



**UNIVERSIDAD  
DON VASCO**

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

Incorporación No. 8727-43 a la

Universidad Nacional Autónoma de México.

---

---

Escuela de Pedagogía

**EFFECTOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LOS  
PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C., DE  
URUAPAN, MICHOACÁN**

Tesis

para obtener el título de:

Licenciada en Pedagogía

Susana Chávez Zaragoza

Asesor: Lic. Héctor Raúl Zalapa Ríos

Uruapan, Michoacán. 18 de enero de 2017.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

# ÍNDICE

## **Introducción.**

Antecedentes. . . . .	1
Planteamiento del problema. . . . .	7
Objetivos. . . . .	8
Pregunta general de investigación. . . . .	9
Operacionalización de la variable. . . . .	9
Justificación. . . . .	10
Marco de referencia. . . . .	13

## **Capítulo 1. Evaluación docente.**

1.1. Antecedentes de la evaluación. . . . .	20
1.2. Conceptos de evaluación y de docente. . . . .	21
1.2.1. Concepto de evaluación. . . . .	21
1.2.2. Conceptualización de docente. . . . .	23
1.2.3. Definición de evaluación docente. . . . .	24
1.3. Objetivos de la evaluación docente. . . . .	27
1.3.1. Funciones y propósitos de la evaluación docente. . . . .	28
1.4. Características de la evaluación docente. . . . .	30
1.5. Principios de la evaluación docente. . . . .	32
1.6. Proceso de evaluación. . . . .	36
1.6.1. Recursos e instrumentos para la evaluación de los docentes. . . . .	41

1.6.2. Categorías e indicadores de evaluación.	43
1.7. Importancia de la evaluación docente.	47

## **Capítulo 2. El profesor universitario.**

2.1. La adultez.	50
2.2. Etapas de la edad adulta.	51
2.3. Características del adulto.	55
2.3.1. Características físicas.	55
2.3.2. Características cognitivas.	58
2.3.3. Características laborales.	61
2.4. Concepto de profesor.	63
2.5. Características del profesor.	65
2.6. Responsabilidades y funciones.	67
2.7. Perfil del docente universitario.	70

## **Capítulo 3. Metodología, análisis e interpretación de resultados.**

3.1. Descripción metodológica.	75
3.1.1. Enfoque cuantitativo.	75
3.1.2. Investigación no experimental.	78
3.1.3. Diseño transversal.	79
3.1.4. Alcance descriptivo.	80
3.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	81
3.2. Descripción de la población.	84
3.3. Descripción del proceso de investigación.	86

3.4. Análisis e interpretación de resultados. . . . .	91
3.4.1. Uso de resultados de la evaluación docente. . . . .	93
3.4.1.1. Positivos. . . . .	96
3.4.1.2. Negativos. . . . .	98
3.4.2. Cambios en el quehacer docente como consecuencia la evaluación. . . . .	100
3.4.2.1. En la didáctica. . . . .	103
3.4.2.2. En la forma de evaluar a los alumnos. . . . .	105
3.4.2.3. Actitudinales. . . . .	106
3.4.3. Actitudes que tiene el docente sobre la evaluación. . . . .	108
3.4.3.1. Hacia el proceso de evaluación docente. . . . .	112
3.4.3.2. Hacia los resultados obtenidos de la evaluación. . . . .	114
3.4.3.3. Hacia los sujetos que los evalúan. . . . .	116
Conclusiones . . . . .	118
Bibliografía . . . . .	123
Mesografía . . . . .	126
Anexos.	

# INTRODUCCIÓN

En la presente investigación, se analizan los efectos de la evaluación docente en los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán, tales como actitudes, cambios e intereses que los profesores tienen respecto a este proceso de evaluación.

Primeramente, se expondrán algunos elementos que son importantes y necesarios para entender el tema investigado, para después pasar al marco teórico, donde se expondrán las variables estudiadas, finalmente, se presenta el análisis e interpretación de los resultados, seguido por las conclusiones a las que se llegó.

## **Antecedentes**

Dentro de la Universidad Don Vasco, desde el año 2005, se ha llevado a cabo el proceso de evaluación docente. Semestre tras semestre, alumnos de todas las carreras evalúan a sus maestros, con la finalidad de que estos mejoren en su labor como profesores.

Para comprender mejor a qué se está refiriendo esta investigación, enseguida se conceptualizará el término de evaluación docente, de igual manera, se darán a conocer algunos estudios previos que se han realizado en relación con la evaluación docente, tanto a nivel regional, como nacional e internacional.

La evaluación docente es definida por Montenegro (2007) como una estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa, dado que el trabajo del profesor es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes.

Así pues, dicha evaluación es un medio por el cual se detectan fortalezas y debilidades del quehacer educativo, es decir, se detectan las áreas en las que el maestro necesita un reforzamiento de sus acciones, con el fin de mejorar la práctica educativa y, por lo tanto, el proceso de enseñanza-aprendizaje.

En la región de Uruapan, Michoacán, específicamente en la Universidad Don Vasco, se han realizado varias tesis sobre la evaluación de los docentes. Una de ellas es la elaborada por Rincón, en el año 2010, con el tema de “Actitudes hacia la evaluación docente en la Universidad Don Vasco”. La recolección de datos para dicha investigación se hizo mediante una escala de actitudes tipo Likert, la cual fue aplicada a los alumnos y profesores de la Escuela de Diseño y Comunicación Visual de la institución antes mencionada.

Las respuestas obtenidas fueron procesadas estadísticamente, luego de lo cual, se concluyó que los docentes sí son conscientes de que la evaluación realizada por los alumnos es importante, por lo que toman muy en serio sus resultados, considerando siempre los comentarios que los mismos hacen de su forma de trabajo, aun cuando son negativos; afirman que les permite crecer como personas y como profesionales en materia.

Otra investigación retomada de la escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C., fue elaborada por Magaña, en el año 2000, cuyo tema fue “El proceso de evaluación docente de la Escuela de Pedagogía, ciclo escolar 1999-2000”. Esta tesis estudió los beneficios que proporciona la evaluación docente, los sujetos estudiados fueron los alumnos, maestros y directivos de la Escuela de Pedagogía del ciclo escolar antes mencionado. Para la investigación se utilizó la etnografía como una técnica de recolección de datos, que se ayudó de la observación, entrevistas abiertas y encuestas para obtener la información necesaria.

En ese trabajo, se llegó a la siguiente conclusión: para esta escuela, dicho proceso es de suma importancia, ya que permite mejorar la práctica educativa, sin embargo, existe una ausencia de cultura de evaluación, debido en parte, al rechazo personal de algunos maestros hacia la evaluación de su propio desempeño, así como a la falta de conocimientos de alumnos y docentes sobre el proceso mismo. Tal situación ha provocado que la evaluación docente se vea como una técnica, nada más, la cual no refleja resultados claros en el salón de clases, con respecto al objetivo que se persigue.

Por otra parte, en el año 2013, Cásares abordó el tema de “La eficacia de la evaluación docente en profesores de la Secundaria Don Vasco, de Uruapan, Michoacán”. Los sujetos a estudiar en esta tesis forman parte del personal docente de dicha institución, y se hizo mediante dos técnicas para la recolección de datos estadísticos, que fueron la encuesta y la entrevista estructurada.



Gracias a estas técnicas, se obtuvieron los datos necesarios para el análisis e interpretación de resultados, dichos resultados fueron procesados en tres áreas: conocimientos, habilidades, así como valores y actitudes, de acuerdo con los formatos de evaluación que se establecen en dicha institución.

En el área de conocimientos se obtuvo que la mayoría de los alumnos coincidió en qué generalmente, la forma de trabajo después de la ejecución de la evaluación docente sigue siendo la misma, es decir, no hay cambio que sea percibido por el alumno con respecto al desempeño de sus profesores. En el área de habilidades, se pudo concluir que los profesores no profundizan en la reflexión de algún tema y se infiere que no mejoran en sus actividades. En cambio, en el área de valores y actitudes, las respuestas de los alumnos fueron variadas, ya que se menciona que la evaluación docente no arroja ningún aspecto positivo a su formación, en cambio, para otros alumnos es importante, ya que permite hacer hincapié en situaciones educativas que no se están llevando a cabo de la mejor manera. Con respecto a las respuestas de los docentes, los resultados obtenidos fueron muy variados, pues unos profesores mencionan que no se sienten satisfechos con el programa de evaluación, pues lo consideran incompleto, ya que no abarca todos los aspectos y solo cuenta con aspectos base; desde otro punto de vista, se dice que el programa de evaluación docente arrojaría satisfacción al maestro si este fuera adaptado en todas sus fases al contexto de la escuela, es decir, desde los alumnos, profesores, recursos, pero si no se actualiza constantemente, siempre va a ser regular o en su defecto, bueno y nada más. En cambio, otros profesores afirman

que se sienten satisfechos con el proceso de evaluación, pues consideran que es muy accesible y le permite mejorar su labor dentro y fuera del aula.

En lo que respecta a las investigaciones a nivel nacional, se encontró la siguiente: en la Universidad Autónoma Metropolitana, unidad Xochimilco, se llevó a cabo una indagación por Arbesú, en el año 2004, la cual lleva por nombre “Evaluación de la docencia universitaria: una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores”. En dicha tesis se pretendía proponer y llevar a la práctica un tipo de evaluación de la docencia que priorizara el uso formativo de los profesores. Para poder llevar a cabo este estudio, se utilizó la etnografía como método de investigación, y se llegó a la conclusión de que sí es posible vincular la evaluación de la docencia con procesos de análisis y mejora de la práctica educativa, pues en dicha evaluación deben participar los profesores, a quienes se les considera como intérpretes o sujetos capaces de otorgar significados diversos a su propia práctica. Así pues, los resultados que se obtuvieron con esta investigación, enfatizan en que los docentes sí manifestaron que la decisión de mejorar su desempeño en el aula, lo cual tuvo que ver con la retroalimentación que recibieron por parte de sus alumnos, ya que a través de ese proceso pudieron verse a sí mismos y autoevaluarse, lo que les permitió realizar ciertos cambios para mejorar su desempeño como profesionales de la enseñanza.

Por otra parte, a nivel internacional también se han realizado varios estudios sobre la evaluación de los docentes, por lo que se seleccionó una tesis de la ciudad de Tegucigalpa, Honduras, elaborada en la Universidad Pedagógica Nacional

Francisco Morazán, en el año 2005, por Eda Ruth Torres Rodríguez, quien abordó el tema de “Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente en Honduras”. En dicha investigación se afirma que la evaluación es un aspecto particularmente problemático de la dimensión pedagógica del desempeño docente, ya que evaluar al profesor no es proyectar en él las deficiencias o limitaciones del sistema educativo, sino es asumir un nuevo estilo, clima y horizonte de reflexión compartida para optimizar y posibilitar espacios reales de desarrollo profesional de los maestros, y de generación de culturas innovadoras en los centros educativos, por ello es necesario la creación de un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente, tomando como punto de partida la educación, pues educar es la meta esencial del profesor, que debe ser un proceso conscientemente organizado, dirigido y sistematizado, sobre la base de una concepción pedagógica determinada.

Como ya se mencionó, en la Universidad Don Vasco, A.C., se han realizado varias tesis sobre la evaluación de los profesores, pero no se encontró ninguna encaminada hacia el estudio del interés, los cambios y las actitudes que los profesores tienen después de que dicho proceso de evaluación se efectúa. Por ello, sería de suma importancia que se realice una investigación en este contexto, ya que no se sabe la importancia, valor o interés que los maestros le dan a la evaluación docente que se realiza cada semestre dentro de esta institución.

## **Planteamiento del problema**

En la presente investigación se aborda el tema de interés, cambios y actitudes que los profesores tienen respecto a la evaluación docente, dentro de la Universidad Don Vasco, A.C., de la ciudad de Uruapan, Michoacán.

En la actualidad, varias son las estrategias que se implementan en instituciones para el mejoramiento de la calidad educativa, tanto en los alumnos, como en los profesores. Una forma de cuantificar el desempeño académico de estos, es a través de la evaluación docente, que es el tema central de esta investigación.

Se dice que la evaluación del profesorado de una institución educativa, tiene el único fin de favorecer el desarrollo y perfeccionamiento del trabajo de dichos agentes, ya que es una estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa, dado que el trabajo docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes.

En la Universidad Don Vasco, A.C., cada semestre se realiza una evaluación de los docentes, después de haber concluido la primera evaluación parcial de los alumnos, con el objetivo de que los profesores mejoren en los dos periodos parciales restantes los aspectos en los cuales salieron mal evaluados, sin embargo, nunca se les ha dado a los catedráticos la oportunidad de expresar lo que opinan o cómo se sienten cuando se lleva a cabo este proceso de evaluación.

De esta manera, al obtener los resultados de la evaluación docente, solo se enfocan en lo que los alumnos opinan respecto a sus maestros, pero no se les pregunta a estos, qué importancia tiene para ellos dicho proceso.

Por esta razón, se llega al cuestionamiento siguiente: ¿Qué efectos tiene la evaluación docente en los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán?

## **Objetivos**

A continuación, se presentan los objetivos que se pretenden alcanzar a lo largo del presente proyecto de investigación.

### **Objetivo general**

Describir los efectos de la evaluación docente en los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán.

### **Objetivos particulares**

1. Conceptualizar el término de evaluación docente.
2. Determinar el proceso de la evaluación docente.
3. Caracterizar al profesor universitario.
4. Examinar las características del docente.

5. Medir el uso que los profesores hacen de los resultados de la evaluación docente.
6. Medir los cambios que el profesor efectúa en su quehacer docente a partir de los resultados obtenidos de la evaluación.
7. Medir las actitudes que tiene el profesor sobre la evaluación docente.

### **Pregunta general de investigación**

En este apartado se presenta la pregunta a la que se dará respuesta a lo largo de la investigación:

¿Qué efectos tiene la evaluación docente en los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán?

### **Operacionalización de la variable**

En este apartado, se hará la operacionalización de la variable referida a la evaluación docente, con la finalidad de conocer cómo se recolectó la información que ayudó a resolver la pregunta de investigación antes mencionada.

Dicha variable fue operacionalizada por medio de dos instrumentos, los cuales fueron diseñados por la propia investigadora. El primero es un cuestionario cerrado, que responde a los usos y cambios que el profesor efectúa en su quehacer docente, a partir de los resultados obtenidos en su evaluación docente; el segundo

instrumento a utilizar fue una escala de actitud tipo Likert, la cual refleja la percepción que tiene el maestro respecto a dicha evaluación.

Estos dos instrumentos antes mencionados, fueron de gran ayuda para obtener los resultados deseados en el estudio, ya que miden exactamente lo que el investigador desea, y que es de suma importancia para llevar a cabo el proyecto de investigación.

## **Justificación**

Actualmente, las instituciones educativas deben implementar diversas estrategias para el mejoramiento de la educación, y una de ellas es la evaluación, tanto de alumnos como de docentes, con la finalidad del aumento de la calidad educativa.

Una forma de medir el desempeño de los profesores, es a través de la evaluación docente, que es una estrategia que toda escuela debe implementar, ya que el trabajo de los maestros es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes. De esta manera, se espera poder mejorar la calidad educativa de la institución.

La presente investigación, pretende descubrir los efectos que tiene la evaluación docente en los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán, para saber los intereses, cambios y actitudes tienen los

profesores respecto a este tipo de evaluación, para lo que se siguió una serie de pasos, que fueron dando respuesta a la mencionada ya pregunta de investigación. Pero para ello, es necesario conocer el problema, para detectar sus manifestaciones y entonces, saber cómo abordarlo y darle una posible solución.

La evaluación docente es una estrategia que sirve para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje y el desempeño profesional de los maestros. Sin embargo, al llevarse a cabo este proceso de evaluación y obtener los resultados, a los únicos a quienes se les pone atención es a los alumnos que evalúa, y se deja de lado las opiniones que los profesores puedan tener sobre la evaluación. Este es un motivo por el cual esta investigación puede llegar a trascender, como un factor de identificación de problemáticas para su posible resolución.

Al detectar dicha problemática con la ayuda de este proyecto, los encargados de llevar a cabo el proceso de evaluación docente en la Universidad Don Vasco, A.C., tendrán las herramientas necesarias para saber el interés, los cambios y las actitudes que los profesores que laboran en dicha institución tienen respecto a este tipo de evaluación. Si en los resultados se encuentra un interés y actitud positiva de los maestros, se tendrá la confiabilidad de que ellos están conformes con el método de evaluación docente que se lleva a cabo, pero si no es así, se tendrá que mejorar este proceso.

Además, se detectó que en dicha universidad no se ha realizado una investigación enfocada a esta área de la evaluación, por esta razón, es importante



que se lleve a cabo este estudio, ya que, si bien no se está tomando al 100% de los profesores de la universidad, sí se tiene una muestra suficiente, lo que arrojaría resultados confiables y significativos para la institución.

La pedagogía, es la ciencia que estudia todo el fenómeno educativo, y por esta razón, los pedagogos son los profesionistas más indicados para valorar el proceso de evaluación docente que se lleve a cabo en cualquier institución educativa, ya que cuentan con las herramientas necesarias para realizar este proceso, además de que, gracias a la pedagogía, se pueden aplicar diversas estrategias de evaluación del profesorado, utilizando sus teorías y métodos, además de ser un fenómeno estrictamente educativo. Por esta razón, esta investigación es de suma importancia para esta ciencia, pues puede aportar nuevas respuestas respecto al proceso de evaluación docente que se lleva a cabo en la Universidad Don Vasco, A.C.

Los docentes, además de los coordinadores académicos, directivos y los encargados de la evaluación docente de las distintas escuelas que conforman la Universidad Don Vasco, A.C., son los individuos directamente beneficiados, ya que, de acuerdo con los resultados obtenidos de la investigación, ellos se darán cuenta qué tanto interés tienen los profesores registrados en su planta docente sobre este tipo de evaluación, así como la actitud que estos tienen respecto a esta valoración que los alumnos les hacen cada semestre.

Si el profesor percibe que sus opiniones son tomadas en cuenta, al igual que las de los alumnos, para mejorar el proceso y, eventualmente, el cuestionario de evaluación docente, se sentirá parte importante de la institución y actuará con mayor interés dentro de este proceso, además de que hará caso a los comentarios u observaciones que los estudiantes le hagan. Por esta razón, es importante que esta investigación se lleve a cabo, ya que le servirá al docente universitario para reconocer que la evaluación docente es una estrategia que le ayudará a crecer como profesional.

Otro de los beneficios será el reconocimiento de la sociedad, al saber que la universidad cuenta con profesores actualizados y altamente calificados, quienes transmiten los conocimientos a las generaciones futuras, saberes que los alumnos aprovecharán y serán reflejados cuando egresen de la carrera y se integren al mundo laboral.

Estos son solo algunos de los beneficios y aportaciones positivas que arrojará la presente investigación y que, una vez obtenidos los resultados, se podrá determinar qué tan significativa resulta la evaluación docente para los profesores de algunas de las escuelas de la Universidad Don Vasco, A.C.

### **Marco de referencia**

En el presente apartado, se describirá el contexto en donde se realizó esta investigación, el cual es en la Universidad Don Vasco, ubicada en el entronque

carretera a Pátzcuaro número 1100, colonia Don Vasco, de la ciudad de Uruapan, Michoacán, México. Es una de las primeras instituciones particulares de estudios superiores del occidente del país, y la única en el Estado de Michoacán que cuenta con el reconocimiento oficial por parte de la Universidad Nacional Autónoma de México.

La Universidad Don Vasco fue creada por iniciativa del Señor Cura José Luis Sahagún de la Parra y el Señor Pbro. Gonzalo Gutiérrez Guzmán, y así, el 24 de febrero de 1964, se dio vida legal al Instituto Cultural Don Vasco, con el propósito de ofrecer servicios educativos de calidad y, de esa manera, participar sólidamente en el progreso moral, social, cultural y económico de la región.

La institución inició ofreciendo estudios de secundaria, después de preparatoria, y posteriormente, se dio apertura a estudios profesionales, con la finalidad de que los jóvenes ya no tuvieran la necesidad de viajar a otras ciudades a continuar con sus estudios. De esta manera, se inició con la apertura de la Escuela de Administración en el año de 1970, después, con la carrera de Contaduría Pública en 1977, posteriormente, se abrió la licenciatura en Arquitectura en el año de 1981 y en 1988, con la finalidad de cubrir las necesidades de la ciudad, se abrieron dos licenciaturas más: Pedagogía y Diseño Gráfico. Así, poco a poco, la Universidad Don Vasco, A.C., como se conoce actualmente, fue consolidándose al dar apertura a más carreras profesionales, que en la actualidad suman diez.

De acuerdo con Zalapa (2006), la Universidad Don Vasco se fundamenta en una filosofía humanista, donde el objetivo de la educación es el perfeccionamiento y realización del hombre, teniendo como lema “Integración y Superación”, que da cuenta a las aspiraciones que posee la institución.

La misión de esta casa de estudios es “ser una institución de educación, forjadora de personas con una inquebrantable robustez de espíritu, formadora 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”.

Por otra parte, la visión de la Universidad Don Vasco es “ser la institución de mayor prestigio académico de la región, que sustenta su quehacer en criterios educativos orientados al desarrollo integral de los estudiantes; con personal docente y administrativo competente y con la infraestructura que aseguran una educación de vanguardia”.

Además, el plantel se sustenta de diez principios fundamentales que ayudan en la formación de los alumnos y que, según Zalapa (2006), son los siguientes:

1. Inculcar el amor y el respeto a Dios, a la Patria, al prójimo y a sí mismo.
2. Conservar y transmitir los conocimientos y la sabiduría para un óptimo estilo de vida.
3. Producir ciencia y virtudes de calidad.
4. Invitar a los jóvenes a que escuchen el llamado de su naturaleza.

5. Cultivar el entendimiento, formando hombres sabios y bondadosos.
6. No renunciar a la riqueza moral y espiritual que se genera de la convivencia.
7. La autenticidad en el deseo de integración y superación.
8. Hacer de los alumnos defensores de los derechos del hombre.
9. Tener arraigo y afecto por Uruapan.
10. Ser una institución que apoye a la educación de los jóvenes.

Esta institución cuenta con los servicios que aseguran la mejor formación de sus estudiantes, pues reúne más de sesenta aulas para el aprendizaje con la modalidad de curso, diez espacios para el trabajo tipo taller y doce áreas para aprender en sesiones tipo laboratorio, brindando las condiciones necesarias para un efectivo e integral proceso de enseñanza aprendizaje. Para complementar óptimamente lo anterior, se cuenta con nueve aulas equipadas con recursos de audio y video.

La Universidad alberga una biblioteca con gran calidad y magnitud de acervo bibliohemerográfico, así como también, un departamento de informática donde se ofrece a los estudiantes equipos de cómputo con servicio de Internet, y de igual manera, los alumnos tienen señal inalámbrica de Internet en cualquier área del campus. Cuenta además con instalaciones especiales como laboratorios de fotografía, salón audiovisual, laboratorio de televisión y radio, cámara de Gesell, ludoteca, laboratorios de química y física, área de enfermería, un auditorio con capacidad para 280 personas, cafeterías, áreas verdes, canchas deportivas y

salones de usos múltiples. Estos espacios son parte del campus universitario en donde el estudiante puede desarrollar actividades físicas y recreativas.

Para la realización de la investigación, se encuestó únicamente a profesores que imparten clases en cuatro de las licenciaturas de la Universidad, dichas escuelas son: Arquitectura, Diseño y Comunicación Visual, Pedagogía y Psicología.

La primera escuela analizada, que fue Arquitectura, es una de las licenciaturas con mayor cantidad de alumnos, pues alberga aproximadamente a 165 estudiantes, distribuidos en los semestres 1°, 3°, 5°, 7° y 9°. Dentro del personal que labora en la carrera, se cuenta con 16 profesores únicamente.

Respecto a la carrera de Diseño y Comunicación Visual, tiene una matrícula de 94 alumnos, los cuales deben cursar los ocho semestres con los que cuenta la licenciatura. La planta docente está conformada por 16 profesores.

Por otra parte, la Escuela de Pedagogía es una de las carreras con menor número de alumnos inscritos, pues solo son 52, que están divididos en 1°, 3°, 5°, y 7° semestre, teniendo en promedio 13 alumnos por salón. Los profesores que laboran en esta escuela son 17.

Y, por último, la Escuela de Psicología, que es una de las más numerosas dentro de la universidad, pues alberga a aproximadamente 250 alumnos, que deben cursar ocho semestres. La planta docente que labora en esta licenciatura es un poco

amplia en comparación con las otras carreras, pues tiene un total de 26 profesores trabajando.

Así pues, a grandes rasgos se describió cada una de las escuelas donde fueron analizados los profesores para la realización del presente estudio.

# **CAPÍTULO 1**

## **EVALUACIÓN DOCENTE**

En el presente capítulo, se describen los diferentes aspectos relativos al proceso de evaluación docente, que serán necesarios conocer para comprender de manera más amplia la presente investigación.

En primera instancia, este capítulo expone la evolución que se ha tenido en relación con la evaluación, ya que, desde la antigüedad, los romanos y griegos, ya utilizaban sistemas para dicha tarea dentro de sus culturas, lo que indica que la evaluación de cualquier proceso educativo no es algo nuevo, pues son tácticas que desde siglos atrás ya se practicaban.

Algo importante que se debe retomar, son los conceptos de evaluación y docente, tanto de manera aislada como en conjunto, para de esta manera, entrar en el contexto del proceso de evaluación docente, e ir entendiendo su objetivo primordial, ya que dentro de cualquier proceso se deben establecer metas claras, que ayuden al desarrollo adecuado, y así cumplir con las funciones y propósitos primordiales de dicho cometido.

Dentro del capítulo también se mencionan los principios que permiten evaluar el desempeño con parámetros previamente establecidos que puede contener el proceso de evaluación, del mismo modo, se hace mención de los diferentes recursos



e instrumentos necesarios para efectuar tal proceso, que también son descritos paso a paso dentro de este marco teórico. Al final, se fundamenta la importancia de llevar a cabo el proceso de evaluación docente en cualquier institución educativa.

### **1.1. Antecedentes de la evaluación.**

Muchas culturas, desde la antigüedad, hacían uso de la evaluación como instrumento de mejora. Por ejemplo, en la cultura China, se elegía a los funcionarios imperiales a través de un examen, esto en el año 2000 a. C. En siglo V a. C., Sócrates y muchos otros filósofos, utilizaban cuestionarios evaluativos como parte de la metodología didáctica. En cambio, en Grecia y Roma se utilizaban distintas modalidades evaluativas. Finalmente, en el siglo XX, con la llegada de la tecnología educacional, aparece la psicometría, que es la medición de las funciones mentales, según lo indica Saavedra (2001).

Por otra parte, en la universidad medieval, el objetivo del examen era certificar o acreditar a personal centrado en la profesión de la enseñanza. Con la misma finalidad trabajaban los jesuitas, y posteriormente las universidades de Oxford y Cambridge hacia el siglo XVIII, según Saavedra (2001), ya que históricamente, el examen aparece en la institución escolar con el objetivo de determinar el rendimiento de los alumnos y de seleccionarlos para ocupar las distintas funciones de la división del trabajo, con el propósito de insertar a los individuos en el proceso de la producción.

Como ya se analizó, la evaluación empieza desde la antigüedad, remitiéndose a las primeras civilizaciones históricas, sin embargo, al paso del tiempo este proceso se ha ido modificando, pues en la actualidad, la evaluación se hace con distintos objetivos y propósitos, pero en la mayoría de los casos, para mejorar y/o detectar alguna problemática en un proceso que se esté realizando, sea cual sea; de esta manera, se da inicio con el marco teórico de dicha investigación.

## **1.2. Conceptos de evaluación y de docente.**

En este apartado se presentan los conceptos fundamentales de la evaluación docente, primero se muestran de manera aislada y posteriormente integrada, para así, ir entendiendo poco a poco la finalidad de la presente investigación.

### **1.2.1. Concepto de evaluación.**

La concepción de la evaluación surge con los avances de la psicometría y pasa a ser objetiva y científica, lo cual se logra mediante la creación de instrumentos de medición estandarizada, de acuerdo con Chadwick y Rivera (1991). De ahí que la evaluación sea un método para adquirir y procesar las evidencias necesarias para mejorar el aprendizaje del alumno y maestro; una ayuda para aclarar las metas y objetivos más importantes de la educación; un sistema de control de calidad que permite identificar las fortalezas y debilidad del docente y, por último, un instrumento de la práctica educativa que permite establecer si ciertos procedimientos son eficaces o no, para alcanzar un conjunto de metas educacionales.

“La evaluación es un proceso sistemático, gradual y continuo que conlleva el análisis técnico de situaciones y la emisión de un juicio crítico de valor, un acto intelectual.” (López: 2000; 108)

Por otra parte, Loredó (2000) define a la evaluación como una estrategia de mejora que se asocia con el perfeccionamiento de algo o alguien.

Cuando se realiza una actividad, en el momento de efectuar un análisis de ella, se forma un juicio valorativo que asigna un valor a la situación; de acuerdo con López (2000), este proceso es llamado evaluación, y se da de manera organizada y continua.

Asimismo, Carrión (2001) menciona que la evaluación es un proceso de determinación del grado de cumplimiento de los objetivos previamente planteados, donde se mide y se da un valor estimativo a los conocimientos, aptitudes y rendimiento del docente.

La evaluación puede ayudar a motivar el aprendizaje estudiantil, diagnosticar y remediar dificultades de dicho proceso, promover la autoevaluación, aumentar la calidad de clase del profesor y ayudar en la mejora del desempeño profesional de los maestros, según lo establecen Chadwick y Rivera (1991).

En cambio, Rueda y Díaz-Barriga (2004) señalan que la evaluación es el proceso por el cual se determina el mérito, valor o significancia de las situaciones, a

través de los hechos y la recopilación de información de manera sistemática. En este sentido, evaluar implica comprender diferentes propósitos, procedimientos, juicios de valor y acciones futuras.

### **1.2.2. Conceptualización de docente.**

A lo largo de la historia, al docente se le han adjudicado distintos roles, como el de transmisor de conocimientos, animador, supervisor, guía del proceso de enseñanza-aprendizaje, e incluso investigador educativo. Sin embargo, Díaz-Barriga y Hernández (2010) consideran la tarea docente como algo más que todas esas cualidades antes mencionadas, pues afirman que la función del maestro no debe limitarse a la de un simple transmisor de información, ni a la de facilitador del aprendizaje, sino debe ser el docente quien cumpla la función de organizador y mediador en el encuentro del alumno con el conocimiento.

Por otra parte, el docente es “toda persona que ejerce acción educadora, tenga conciencia de que educa o no.” (Larroyo; 1982: 219).

Continuando con este concepto, Díaz-Barriga y Hernández (2010), establecen que el profesor es más que un mediador entre el alumno y el proceso enseñanza-aprendizaje, pues se espera que brinde estrategias didácticas que guíen a los estudiantes hacia:

- La adquisición de habilidades cognitivas de alto nivel.

- La interiorización razonada de valores y actitudes.
- La apropiación y puesta en práctica de aprendizajes complejos.

De igual manera, Larroyo (1982) menciona que la función del docente es ser el mediador del saber y el mediador de la humanidad de los valores culturales.

Se considera al docente como un “formador que contribuye a que sus estudiantes sean capaces de manejar la gran cantidad de fuentes de información disponibles, para ponerlas al servicio de su desarrollo individual y de la sociedad.” (Rueda y Díaz-Barriga; 2004: 35).

Así pues, el docente es la persona que imparte conocimientos en una determinada ciencia y arte, cuya función esencial es ayudar a los estudiantes a desarrollar sus capacidades intelectuales, morales y sociales dentro del marco de sus aspiraciones y posibilidades.

### **1.2.3. Definición de evaluación docente.**

Es importante distinguir entre la evaluación de los académicos y la de los profesores, pues según Rueda y Díaz-Barriga (2004), la primera se refiere a las actividades que las instituciones demandan de los académicos, como la docencia, asesoría y tutoría; en cambio, la evaluación de los docentes se limita a las actividades relacionadas de forma directa con el proceso de enseñanza-aprendizaje, de manera específica, con todo lo que el docente hace antes, durante y después de

que ocurra el proceso didáctico, es decir, las planeaciones, la impartición de clase, revisión de trabajos, tareas y evaluación de los aprendizajes.

Por otra parte, Montenegro (2007) define a la evaluación docente como una estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa, dado que el trabajo del maestro es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes.

Al evaluar a los profesores, se está evaluando también a personas, en este sentido, es el individuo y no el profesor quien recibe la carga de una evaluación, los resultados positivos o negativos van a tener repercusión en la personalidad y en el yo del docente, según Rueda (2004). De esta manera, el resultado de la evaluación se convierte directamente en una valoración o una descalificación y, en muchas ocasiones, en una comparación.

La evaluación docente se toma como parte de un proceso donde se mostrarán o detectarán las áreas y las “zonas de debilidad” del profesor, que es necesario reforzar para así mejorarlas, por consecuencia, habrá cambios evolutivos en el quehacer docente y mejora dentro del proceso enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con Urizar (1973).

Del mismo modo, Carreño (2007) manifiesta que la evaluación del profesorado es la acción de juzgar, de inferir juicios a partir de cierta información desprendida de una realidad, para establecer reales valoraciones en relación con lo enjuiciado.

Entonces, al evaluar al docente, se abrirá un panorama que reflejará hasta qué punto el profesor cumple con sus deberes, lo que llevará a interrogantes como:

- ¿Se está logrando, o se lograron los objetivos planteados para el curso?
- ¿Son adecuados los procedimientos, técnicas y estrategias de enseñanza que el docente implementa?
- ¿Están adecuadamente planeados los programas de estudio?
- ¿Son realistas los objetivos propuestos por el maestro?

De lo anterior se infiere que la evaluación docente es un conjunto de operaciones que tienen por objeto determinar y valorar los logros alcanzados por el profesor dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Así pues, la evaluación docente es un proceso fundamental en el desarrollo y crecimiento de una institución educativa, ya que tiene como fin último, poner de manifiesto la necesidad de realizar una valoración del profesorado, de manera que esté encaminada a la mejora del trabajo profesional de los maestros y a reparar deficiencias en los mismos. De esta manera, al concluir el proceso de evaluación docente, los directivos se habrán dado cuenta del nivel que tienen sus maestros, y podrán tomar decisiones acertadas respecto a ello.

### **1.3. Objetivos de la evaluación docente**

En esta sección se presentan los objetivos de la evaluación docente, la importancia de ellos y la manera en que influyen en el perfeccionamiento de la práctica magisterial. Posteriormente se mencionan las funciones y propósitos de la misma.

Se dice que el objetivo general de la evaluación docente es mejorar la eficiencia del maestro, y esto conlleva al mejoramiento de la institución, de acuerdo con Urizar (1973).

A partir de lo estudiado por Gran, Fritzell y Löfquis (retomados por Rosales; 2003), los objetivos de la evaluación docente se encuentran organizados de acuerdo con la temática que engloban. A continuación, se presentan los objetivos específicos de la evaluación docente:

- Desarrollo social y emocional del alumno.
- Adquisición de conocimientos.
- Utilización y renovación metodológica y de materiales educativos.
- Cooperación con adultos dentro y fuera del centro escolar.
- Autodesarrollo y perfeccionamiento personal.



Según Magaña (2000), los objetivos pueden variar según la institución donde se practique el proceso de evaluación docente, pero, en la mayoría de los casos, interviene en la toma de decisiones, que van desde el nivel personal hasta institucional, desde el docente hasta los directivos. Algunos de estos objetivos pueden ser:

- Retroalimentación.
- Mejorar la calidad de la enseñanza.
- Control y petición de responsabilidad.
- Desarrollo profesional de docente.
- Selección de profesores.

Para Urizar (1973), la idea del mejoramiento de los métodos de enseñanza y de las relaciones entre los profesores y alumnos, son objetivos importantes de la evaluación docente.

### **1.3.1. Funciones y propósitos de la evaluación docente**

De acuerdo con lo señalado por López (2000), las principales funciones de la evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje son cinco:

1. Diagnóstico (dónde está el problema).
2. Pronóstico (hacia dónde va).

3. Orientación (hacia dónde podría ir).
4. Clasificación (con quién va).
5. Calificación (en qué medida lo ha logrado).

Por otra parte, Montenegro (2007) menciona tres grandes propósitos dentro de la evaluación del desempeño docente:

1. Diagnosticar: se refiere a la descripción objetiva del trabajo docente en cuanto a cantidad y calidad, asimismo, al descubrimiento de potencialidades.
2. Motivar: sirve para afianzar las fortalezas, ganar autoestima y reconocimiento social.
3. Proyectar: sirve como base para diseñar proyectos de cualificación del personal, realizar ajustes al sistema curricular e, incluso, efectuar modificaciones al propio proceso evaluativo.

Asimismo, Saavedra (2001) propone que la evaluación docente cumpla con cinco funciones básicas relacionadas con la institución:

1. Educadora: potenciar valores e ideales de los educandos.
2. Instructiva: buscar la comprensión de valores y la actuación acorde con ellos.
3. Orientadora tutorial: propiciar el desarrollo de la autonomía para la toma de decisiones.
4. Informadora: acceder a fuentes y formas de producción del conocimiento.
5. Terapéutica y recuperadora: atender los retrasos en el aprendizaje.

En síntesis, dichas funciones y propósitos se conjugan con la finalidad de retroalimentar los procesos para mejorarlos.

#### **1.4. Características de la evaluación docente**

Para que la evaluación cumpla en forma objetiva los propósitos mencionados anteriormente, Montenegro (2007), aclara que es necesario se cumplan ciertas características como las siguientes:

- **Integral y diferencial:** la evaluación debe ser integral porque tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, así como las condiciones materiales en las cuales trabaja; diferencial, porque analiza por separado cada uno de los aspectos de la evaluación.
- **Sistemática y flexible:** es sistemática porque guarda relación con los propósitos y líneas de trabajo del proyecto educativo, con la estructuración del currículo que se desarrolla; al mismo tiempo, es flexible, ya que toma en cuenta aspectos particulares del docente como actitudes, limitaciones y competencias individuales.
- **Participativa y continua:** la evaluación es participativa, porque en ella intervienen los diferentes miembros de la comunidad educativa, incluyendo el propio docente evaluado; es continua al llevarse a cabo de manera permanente, con base en un seguimiento en los diferentes campos de acción.

- Objetiva y proactiva: es objetiva al describir el estado real de los procesos en los cuales interviene el docente, evitando al máximo las opiniones subjetivas; se dice que es proactiva porque se orienta a la definición de planes de mejoramiento.

Por otra parte, dentro del proceso de evaluación, Loredó (2000), menciona que se deben tener en cuenta aspectos importantes de dicha evaluación, tales como:

- La evaluación docente es un proceso valioso y necesario dentro del ámbito educativo.
- Las prácticas de evaluación docente generan en el maestro temor y desconfianza, pero también alegrías y satisfacciones, sensaciones que son reflejadas en su trabajo.
- Los resultados de la evaluación docente deben servir para el mejoramiento del trabajo del profesor y no como un medio administrativo, es decir, ascensos, despidos o sanciones.
- Los instrumentos empleados para la evaluación docente deben estar elaborados con base en indicadores que rodeen la periferia del profesor, por ejemplo: asistencia, puntualidad y planeación de la clase.

La organización del proceso de evaluación comprende la definición de etapas con los propósitos de cada una, así como la definición de la forma de organización de los individuos y de los grupos de la comunidad para su participación en cada etapa mediante comisiones, comités y otras estrategias, esto de acuerdo con Carrión

(2001), quien sugiere que la organización del proceso cumpla las características siguientes:

- La participación de todos los sujetos responsabilizados directamente de la marcha del ámbito escolar, que es objeto de análisis.
- La participación de los diferentes grupos de interés afines a la comunidad institucional, principalmente los alumnos.
- La creación de estrategias y mecanismos técnicos pertinentes en cada caso para la recopilación de información. Para este paso, conviene elaborar un protocolo de proyecto de evaluación que describa con la mayor claridad posible todas las estrategias que habrán de emplearse.

La especificación de estos puntos y otros, forman parte de un plan de evaluación, que se concreta en un protocolo formalmente escrito.

Lo que anteriormente se mencionó, pone de manifiesto la necesidad de realizar una evaluación docente óptima, que esté encaminada a la mejora del trabajo profesional de los maestros y a reparar deficiencias en ellos.

### **1.5. Principios de la evaluación docente**

A continuación, se presentan los lineamientos de la evaluación docente, como una estructura que permita evaluar el desempeño con parámetros previamente

establecidos, con el fin de que el docente sepa qué se le evalúa, cómo, cuándo y para qué.

De acuerdo con López (2000), existen cuatro tipos de principios correspondientes a la evaluación, los cuales son los siguientes:

1. Principio ontológico: se refiere al valor que tienen las ideas de la persona.
2. Principio epistemológico: expresa las ideas, entendiendo que no es lo mismo el valor, que el conocimiento que se pueda llegar a tener de dicho valor.
3. Principio ético: clarifica los fundamentos morales y orientadores de la actividad ejercida en la evaluación.
4. Principio psicológico: explica la relación existente entre el comportamiento humano y la evaluación.

Por otra parte, según lo estudiado por Valdés (2004), se caracterizan cuatro principios de evaluación del desempeño del profesor, que son los siguientes:

1. El centrado en el perfil docente: las características del maestro.
2. El centrado en los resultados: lo que el docente produce en su labor.
3. El centrado en el comportamiento en el aula: lo que el docente hace en el salón de clases, es decir, la forma en que lleva a cabo las actividades de aprendizaje.

4. El centrado en la práctica reflexiva: lo que el docente piensa de sí, tomando conciencia de su trabajo y observando sus ventajas y dificultades en su quehacer educativo.

Asimismo, Montenegro (2007) clasifica cinco principios básicos dentro de la evaluación del personal docente, ya que estos dan solidez a dicho proceso, y son:

1. Confiabilidad: hace referencia al uso de procesos e instrumentos estandarizados, debidamente validados, que permitan reflejar el estado real del desempeño docente, con el fin de usar los resultados con seguridad y veracidad.
2. Universalidad: se refiere al uso de lenguajes y sistemas de valoración que tengan la misma interpretación y significación en los diferentes contextos en los cuales se desempeña el docente.
3. Pertinencia: se relaciona con los aspectos que se evalúan, el momento en los cuales se realiza la evaluación y el modo en que se manejan los resultados.
4. Transparencia: hace referencia a la presentación de propósitos, criterios, modelos, procedimientos, instrumentos y resultados de la evaluación, ante la luz pública de las autoridades educativas, con el fin de que cualquiera de sus miembros tenga libre acceso a la información.
5. Concurrencia: se refiere a la posibilidad de hacer coincidir los diversos miembros de la comunidad educativa en el proceso evaluador, la agrupación de los resultados de la evaluación del desempeño docente con los resultados

de la evaluación de otros aspectos de la vida institucional, a fin de integrar la información y lograr una visión más completa de la evolución del sistema.

Estos principios son analizados de manera particular, encontrando mayores fortalezas en alguno y deficiencias en otros. De acuerdo con Montenegro (2007), es necesaria la creación de un modelo en el cual se trabaje con todos los principios, y se capacite en cada uno de ellos para lograr que la práctica educativa dé resultados más satisfactorios.

De la misma manera, Rueda y Díaz-Barriga (2004), consideran de suma importancia cuatro componentes fundamentales del quehacer docente:

1. El pensamiento del profesor: que es la reflexión que este tiene de la enseñanza y el aprendizaje, así como las creencias sobre métodos de evaluación eficaces, y las actitudes y valores que manifiesta.
2. La planificación de la enseñanza: este componente se ubica más bien en el ámbito de la evaluación formativa, con propósitos de mejoramiento de la práctica educativa.
3. La práctica educativa dentro del aula: aquí se aportan elementos para comprender de manera más sencilla qué hacen los profesores cuando enseñan, de igual manera, si los elementos de su actividad docente se vinculan con los resultados de aprendizaje de los alumnos.



4. La evaluación de los resultados de aprendizaje de los alumnos: en esta parte es necesario tomar en cuenta las actividades realizadas por los alumnos, que deben estar vinculadas con los procesos de interacción en el aula.

Dichos componentes pueden utilizarse como base para el análisis de las diversas formas en que se atiende la evaluación de la docencia.

### **1.6. Proceso de evaluación**

Todo proceso que se realice debe seguir ciertos lineamientos que permitan su adecuada ejecución. Dentro del proceso de evaluación docente, Saavedra (2001), propone una serie de preguntas que resulta necesario responder para saber el porqué, quién y con qué finalidad se realizará la evaluación de los profesores. Dichas preguntas se presentan a continuación:

- ¿Para qué evaluar la acción docente?
- ¿Quién la evalúa y con quién?
- ¿Qué se valora?
- ¿Qué uso se hará de ella?
- ¿Cuál será su implicación en el desarrollo profesional del docente?
- ¿Con qué criterios se apoya la valuación del profesorado?

Adentrándose ya al proceso de evaluación, Carreño (2007) la divide en tres fases:

- Diagnóstica: en esta primera fase se identifica la realidad actual del docente; se recomienda que sea al inicio del curso, con la ayuda de pruebas objetivas estructuradas, o mediante la observación y videograbación de una clase del maestro a evaluar.
- Formativa: en la segunda fase, se toman decisiones respecto a las alternativas de acción y dirección que se van presentando conforme se avanza en el proceso. La información que aquí se arroje será valiosa para los directivos, pues sabrán los aciertos y errores del docente.
- Sumaria: aquí se designa la forma mediante la cual se mide y juzga la tarea del docente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, con el fin de certificar al profesor y de ser posible, asignarle una calificación.

Al concluir este proceso de evaluación, los directivos se habrán dado cuenta del nivel que tienen sus profesores, y podrán tomar decisiones acertadas respecto a la administración del profesorado.

Otra clasificación del proceso de evaluación docente, es la propuesta por Rueda (2004), quien señala que deben existir dos posturas dentro del proceso de evaluación: una orientación de control y otra de desarrollo; lo ideal sería que toda institución educativa siga en el tránsito de una hacia otra.

1. La evaluación orientada al control es asociada a la evaluación sumaria, en la que solo interesan los productos o los resultados, medidos de manera exclusivamente cuantitativa.
2. La evaluación orientada al desarrollo se vincula a la evaluación formativa, en donde lo que interesa es el proceso, considerando la participación de los sujetos involucrados, en donde la esencia es la retroalimentación como una forma que permite señalar aspectos que se puedan mejorar.

Por ello, estas dos posturas deben hacer partícipe a todos los involucrados en la evaluación docente, tanto autoridades como profesores y alumnos, dado que son parte de dicho proceso.

De acuerdo con lo establecido por Rueda (2004), existe una metodología para realizar el proceso de evaluación docente, donde se deben tomar en cuenta una serie de consideraciones y etapas que permitan la conducción de modelo integral, las cuales son las siguientes:

1. Consideraciones:
  - Modelo educativo.
  - Perfil del profesor.
  - Experiencias previas.
  - Trabajo colegiado.
  - Literatura especializada.

2. Consultas, diseño preliminar del modelo:

- Consultas a profesores, estudiantes y directivos.
- Diseño del modelo preliminar de evaluación.
- Establecer consenso con los actores involucrados.

3. Diseño del sistema de evaluación:

- Conformación del modelo.
- Cuestionario para alumnos.
- Cuestionario para coordinadores.
- Autoevaluación de profesores.
- Portafolio.
- Guías y observaciones.
- Reportes a profesores y autoridades.
- Definición de acciones de mejoramiento docente.

4. Aplicación a la comunidad educativa:

- Campaña de sensibilización.
- Aplicación de instrumentos.
- Entrega de reportes.

5. Análisis de resultados y acompañamiento:

- Revisión de reportes.
- Acciones de mejora.

- Seguimiento a profesores.
- Enlace con otros elementos.

El modelo parte de una serie de consideraciones que son el sustento de muchos de los pasos que se van a seguir, la segunda etapa refuerza la necesidad de involucrar a los miembros de la institución educativa realizando consultas a profesores, estudiantes y directivos; después se confirma el modelo y se realiza el diseño de los instrumentos que se utilizarán para recopilar la información. La cuarta etapa es la aplicación de los instrumentos a la comunidad educativa (el ideal es que la participación sea voluntaria, aunque se sabe que la aplicación se vendría abajo porque los alumnos no creen en este tipo de evaluaciones). Para finalizar, se hace un análisis de los resultados donde se consideran los aspectos de mejora, y por último se hace el acompañamiento del profesor en dicha experiencia.

Como ya se analizó, es importante tener clara la metodología que se debe seguir dentro de la evaluación docente, con el fin de obtener resultados objetivos, que sean de ayuda dentro de una institución educativa, pues que el fin último de la evaluación docente es ayudar al profesor en su mejoramiento y desempeño profesional.

### **1.6.1. Recursos e instrumentos para la evaluación de los docentes**

Los recursos e instrumentos que se pueden aplicar en una evaluación docente pueden ser variados, pero deben cumplir con una serie de características, con el propósito de que dicha evaluación sea confiable y se dé de la mejor manera.

Con lo que respecta a los instrumentos de la evaluación, Rueda y Díaz-Barriga (2004) afirman que el empleo de los alumnos para informar sobre la actuación de los profesores, es una técnica eficaz e importante, ya que estos son los principales afectados si no se realiza una evaluación adecuada. Un instrumento son los cuestionarios de opinión, donde se encuentran preguntas asociadas con la planeación del profesor, en específico, a la entrega oportuna del programa y materiales del curso.

Loredo (2000), esquematiza el diseño de un instrumento contemplando las siguientes etapas y elementos:

1. Planteamiento de consideraciones previas.
2. Consulta a docentes y alumnos, diseño preliminar y pruebas.
3. Diseño del instrumento definitivo.
4. Aplicación a la población estudiantil.
5. Resultados, reportes y seguimientos.

Por otra parte, se hablará del papel que desempeñan los instrumentos de medición en la evaluación. Según Carreño (2007), las pruebas, como instrumento de

medición, deben desprender un diagnóstico sobre los alcances del docente. De esta manera, una prueba será mejor cuanto:

- Más se acerque y adecue la naturaleza de sus reactivos al tipo de contenido que se quiere reconocer.
- Más amplia y equilibrada sea la exploración de los contenidos, estando todos ellos representados con una cantidad de reactivos proporcional a su jerarquía.
- Más concretamente refleje el aprendizaje que se busca.
- Más directamente se relacione con las experiencias de aprendizaje practicadas.
- Más objetivamente pueda ser calificada, sin depender de diferencias de criterio, opiniones o posiciones personales.
- Más directamente conduzcan sus reactivos a la medición de lo que se pretende medir, y no a información secundaria o complementaria que, si bien puede ser muy interesante, queda fuera de los contenidos a explorar.
- Más justa sea, ofreciendo múltiples oportunidades y formas de evaluar la calidad del profesor.
- Más fácil sea su manejo, de modo que su elaboración, aplicación, corrección y calificación no representen problema ni esfuerzo desproporcionado.

Es claro que siguiendo estos lineamientos al momento de elegir e implementar algún instrumento, los directivos estarán confiados en que los resultados ahí arrojados serán confiables y de gran ayuda para la mejora del profesorado.

Por otra parte, López (2000) afirma que el objetivo esencial de las técnicas de evaluación es adquirir y almacenar información, y enlista una serie de características que es necesario cumplan los instrumentos de evaluación:

- Deben ser válidos, es decir, medir exactamente el objetivo propuesto.
- Deben ser fiables, medir con precisión.
- Deben ser selectivos, esto es diferenciar adecuadamente a los sujetos entre sí.

Como ya se ha revisado, una evaluación de la planta docente de cualquier institución, debe seguir una metodología, la cual debe estar respaldada por instrumentos que avalen que dicha evaluación es confiable, para que tanto alumnos, como maestros y administrativos estén conformes con los resultados arrojados por los instrumentos.

### **1.6.2. Categorías e indicadores de la evaluación**

Para realizar cualquier proceso de evaluación, es necesario tener en mente siempre el objetivo que se persigue, esto con la finalidad de que dicha valoración no se desvíe, y se obtengan los resultados deseados. Por ello, dentro de la evaluación que realizan las instituciones educativas a los docentes, debe existir un instrumento de estimación, en el cual, los alumnos responderán una serie de reactivos, los cuales ayudarán a la apreciación del desempeño profesional de sus maestros.



De acuerdo con Loredo (2000), antes de realizar cualquier instrumento de evaluación, es necesario determinar los criterios e indicadores que se utilizarán para valorar la calidad de la docencia, es decir, se tiene que categorizar una serie de patrones que reflejen, lo más objetivamente posible, la actividad docente dentro del proceso didáctico.

López (2000) establece una clasificación de las pruebas que se pueden emplear para la evaluación de los docentes, la cual es la siguiente:

- Orales: pueden ser entrevistas con una muestra de alumnos y con los mismos profesores.
- Objetivas: son las pruebas construidas con reactivos cerrados y específicos, las respuestas solo requieren de señalamiento.

Asimismo, Montenegro (2007) afirma que el desempeño del docente se considera como una variable de calidad, la cual es avalada por un test, que el alumnado debe responder respecto a la práctica profesional de sus maestros, el cual contiene cinco dimensiones, en cada una de ellas se definen una serie de indicadores. Las categorías son las siguientes:

1. Capacidades pedagógicas: los indicadores establecidos en esta dimensión, muestran todas aquellas habilidades didácticas con las que el docente cuenta para transmitir los conocimientos de manera significativa a los alumnos.
2. Emocionalidad: se intenta dar a conocer la personalidad del profesor.

3. Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales: en qué medida el docente cumple con sus obligaciones como profesor dentro de la institución.
4. Relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, docentes y comunidad escolar en general: qué tanto el profesor se preocupa por el bienestar de los alumnos y de la institución en general.
5. Resultados de la labor educativa: en esta parte, los indicadores reflejan y evalúan qué tan eficaz es el docente para transmitir los conocimientos a los alumnos, y si a estos les ha sido significativo.

Por otra parte, Loredo (2000), ofrece una estructura de un instrumento para la evaluación de los docentes de educación superior, basado en los lineamientos de la Universidad Anáhuac; consta de cinco partes, que son las siguientes:

1. Presentación e instrucciones: en este apartado se explica al alumno la importancia de realizar objetiva y reflexivamente la evaluación de sus profesores, así como también, se le deja claro que dicha evaluación será confidencial y anónima.
2. Autoevaluación: aquí se tiene el propósito que el alumno reflexione sobre su propio desempeño académico.
3. Seis categorías: es la parte fuerte de la evaluación, pues de las seis categorías, cinco se relacionan con la práctica docente y una de valoración global, comprendiendo 32 reactivos en total. Las categorías son:
  - a. Planeación: lo que el profesor hace para preparar el curso.

- b. Habilidades y estrategias didácticas: son las actividades que el maestro realiza para facilitar y afirmar el aprendizaje.
  - c. Evaluación del aprendizaje: aquí se valora la congruencia y justicia con que el docente evalúa el aprendizaje del alumno.
  - d. Rasgos profesionales y personales: se consideran los atributos de personalidad del maestro como profesionista.
  - e. Identificación institucional: se refiere a la integración del profesor con los objetivos formativos de la Universidad, así como su conducta ética.
  - f. Valoración global del profesor.
4. Valoración general del curso: opinión de la asignatura en relación con otros cursos.
5. Observaciones: un espacio abierto para expresar cualquier otro comentario, tanto positivo como negativo, sobre el maestro al que se le está evaluando.

Así pues, siguiendo como guía el modelo de cualquiera de los autores antes mencionados, se puede tener un instrumento de evaluación confiable, que arroje resultados que reflejarán la situación real en la que se encuentra la planta docente de la institución educativa; a partir de ahí, será posible tomar decisiones acertadas por parte de los directivos para actuar de la mejor manera y mejorar el rendimiento profesional de los docentes.

## **1.7. Importancia de la evaluación docente**

La evaluación docente debe favorecer el desarrollo del trabajo del profesor. De acuerdo con Loredo (2000), para efectuar este tipo de valoración, es necesario realizar un instrumento objetivo, que sea resuelto por un observador externo al trabajo del profesor, y cuyos resultados sean confrontados con la autoevaluación del propio docente, al responder el mismo instrumento; de esta manera, el profesor reconocerá y confirmará los aciertos y errores didáctico-metodológicos de su labor, ayudándolo a mejorar en su práctica profesional.

Por otra parte, Chadwick y Rivera (1991) afirman que, gracias a la evaluación, se puede obtener un análisis de algo, para emitir una opinión acerca de ese algo. Entonces, el fin de la evaluación docente es ayudar al profesor en su mejoramiento y desempeño profesional, y al rendimiento de sus alumnos.

“La evaluación que realizan los alumnos sobre sus profesores es fundamental para que estos identifiquen sus fortalezas y limitaciones, y para que las autoridades académicas puedan ofrecerles el apoyo orientando a la mejora de su práctica docente.” (Loredo; 2000: 23).

La evaluación docente deberá perseguir ciertos objetivos, relacionados con el conocimiento, dominio, innovación, sentido y valoración de su práctica profesional para la toma de decisiones, con la finalidad de mejorar su intervención formativa, según lo establece Saavedra (2001).

De igual manera, según lo establece Cerda (citado por Montenegro, 2007), es de suma importancia realizar la evaluación del profesorado, ya que gracias a esta se ofrecerá información que, posteriormente, servirá para tomar decisiones sobre la promoción, capacitación o remuneración de los maestros.

Por ello, la evaluación de la docencia se convierte en una necesidad que debe ser atendida, ya que el profesor es uno de los agentes centrales del proceso enseñanza-aprendizaje, por lo tanto, es necesaria la evaluación de su práctica cotidiana en el aula, con la finalidad de descubrir si su desempeño profesional ha sido adecuado y enriquecedor dentro del proceso antes mencionado.

En este primer capítulo teórico se presentó todo lo que conlleva el proceso de evaluación docente en cualquier institución educativa; igualmente, se ve reflejada la importancia que tienen el realizar este proceso, pues gracias a esto, los directivos tienen una idea clara y, sobre, todo confiable, sobre el tipo de maestros que tienen frente a grupo pues, lamentablemente, en algunos casos hay profesores que no tienen la habilidad ni los conocimientos necesarios para impartir alguna clase, en consecuencia, eso se ve reflejado en el rendimiento académico de los alumnos.

Este es un proceso fundamental en el desarrollo y crecimiento de una institución educativa, pues mejorará el desempeño de los docentes y, por consiguiente, la calidad educativa. Entonces, ¿cuál debe ser el perfil ideal del profesor para que pueda dar clases de manera efectiva? Esto se analizará de manera más amplia en el siguiente capítulo teórico de esta investigación.

## **CAPÍTULO 2**

### **EL PROFESOR UNIVERSITARIO**

Continuando con el capítulo dos de esta investigación, de manera general, se habla del docente que imparte clases en el nivel superior, ya que constituye el perfil de los sujetos de estudio de la tesis.

Por principio de cuentas, se aborda el tema de la adultez, debido a que todos los profesores que imparten clases en la Escuela de Arquitectura, se encuentran en este periodo de vida, sin embargo, también se clasifican las subetapas que hay dentro de la adultez, con la finalidad de entender un poco la personalidad de cada maestro, asimismo, se mencionan las características tanto físicas como cognitivas y emocionales de los sujetos de estudio. Es importante conocer estas fases y características de los adultos, pues no es lo mismo tener como profesor a alguien joven, que a un docente ya mayor y con mucha más experiencia.

Por otra parte, se aborda todo lo referente al profesorado universitario, retomando nuevamente el concepto de docente y ampliando el panorama con algunas características de este, enfatizando en las responsabilidades y funciones con las que debe cumplir todo maestro.

Por último, se muestra el perfil docente de la UNAM, para concluir con el perfil que la Universidad Don Vasco requiere en sus profesores, pues debe satisfacer las

áreas de habilidades, conocimientos, y valores y actitudes, que es lo que se revisa en el proceso de evaluación docente.

## **2.1. La adultez**

En este primer subtema se enfatiza el concepto de la adultez, pues a partir de este, se irán comprendiendo los aspectos fundamentales del presente capítulo.

La etapa de la adultez comienza con el término de la adolescencia, su desarrollo depende del logro de las tareas de la etapa anterior, según lo indica Papalia (1997).

“A la edad adulta se le suele conocer también como período de madurez o período de la vida del individuo, que se extiende desde los 20-25 años, hasta los 60-65 años aproximadamente” (Moraleda; 1999: 343).

De acuerdo con Moraleda (1999), ese periodo de la vida comprende principalmente actividades y eventos que suceden a lo largo de una serie de años, y que varían de una sociedad a otra, por tanto, no es la edad o el componente cronológico lo que marca este tipo de actividades, sino la época y la sociedad en que se vive y el contexto en el que se desarrolla el individuo.

La adultez es una de las etapas más extensas de la vida humana, incluye al grupo más productivo de la sociedad y es el que ocupa los más altos cargos y las

posiciones de poder, pues se caracteriza por la liberación de grandes presiones y la búsqueda de placeres más individuales, junto a una mayor experiencia, que debe ser bien aprovechada en este periodo, según lo establece Cornachione (2006).

Por otra parte, de acuerdo con Rice (1997), se define al adulto como aquel individuo que ha alcanzado su tamaño y fuerza plenas, en decir, una persona totalmente desarrollada, con madurez biológica y emocional, alcanzando los límites del desarrollo físico y la capacidad reproductiva.

Por lo tanto, se infiere que toda persona, después de los veinte años, entra en la etapa adulta, por ende, debe haber adquirido un desarrollo madurativo adecuado, donde se pueda desenvolverse en una sociedad de manera independiente, pues ha alcanzado la capacidad intelectual máxima, así como la estabilidad emocional y psicológica propias de una persona madura.

## **2.2. Etapas de la edad adulta**

Dentro de la adultez, van surgiendo una serie de etapas por las que el individuo va pasando y que tiene que superar, para que su desarrollo biológico sea pleno y adecuado, por ello, distintos autores dividen a la edad adulta en varias fases, las cuales se presentan a continuación.

Moraleda (1999), divide a la adultez en tres etapas, las cuales se definen enseguida:



- **Adulthood temprana:** se sitúa entre los 21 y 40 años. Se trata de una fase de suma importancia en el desarrollo de la personalidad, caracterizada por grandes cambios en los ámbitos de la vida familiar y profesional. Estos cambios se refieren fundamentalmente, al aprendizaje de aquellos roles requeridos para la ejecución de una serie de tareas y demandas sociales, tales como el comienzo de una ocupación, elección de un(a) compañero(a), la paternidad y la adquisición de responsabilidades cívicas. Se comienza a experimentar la necesidad del éxito, lo que ocasiona una vida plena y llena de ilimitables metas.
- **Adulthood media:** se extiende entre los 40 y 60 años aproximadamente. Es una etapa de gran productividad, especialmente en la fase intelectual, pues es la etapa de la generatividad. El adulto tiene tareas y quehaceres de suma importancia dentro de este periodo, como: ayudar a los hijos en su crecimiento, logro de responsabilidades sociales y cívicas, logro y mantenimiento de la satisfacción del trabajo, aceptación y ajuste a los cambios fisiológicos y adaptación a la ancianidad de los padres. Esta fase suele llevar al individuo a una estabilización general de su personalidad. También se caracteriza por su afán de eficacia y éxito, está seguro de sus objetivos y a qué aspira, con una mayor seguridad de sí mismo, constancia, resistencia y fortaleza que le capacitan para un máximo rendimiento profesional.

- **Adulthood tardía:** se extiende desde los 60 años aproximadamente, hasta la muerte. Esta etapa es considerada como la época de decadencia biológica, que implica grandes conmociones y crisis psíquicas. Estos sentimientos y estados de ánimo afectan a la vida tanto profesional como matrimonial del individuo. Al darse cuenta de que se hacen viejos, los sujetos reaccionan con una serie de actitudes erróneas, las más frecuentes son el aferrarse a la idea de la juventud, viendo en ella solo el lado positivo y en el envejecer, el lado negativo.

Por otra parte, Rice (1997), de igual manera, define tres periodos del ciclo de la vida adulta, que se describen a continuación:

- **Juventud o edad adulta temprana:** abarca los veinte y los treinta años. En esta primera etapa de la adultez, el adolescente pasa a ser un adulto, que poco a poco debe ir logrando su autonomía, estableciendo una residencia separada de sus padres. Aún más importante que la separación física de los padres, es lograr la autonomía emocional, rompiendo vínculos emocionales de dependencia con su familia, ganando así, la oportunidad de formar su propia identidad personal. Los jóvenes adultos se ven involucrados en la tarea de realizar un compromiso ocupacional, pues al terminar su educación, lo más favorable es que ingresen al mundo laboral, alcanzado así, la independencia económica. También comienzan a adentrarse en la intimidad, buscando una pareja con la cual puedan casarse, formar una familia y mantener un hogar.

- **Madurez o mediana edad:** desde los cuarenta hasta los cincuenta años de edad. En esta etapa se presentan una serie de retos para su desarrollo, si estos son satisfechos y los conflictos son resueltos, puede ser un periodo de crecimiento satisfactorio personal, sin embargo, si estas tareas psicosociales no son cumplidas, se puede quedar en un periodo de estancamiento y de desilusión. Algunas tareas que son necesarias que el adulto realice en esta etapa, son: el ajustarse a los cambios físicos, pues ya no se tiene la misma salud que a los veinte años, así como también encontrar satisfacción y éxito en la vida profesional, sentirse felices y realizados con la tarea profesional que desempeñan. En esta etapa, la mayoría de los adultos ya tienen hijos, los cuales deben saber guiar hacia una vida adulta feliz y responsable, por otra parte, también deben de ver por sus padres, que están en el declive de la vida. Es necesario que revitalicen el matrimonio, reorientando los roles sexuales, así como también, encontrar un nuevo significado a la vida.
- **Vejez o edad adulta tardía:** de los sesenta años en adelante. En la medida en que los adultos entran a la vejez, se enfrentan con una serie de tareas del desarrollo, principalmente, la tarea de mantenerse físicamente sano se hace más difícil conforme avanzan los años, también se enfrentan a situaciones económicas desfavorables, pues ya no cuentan con un ingreso económico adecuado, que alcance a financiar toda su vida, hasta que llegue la muerte. Además, se deben ajustar a nuevos roles de trabajo, adecuados para su edad y posibilidades, establecer condiciones adecuadas de vivienda y vida, establecer nuevos roles en la familia, aprender a usar el tiempo libre de

manera placentera y lograr la integridad mediante la aceptación de la propia vida.

A grandes rasgos, esto es lo que el adulto debe hacer en cada una de las etapas del desarrollo por las que atraviesa, para que su vida sea placentera y satisfactoria y no caiga en problemas de depresión o estancamiento.

### **2.3. Características del adulto**

La adultez se caracteriza por la liberación de grandes presiones, y la búsqueda de placeres más individuales, la salud mental dependerá del buen ajuste entre las expectativas y la realidad. A continuación, se abordarán las características tanto físicas, como cognitivas y del lado laboral, más sobresalientes, que pertenecen a la etapa de la adultez.

#### **2.3.1. Características físicas**

El progreso físico en la edad adulta va disminuyendo al pasar los años, y van apareciendo una serie de enfermedades y malestares que, en la mayoría de los casos, son los causantes de la muerte de las personas, por esta razón, es fundamental que el adulto tenga una vida saludable adecuada.

De acuerdo con lo planteado por Jiménez (2014), el declinar físico comienza en la edad adulta, al surgir cierto deterioro o reducción de las habilidades sensoriales

y motrices, así como en el funcionamiento interno del organismo. A continuación, se mencionan algunos de los cambios que el adulto presenta durante este periodo de la vida:

- La fortaleza y la tonicidad muscular, así como el tiempo de reacción, disminuyen.
- Incremento de la miopía.
- Pérdida de resistencia, debido al funcionamiento más lento del metabolismo basal.
- Pérdida de la densidad ósea.
- Aparecen las canas, la calvicie, la columna vertebral se encorva, los hombros se estrechan, caída de los dientes, se intensifican las arrugas.
- Disminución de agudeza visual, auditiva y de la sensibilidad del tacto, gusto y olfato.
- Declinación de la memoria y procesamiento de la información.

Rice (1997), enlista una serie de características físicas particulares de los adultos, que a continuación se presentan.

- El cuerpo humano, al inicio de esta etapa, ha alcanzado el punto máximo de su desarrollo físico, el cuerpo tiene la estatura máxima, los huesos y dientes son fuertes, los músculos son poderosos, la piel es sensible, los sentidos son agudos y la mente, ágil.

- La capacidad motriz, coordinación y destreza, se encuentran en su pleno desarrollo, sin embargo, al pasar los años, estas habilidades van disminuyendo con la edad. La mayor parte del deterioro ocurre después de los 30 años; a partir de esa edad, se hace más difícil competir en deportes que requieren de una excelente capacidad motriz.
- La fuerza permanece constante aproximadamente hasta los 30 años, durante estos años es muy poca la pérdida de fuerza muscular. Sin embargo, el ejercicio regular puede mantener la fuerza e incluso restaurarla a los músculos que no se han ejercitado.
- El realizar un trabajo sin fatigarse empieza a disminuir a los 35 años, aproximadamente.
- La agudeza visual empieza a declinar a los 40 años, en cambio, la capacidad auditiva se va deteriorando en una edad ya avanzada. Por otra parte, la capacidad para percibir las cuatro calidades gustativas disminuye en la vejez, aunque este decremento es pequeño.

Si bien el declive físico afecta a todos los adultos, las consecuencias no siempre son las mismas, pues varían en gran parte por la actitud con que las personas enfrentan dichos cambios, según lo indica Cornachione (2006); sin embargo, dichas deficiencias son compensadas con habilidades adquiridas con la experiencia.

En esta fase adulta hay cambios físicos negativos, pero, en general, es una etapa plena, tranquila, de estabilidad, en la cual, el individuo probablemente reciba satisfacciones y gratificaciones si logra adquirir las habilidades de adaptación necesarias para ajustarse a las diferentes exigencias de cada etapa del desarrollo.

### **2.3.2. Características cognitivas**

El desarrollo de los procesos mentales a través de la edad adulta se maneja con una especie de controversia, pues muchos autores manejan características distintas.

De acuerdo con lo establecido por Moraleda (1999), se diferencian tres enfoques que se centran en el tema del desarrollo cognitivo del adulto, los cuales son:

1. Enfoque piagetiano: según Piaget (citado por Moraleda; 1999), el desarrollo del pensamiento pasa por una serie de estadios, el último de los cuales es de las operaciones formales, que se da durante la adolescencia, entonces, se piensa que con la llegada de estas operaciones, queda culminado el proceso evolutivo y que, por lo tanto, durante la madurez no se presentarán cambios significativos relacionados con este aspecto.
2. Enfoque psicométrico: aquí se establece que la inteligencia declina con la edad y se produce en función de procesos biológicos de envejecimiento, ya que en un estudio psicométrico realizado por Wechsler sobre el desarrollo de

la inteligencia, tenía como resultado una disminución progresiva de esta, después de los 25 años. Por otra parte, Horn hace aportaciones fundamentales sobre este tema, pues establece que dentro de este periodo de vida, se distinguen dos tipos de inteligencias: la fluida y la cristalizada. La primera declina durante la madurez, mientras que la segunda incrementa durante este mismo período.

3. Enfoque dialéctico contextual: aboga por una concepción multidimensional y multidireccional sobre el mismo, pues no niega el deterioro intelectual de las personas, pero este desgaste no es universal, lo que invita a pensar si la pérdida de inteligencia se da realmente por la edad.

Por otra parte, Rice (1997) enlista una serie de características cognitivas, propias de la edad adulta.

- Los adultos adoptan un pensamiento operacional formal, lo que quiere decir que el adulto tiene la habilidad para aplicar el método científico y el razonamiento lógico a la solución de problemas.
- Una de las ventajas de envejecer es que la gente desarrolla un conocimiento pragmático al que se le denomina sabiduría, que se conforma por el conjunto de experiencias vividas a lo largo de la existencia.
- Al aumentar la edad, disminuye la capacidad de los individuos para resolver problemas abstractos, pero mejora la capacidad para resolver problemas prácticos a los que se puede enfrentar en la realidad.



- Hay un incremento en la inteligencia cristalizada a lo largo de la vida adulta, que es la capacidad de utilizar de manera práctica los conocimientos adquiridos, gracias a la experiencia.
- La eficacia de la memoria depende de la edad en que se encuentre el individuo, ya que, con la edad avanzada, suele tener lugar una pérdida o deterioro de memoria. Este resultado depende en gran medida de la salud neuropsicológica de los sujetos.
- La mayoría de las personas mantienen durante la vida adulta su capacidad para aprender, sin embargo, el gusto por educarse puede disminuir por diversos factores ambientales, como la falta de motivación o por perturbaciones psicológicas.

En la adultez disminuyen los puntajes de CI, sin embargo, “la inteligencia se mantiene estable, ya que disminuyen ciertas capacidades básicas que pueden compensarse conductualmente, existe un aumento en la motivación y la compensación de pérdidas por rapidez debido a la especialización selectiva. El estilo de vida determina el mayor o menor deterioro de la cognición, situación de estrés, enfermedades cardiovasculares, etc.” (Jiménez; 2014: 9)

Así pues, el desarrollo cognitivo del adulto presenta varios cambios significativos, sin embargo, en esta etapa, la inteligencia sirve primordialmente para resolver problemas de la vida real, para la toma de decisiones y para establecer contacto con los intereses, valores y actitudes de cada individuo.

Es así como se va desarrollando la cognición en la etapa adulta, pues si bien, no todas las personas pierden la memoria, en algunas sí va surgiendo un deterioro notable, que se ve influido por el estilo de vida que tenga el sujeto, mientras tanto, otras personas utilizan su capacidad cognitiva de manera práctica, en la vida cotidiana.

### **2.3.3. Características laborales**

Laboralmente, la edad adulta es “la llamada etapa de mantenimiento, en la que disminuye la tendencia a aventurarse laboralmente, prefiriendo la seguridad que otorgan áreas conocidas y en las que mejor se ha desempeñado. Puede ser un período de satisfacción o frustración, dependiendo de la existencia de un establecimiento afortunado o desafortunado.” (Cornachione; 2006: 12).

Moraleda (1999) indica tres tareas evolutivas que el sujeto debe cumplir, relacionadas con el campo ocupacional, las cuales se explican a continuación:

- a) Preparación para la profesión: consiste en organizar planes y canalizar esfuerzos y energías para conseguir la profesión adecuada.
- b) El desempeño ocupacional: el ejercicio de una profesión le exige al individuo una gran inversión de tiempo y esfuerzos, lo que ocasiona que este tenga que retrasar la consecución de otras tareas.

- c) Consecución y mantenimiento de un rendimiento satisfactorio en el empleo: esto es algo normal si el trabajo se ha elegido apropiadamente y es para el sujeto fuente de satisfacción.

De acuerdo con Jiménez (2014), los individuos ven al trabajo de distintas formas, por ejemplo, como un medio de expresión intelectual y espiritual, como un medio de supervivencia, como un fin en sí mismo y al mismo tiempo, como una necesidad y como un medio de autorrealización y logro personal.

Es así como el trabajo en la edad adulta es de suma importancia, pues de acuerdo con lo señalado por Cornachione (2006), los hombres y mujeres ocupan al menos la mitad de las horas del día en el desempeño de su trabajo, dado que gracias a este obtienen dinero, además de que dicha actividad cumple un papel fundamental en la autoimagen y autoestima del individuo. Sin embargo, el sujeto debe estar en una ubicación laboral adecuada, para que pueda ser productivo, ya que, de esta manera, el trabajador estará satisfecho, tranquilo y feliz en su área de trabajo y, por lo tanto, lo proyectará en el área social y familiar.

Así pues, la mayoría de los sujetos en edad adulta están inmersos en el mundo laboral, pues es una forma de ganar dinero y así, poder sobrevivir, sin embargo, es importante que el empleo que elija cada persona sea realmente por gusto, porque se sienta satisfecho y motivado para brindarle su tiempo, de esta manera, se tendrán resultados favorables en relación con el desempeño laboral del individuo.

## **2.4. Concepto de profesor**

Como ya se definió en el capítulo anterior, el docente es la persona que imparte conocimientos a un grupo de individuos, que son los alumnos, y cuya función esencial es ayudarlos a desarrollar sus capacidades intelectuales, morales y sociales dentro del marco de sus aspiraciones y posibilidades.

“La profesión docente la constituye un conjunto de prácticas relacionadas con la función de enseñar; el profesional docente es un sujeto actuante en un contexto de aprendizaje, sea este un aula, un auditorio o un cubículo.” (Alanís; 2007: 79).

Debesse y Mialaret (1980), se refieren al docente como un enseñante, que engloba a todos aquellos individuos que se encargan de la función de enseñar en todos los niveles, desde el preescolar hasta el superior.

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

Desde una perspectiva constructivista, Díaz-Barriga y Hernández (2010) conceptualizan al profesor como un mediador entre el conocimiento y el aprendizaje de los alumnos, compartiendo experiencias y saberes; un profesional reflexivo que toma decisiones y soluciona problemas que surjan en el transcurso de su clase, promoviendo un aprendizaje significativo, que tenga sentido y sea funcional para los alumnos.

De esta manera, el rol del profesor, Alanís (2007) lo define como aquel individuo que respeta las creencias ideológicas de los demás, pero que defiende las suyas con convicción y ética; es quien fomenta la duda en los alumnos, pero siempre orientándolos hacia la búsqueda de las respuestas, para formar en ellos los conocimientos; es quien, motiva y da confianza para que dentro del proceso enseñanza-aprendizaje haya un acercamiento, diálogo y adecuada comunicación entre el docente y alumno para, de esta manera, tener un aprendizaje óptimo.

“El profesor es el mediador entre el alumno y la cultura a través de su propio nivel cultural, por la significación que asigna al currículum en general y al conocimiento que transmite en particular, y por las actitudes que tiene hacia el conocimiento” (Díaz-Barriga y Hernández; 2010: 3).

Por otra parte, se define al enseñante o educador, como aquel individuo capaz de extraer y elevar todos los conocimientos y potencialidades del alumno, teniendo la función de nutrir el pensamiento de este. Así, el enseñante tiene una responsabilidad importante, pues se le confía la tarea de educar a los niños, un papel que debe desempeñar de la mejor manera por ser uno de los principales servicios sociales que puede haber dentro de una sociedad, según lo establecido por Debesse y Mialaret (1980).

Así pues, se observa que el trabajo docente abarca muchos aspectos, y es una profesión muy compleja, ya que la docencia, según Alanís (2007), es el arte de enseñar un contenido específico a una persona o grupo, pero también, la docencia

se prepara, se planifica, por lo tanto, si la docencia es el arte de enseñar, también es fuente de investigación y práctica científica, que deben de realizar todos los profesores dentro del aula.

## **2.5. Características del profesor**

El mejor profesor, se dice, será aquel que produzca en sus alumnos la mayor cantidad de aprendizajes y de la mejor calidad. A continuación, en el siguiente apartado se presentan una serie de características que debe cumplir todo docente.

En la actualidad, toda formación profesional exige un amplio conocimiento y dominio disciplinar, según lo indica Alanís (2007), pues de acuerdo con la realidad en la que se vive, es necesario contar con docentes que sean simultáneamente creativos, responsables, gestores de proyectos y programas de innovación educativa, que sean especialistas en un campo específico del quehacer educativo; es decir, se requiere un maestro que sepa traducir los conocimientos en situaciones de aprendizaje para los estudiantes; por lo tanto, un profesional de la educación adquiere el papel de traductor de necesidades sociales, en propuestas alternativas de solución frente a los problemas detectados.

Es difícil llegar a un consenso acerca de cuáles son las características que un profesor eficiente debe poseer, pues, de acuerdo con lo establecido por Díaz-Barriga y Hernández (2010), depende de la opción teórica y pedagógica que haya adoptado.

Sin embargo, se pueden identificar algunas áreas generales de competencia docente, que son congruentes con la idea de que el profesor ayude a los alumnos a construir el conocimiento, a crecer como personas y a ubicarse como actores críticos de su entorno. Dichas áreas de competencia son las siguientes:

- Conocimiento teórico suficientemente profundo y pertinente acerca del aprendizaje.
- Valores y actitudes que fomenten el aprendizaje en los estudiantes y las relaciones humanas.
- Dominio de los contenidos o materias que enseñe.
- Control de estrategias de enseñanza que motiven y faciliten el aprendizaje del alumno.
- Conocimiento práctico sobre la enseñanza.

Los maestros, al igual que los alumnos, no son seres neutros, pues están dotados de personalidades invariables y que pueden cambiar repentinamente, así pues, de acuerdo con Debesse y Mialaret (1980), se distinguen tres tipos de maestros, con distintas características cada uno de ellos:

- Tipo X: se dedica al desarrollo de la personalidad del alumno, asignando gran importancia al lado afectivo y social. Es flexible, sin preocupaciones, cálido y amistoso.
- Tipo Y: únicamente su preocupa por la inteligencia de los alumnos. Sigue un programa detallado y lógico. Ejerce controles rigurosos de los conocimientos.

Solo establece con los estudiantes temas relacionados con lo profesional. Es distante.

- Tipo Z: no se preocupa por la inteligencia en el sentido tradicional, sino que intenta provocar esa chispa en los alumnos de que aprendan de una manera más fácil, innovadora y estimulante.

Tanto X como Y o como Z pueden ser profesores eficientes, pues cada uno de ellos enfatiza su labor en un aspecto diferente, pero el fin común y último es el aprendizaje del individuo.

## **2.6. Responsabilidades y funciones**

Desde hace algunos años, la ocupación de los docentes se ha ido modificando, de acuerdo con las necesidades sociales que se tienen, por lo que, en la actualidad, su función no se debe limitar únicamente a la transmisión de conocimientos.

El profesor debe cumplir con ciertas responsabilidades, las cuales, Debesse y Mialaret (1980) enlistan en cinco puntos, que son los siguientes:

- Formador: el docente ahora tiene la función de ser un guía personal, pues debe enseñar a los alumnos el modo de tomar decisiones, para que se adapten a una sociedad que está en constante y rápida evolución, por lo que



debe ser capaz de discernir entre lo que le es útil al joven para su desarrollo y no limitarse a comunicar solo lo que establecen los planes y programas.

- Animador: actualmente, el rol del docente como animador está muy de moda, pues se pretenden sustituir los modelos tradicionalistas. Debe transmitir un mínimo de conocimientos a los alumnos y hacer que estos trabajen en su profundización durante la clase, así como también, el docente debe poner al alumno en situaciones que le inciten a aprender, donde el maestro será su consejero.
- Supervisor: esta función implica que el docente únicamente vigile la realización del trabajo de los alumnos. Con este modelo de trabajo, se espera que el estudiante aprenderá mejor.
- Terapéutico: se trata de que el profesor ayude a los niños inadaptados que necesitan una enseñanza especial, en la que encuentren las condiciones más apropiadas para su reinserción en la vida escolar, social y profesional.
- Recurso: en esta función, se da la libertad a los estudiantes de que escojan los trabajos que deseen realizar, por lo que el docente funge como un recurso de ayuda, si se le pide.

Estas nuevas funciones de los profesores, deben estar en constante unión para que la educación que se les brinde a los alumnos, sea cada vez más especializada y propicie resultados óptimos en su labor profesional.

Por otra parte, Díaz-Barriga y Hernández (2010) enlistan una serie de responsabilidades que todo profesor debe cumplir para que dicho proceso enseñanza-aprendizaje se genere de una forma adecuada y eficaz.

- Conocer la materia que enseñará.
- Adquirir conocimientos sobre el aprendizaje que impartirá.
- Organizar y animar situaciones de aprendizaje.
- Gestionar la progresión de los aprendizajes.
- Saber preparar actividades.
- Saber dirigir las actividades que presentan a los alumnos.
- Integrar a los educandos en sus propios aprendizajes y su trabajo.
- Trabajar en equipo.
- Saber evaluar, utilizando métodos distintos para su ejecución.
- Utilizar la investigación e innovación disciplinaria en el campo de la docencia.
- Informar e implicar a los padres en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Utilizar las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Asimismo, Díaz (1993), hace mención de otras funciones y responsabilidades que deben ser cubiertas por los docentes dentro del proceso didáctico, las cuales se enlistan a continuación:

- La necesidad de atender ciertos procesos de formación de los alumnos en un sentido extenso.

- Mostrarse frente a los estudiantes como persona, es decir, compartir sus conocimientos y orientarlos.
- Tiene la función de guía, pues debe saber escuchar y aconsejar a los alumnos en un momento dado.
- Ser un científico, ya que es necesario que el docente tenga una formación basada en diversas teorías, que le permita atender las necesidades que vayan surgiendo dentro del proceso enseñanza- aprendizaje.

Por lo anterior, es evidente que enseñar no solo implica llenar de información a los alumnos, sino también, ayudarlos a que procesen dicha información y se desarrollen como personas, para ello, el profesor debe conocer lo suficiente a sus estudiantes, saber qué son capaces de aprender en un momento determinado; los estilos de aprendizaje, los motivos intrínsecos y extrínsecos que los motivan o desaniman; los hábitos de trabajo, las actitudes y valores que manifiestan, entre otros aspectos más.

## **2.7. Perfil del docente universitario**

En este apartado, se abordarán las características esenciales que todo docente debe poseer para formar el perfil deseado del profesor de un nivel superior.

De acuerdo con lo establecido por Alfaro y cols., (retomados por Hernández; 2013), el perfil docente es una serie de características personales y conductuales

que se clasifican en las capacidades, valores, actitudes, estilos cognitivos y pautas de comportamiento del individuo. Todo ello con el fin de encontrar un profesor que se acerque lo más posible a las características especificadas, pues de esta manera tendrá una incidencia directa sobre el proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que habría una mayor claridad sobre lo que ese docente requiere y así, la institución especifica lo que espera del él, no solamente en la parte de los conocimientos, sino también en las habilidades, valores y actitudes.

Aterrizando a la realidad de la Universidad Don Vasco, esta institución cuenta con un perfil donde se enlistan las cualidades que todo profesor debe poseer para poder impartir clases en dicha institución, además de ser la base para el diseño de los instrumentos que se elaboran para la evaluación docente.

Dicho perfil docente, de acuerdo con la Universidad Don Vasco y retomado por Vázquez (2007), se divide en tres áreas: de conocimientos, de habilidades, y de actitudes y valores, las cuales enumeran características que deben ser cubiertas por el profesorado. A continuación, se describen dichas áreas:

- “Área de conocimientos:
  - Ser un profesionalista que busque continuamente el desarrollo personal y profesional a través de programas de educación permanente.
  - Tener pleno dominio sobre los contenidos de las materias que imparta.
  - Tener una función didáctico-pedagógica.
  - Poseer conocimientos en el manejo de grupos y relaciones humanas.

- Que resalte la importancia de los conocimientos obtenidos por la experiencia en el campo de su trabajo profesional, como medio para la vinculación entre la información teórica y la aplicación práctica.
- Sea consiente de los acontecimientos sociales, políticos y económicos que se desarrollan en el mundo, observándolos desde una postura crítica.
- Área de habilidades:
  - Poseer habilidades de expresión y liderazgo, que se reflejen en el manejo y conducción de los grupos.
  - Contar con habilidades didácticas, como el manejo adecuado de recursos audiovisuales, técnicas, estrategias y métodos de enseñanza.
  - Tener habilidades sociales como la asertividad, sociabilidad, seguridad personal y sentido común.
  - Tener la destreza de desarrollar planeaciones donde establezca metas de aprendizaje, claras, concretas y posibles de lograr, tomando en cuenta los contenidos, objetivos y tiempos precisos que establece el plan de estudios de la escuela.
  - Tener la facilidad de motivar y conducir al grupo al logro de los objetivos educativos de la materia que está a cargo.
  - Contar con la habilidad para integrar los contenidos de su materia con el resto del plan de estudios.
- Área de actitudes y valores:

- Como persona, el docente está respaldado por valores individuales y profesionales que sustentan su labor, entre los que destacan, el respeto, la responsabilidad y la congruencia, asociándose a ello las cualidades humanas de la honestidad y la veracidad.
- El apego a los valores cristianos entendidos como necesarios para una convivencia armónica.
- Concebir al alumno como con un ser humano lleno de valores, por lo que debe establecer una relación cordial y de respeto, que favorezca la buena comunicación y se fomente la confianza, que es fundamental para la adquisición de los aprendizajes.
- Su actuar debe fomentar en los alumnos la activación de un espíritu activo y de servicio, capaz de transformar la realidad en la cual se encuentra inmerso.
- Estar en permanente búsqueda de la verdad, en los ámbitos científico, técnico, social y moral, por lo que debe tener el gusto por la investigación y la formación integral”. (Vásquez; 2007: 48-50)

Actualmente, la profesión de la docencia enfrenta una serie de retos y demandas, pues se está viviendo en una sociedad caracterizada por la complejidad, el cambio, el conflicto de valores y la incertidumbre, entre otros aspectos, lo que ocasiona que el rol del docente sea algo más que un simple transmisor de conocimientos, sino que ahora debe cumplir también con esas funciones antes ya mencionadas, es decir, el profesor requiere ser un profesional capaz de ayudar

positivamente a otros a aprender, pensar, sentir, actuar y desarrollarse como personas y como miembros de una sociedad.

Como ya se revisó a lo largo del capítulo, el docente es uno de los principales actores dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, sean maestros o expertos en la profesión que desempeñan, pues son los responsables de transmitir los conocimientos a los alumnos y formarlos en la profesión que estén estudiando. De esta manera, deben estar capacitados para poder estar frente a un grupo, para ello, deben cubrir el perfil docente que la institución educativa señale. También es importante considerar la etapa de desarrollo en la que el maestro se encuentra, ya que influirá en el desempeño de sus clases.

De esta manera se concluye en segundo capítulo de dicha investigación, pasando a continuación, con la parte metodológica, el análisis e interpretación de los resultados obtenidos, para finalizar con las conclusiones.

## **CAPÍTULO 3**

### **METODOLOGÍA, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

En este capítulo se aborda la metodología retomada para la realización del presente estudio, describiendo cada uno de los componentes necesarios para la recolección y tratamiento de los datos. Adicionalmente, se finaliza puntualizando el análisis y la interpretación de resultados adquiridos, que muestra el cumplimiento de los objetivos planteados en un inicio.

#### **3.1. Descripción metodológica**

En este apartado se revisa el plan metodológico que se siguió para la elaboración de la investigación, describiendo cada uno de los componentes, tales como el enfoque, diseño y alcance. De la misma manera, se puntualiza en las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos, en la población y muestra que fue analizada, finalizando con una breve descripción del proceso de investigación. Todos estos elementos son necesarios para completar la descripción metodológica del estudio.

##### **3.1.1. Enfoque cuantitativo**

Al realizar una investigación, es necesario seguir un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se apliquen al estudio de un fenómeno, por ello



es importante que este estudio se respalde de un enfoque. Según lo establecen Hernández y cols. (2010), existen tres tipos de enfoque: el cuantitativo, el cualitativo y uno más, que es la combinación de ambos, y se le denomina enfoque mixto.

En esta investigación, el enfoque utilizado es el cuantitativo, el cual “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías” (Hernández y cols.; 2010: 4). Por ello, de acuerdo con la naturaleza de dicho estudio, lo más favorable es basarse en este enfoque, ya que es un proceso secuencial, donde cada etapa precede a la siguiente y no es posible omitir pasos, es decir, lleva un orden riguroso basado en un análisis estadístico.

Enseguida se presentan una serie de características de dicho enfoque, de acuerdo con Hernández y cols. (2010), las cuales ayudarán a dar conocimiento sobre el enfoque cuantitativo, y son las siguientes:

- Plantea un problema de estudio concreto y delimitado.
- Mide fenómenos.
- La recolección de datos se fundamenta en la medición, a través de procedimientos estandarizados.
- Los datos se representan mediante números y se deben analizar a través de métodos estadísticos.

- Se orienta hacia la descripción, predicción y explicación del fenómeno de estudio.
- Los análisis se interpretan de acuerdo con las hipótesis planteadas y de los estudios previos.
- Hace análisis de causa-efecto.
- Analiza la realidad objetiva.
- Se sigue un proceso secuencial, deductivo y probatorio, un patrón estructurado.
- La meta principal es la construcción y demostración de teorías.
- Se debe seguir rigurosamente el proceso.

Entonces, de acuerdo con lo antes mencionado, esta investigación se realiza a partir de un enfoque cuantitativo, ya que al inicio se planteó una pregunta general de investigación, la cual será resuelta gracias a la interpretación estadística realizada de los resultados obtenidos. Además de que se pretende indagar y corroborar la información teórica establecida a partir del estudio numérico de la problemática planteada.

Se retoma el enfoque anterior, ya que es un estudio con la referencia hipotético-deductiva, es decir, que va de lo general (los datos teóricos retomados), a lo particular (la problemática estudiada de manera práctica).

### **3.1.2. Investigación no experimental**

Otro aspecto que se debe considerar para este estudio, es el tipo de investigación que es, ya que de acuerdo con Hernández y cols. (2010), existen dos tipos: las experimentales y las no experimentales. Las primeras se emplean cuando el investigador prepara un ambiente predeterminado para que se lleguen a presentar ciertas actitudes o conductas en los sujetos de estudio, manipulándolos para observar los efectos sobre una variable; respecto a las investigaciones no experimentales, se realizan sin la manipulación deliberada de variables, no se construye ningún ambiente, ya que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural, para que posteriormente, sean analizados.

Por lo tanto, con respecto al tipo de investigación, se realizó un estudio no experimental, ya que como los autores lo señalan, no fue necesaria la manipulación de ningún ambiente, ni de los sujetos de estudio para su elaboración, por el contrario, se observó el comportamiento de estos en su estado natural, y se analizaron los fenómenos identificados, mostrando la situación tal como se presenta, para de ahí partir hacia la búsqueda de soluciones y comenzar a probar las preguntas de investigación planteadas al inicio del estudio. Por ello, lo más conveniente fue llevar a cabo una investigación de este tipo, para observar la problemática en su estado natural.

### **3.1.3. Diseño transversal**

El diseño de la investigación es una estrategia que se desarrolla para obtener la información requerida en el estudio, y tiene el propósito de responder a las preguntas de investigación, cumplir con los objetivos de estudio y someter a prueba la hipótesis planteada, según Hernández y cols. (2010).

En el apartado anterior se analizó el tipo de diseño que tiene este estudio; ahora, dentro de las investigaciones no experimentales, existen dos tipos de diseños, longitudinales y transversales. De acuerdo con Hernández y cols. (2010), el diseño longitudinal se centra en la influencia que tiene una variable sobre otra en el transcurso del tiempo, mientras que el diseño transversal se centra en analizar el estado de una o diversas variables, pero en un único punto en el tiempo, analizando su incidencia e interrelación en un momento dado.

Por esta razón, esta investigación es transversal, puesto que no se cuenta con mucho tiempo para efectuarla, además de que se observa la realidad y conforme lo requiera el fenómeno, se busca intervenir en momentos determinados para corroborar los efectos resultados de la evaluación, de esta manera, se pretende identificar los cambios presentados en los sujetos implicados, para determinar el grado de interés y las actitudes que el profesor tiene respecto al programa de evaluación docente que se lleva a cabo en la Universidad Don Vasco, A.C.

Así pues, por fines prácticos y de tiempo, el diseño de este estudio es no experimental y transversal, pues no se manipulan variables ni se construyen contextos artificiales, más bien, solo se observan los fenómenos en su ambiente natural en un corto periodo de tiempo o incluso en un solo momento, para posteriormente ser analizados y buscar posibles soluciones.

#### **3.1.4. Alcance descriptivo**

Otro aspecto a considerar dentro de la metodología de esta investigación, es el alcance, que de acuerdo con Hernández y cols. (2010), indica el resultado que se espera obtener de la investigación, y depende de los objetivos del investigador y de la perspectiva del estudio. De acuerdo con estos autores, una investigación puede tener cuatro tipos de alcance o resultados, que son: exploratorio, descriptivo, correlacional y explicativo. Entonces, el diseño, los procedimientos y demás componentes, serán distintos en cada alcance.

Por lo tanto, en esta investigación se sigue un estudio descriptivo, pues tal como su nombre lo indica, se expone un fenómeno, incluyendo información detallada respecto al problema y especificando sus características, además de que se muestran con precisión las dimensiones del fenómeno. Por otra parte, únicamente se pretende recoger información de manera independiente sobre las variables que se están estudiando, para describir, posteriormente, las dimensiones de la investigación con precisión.

En otras palabras, el alcance descriptivo “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población” (Hernández y cols.; 2010: 80).

Los estudios descriptivos “tienen por objeto la descripción de los fenómenos. Se basan fundamentalmente en la observación, la cual se realiza en el ambiente natural de la aparición de los fenómenos” (Bisquerra; 1989:123).

Por esta razón, el alcance de esta investigación es descriptivo, pues es el más apropiado para el fenómeno que se está analizando, además de que se definió de acuerdo con el objetivo general que se ha establecido.

### **3.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente apartado se dan a conocer las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos de dicho estudio, los cuales fueron recolectados mediante escalas de medición. Las respuestas obtenidas se codificaron en una matriz de datos, para posteriormente ser analizarlas estadísticamente.

“Las técnicas son pautas de acción que sirven para recabar información específica de dicha población a la que se va a investigar. Las más recomendables para la recopilación de datos son la entrevista, el cuestionario y la elaboración de pruebas, ya sean estandarizadas o hechas por el propio investigador” (González; 2010: 96).

De acuerdo con Hernández y cols. (2010), un instrumento debe cumplir con tres requisitos esenciales para que este pueda ser utilizado, los cuales son:

- Confiabilidad: es el grado en el que un instrumento produce resultados coherentes.
- Validez: es el grado en el que un instrumento mide la variable que se pretende medir.
- Objetividad: es el grado en el que el instrumento es transparente a las tendencias del investigador que lo administra, califica e interpreta.

En investigación, se dispone de diversos tipos de instrumentos para medir las variables de interés y en algunos casos, se llegan a combinar varias técnicas de recolección de los datos, según lo plantean Hernández y cols. (2010), pero los instrumentos más usados son la entrevista, encuesta, cuestionarios, observaciones y escala estimativa, entre otros.

Por ello, en esta investigación, por fines de practicidad, los instrumentos utilizados fueron el cuestionario, que “consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (Hernández y cols.; 2010: 217), y una escala de actitudes tipo Likert, la cual se define como un “conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías” (Hernández y cols.; 2010: 245).

El cuestionario está conformado de preguntas cerradas que, de acuerdo con Hernández y cols. (2010), son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas y son más fáciles de codificar y analizar.

Cabe señalar que los reactivos del cuestionario son preguntas cerradas, que se contestan en una escala de frecuencias, que va desde siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca, esto con la finalidad de que sea más fácil para el individuo responderlo, además de ahorrar tiempo.

Dicho cuestionario fue elaborado por la propia investigadora, lo que significa que no es una prueba estandarizada. Consta de veinte reactivos, los cuales están divididos en dos bloques; el primero contiene nueve preguntas relacionadas con el uso que el profesor hace de los resultados de la evaluación docente después de que esta se lleva a cabo; el segundo apartado consta de once reactivos referidos a los cambios que el profesor efectúa en su quehacer docente, a partir de los resultados obtenidos en dicha evaluación.

El segundo instrumento aplicado fue una escala de actitudes tipo Likert, que como ya se definió, es un conjunto de ítems que miden la reacción de un sujeto, en este caso, se pretende conocer las actitudes que los profesores tienen respecto a la evaluación docente.



Dicha escala también fue elaborada por la propia investigadora, tampoco es una prueba estandarizada. Cuenta con nueve ítems, necesarios para analizar la percepción de los maestros.

Por esa razón, la técnica utilizada para la recolección de datos de la investigación fue la encuesta, y se llevó a cabo con la ayuda de dos instrumentos realizados por la autora: un cuestionario cerrado y la escala de actitudes tipo Likert, y aunque no son pruebas estandarizadas, cumplen con los requisitos que los autores manejan para que sean confiables, válidas y objetivas, además de que los instrumentos se prestan para recabar la información en cualquier momento, son rápidos y sencillos de aplicar.

El cuestionario utilizado para la recolección de datos se muestra en el Anexo 1, y la escala de actitudes tipo Likert se puede ver en el Anexo 2.

### **3.2. Descripción de la población**

A continuación, se describe la población y muestra que se utilizó en este proyecto, es decir, los sujetos a quienes se les investigó.

De acuerdo con Hernández y cols. (2010), la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Sin embargo, se deben tomar en cuenta las características de la población analizada, tales como tiempo, edad y nivel socioeconómico.

Por otra parte, Namakforoosh (2005) señala que la población no solo se refiere a personas, sino que también puede ser una industria, una empresa, un sindicato, e incluso un grupo de empleados.

Así pues, entendiendo a lo que se refiere la población, en esta investigación, la población fueron los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de la ciudad de Uruapan, Michoacán, que son los sujetos a quienes se analizó.

Pasando a la definición de la muestra, es un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta” (Hernández y cols.; 2010: 173). Los autores dividen a la muestra en dos clases:

- No probabilística o dirigida: es el subgrupo de la población en la que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de las características de la investigación.
- Probabilística: es el subgrupo de la población en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser elegidos.

En este sentido, la muestra que se tomó de la población seleccionada fue de un modo no probabilístico, ya que los sujetos fueron escogidos de acuerdo con las características de la investigación y a la conveniencia de la investigadora.

De este modo, la muestra fue únicamente los profesores de las carreras de Arquitectura, Diseño y Comunicación Visual, Pedagogía y Psicología, de la

Universidad Don Vasco, A.C., debido a la accesibilidad y facilidad brindada por parte de los coordinadores académicos y docentes para realizar la investigación.

De la escuela de Arquitectura se cuestionó a quince profesores de los dieciséis que son; de Diseño y comunicación Visual fue un total de quince maestros de los diecisiete que laboran en dicha escuela; en cambio, de la escuela de Pedagogía fueron dieciséis los docentes interrogados, haciendo falta solo una maestra; de Psicología fueron veinticinco profesores de veintiséis que son, dando un total de setenta y un maestros los que respondieron el cuestionario.

La edad de los profesores es muy variada, pues hay maestros muy jóvenes, y otros ya con varios años de experiencia, pero eso no influye en los resultados obtenidos, ya que la investigación está centrada en los efectos que la evaluación docente tiene en los profesores. También cabe mencionar que, dentro de los setenta y un profesores, veinticinco son mujeres y cuarenta y seis son hombres.

### **3.3. Descripción del proceso de investigación**

Esta investigación inició como una simple curiosidad por parte la autora, ya que le interesaba saber más respecto al proceso de evaluación docente que se lleva a cabo en la Universidad Don Vasco, A.C., por esta razón, se empezó por realizar un planteamiento del problema en forma de pregunta, después se plantearon algunos objetivos, uno general y varios específicos, con el propósito de que al final de la investigación, estos fueran alcanzados y la pregunta fuera resuelta.

Lo primero que se hizo fue buscar antecedentes sobre el tema de evaluación docente, para ello, se consultaron en la biblioteca de la Universidad Don Vasco, A.C., algunas investigaciones relacionadas con tema de interés, para conocer más sobre la problemática y saber cuántas tesis había en existencia afines a la evaluación de los docentes. Se encontraron diversas indagaciones sobre dicho tema, sin embargo, no se halló ninguna sobre la problemática que a la investigadora le interesaba, que era los intereses, cambios y actitudes que los profesores, en este caso de la Universidad Don Vasco, A.C., tienen respecto a la evaluación docente.

Para iniciar con el proyecto de investigación, primero fue necesario recaudar la mayor cantidad posible de información, misma que fue plasmada en dos capítulos teóricos: el primero, dedicado al tema de la evaluación docente, donde se abordaron las características, propósitos e importancia de la evaluación, entre otros; el segundo capítulo hace referencia al profesor universitario, responsabilidades, funciones y el perfil que todo docente universitario debe poseer. Con estos dos capítulos se cumple con el marco teórico que toda investigación confiable debe llevar.

Posteriormente, se comenzó con la construcción de un capítulo más, referente al marco metodológico, que es lo que le daría forma al proyecto de investigación. Se inició por definir un enfoque, un diseño y el alcance que se quería para dicho estudio, así como las técnicas e instrumentos que se emplearían para la recolección de datos, y se concluyó el capítulo con la descripción de la población y del proceso de investigación.

Una parte importante en el desarrollo de la investigación, consistió en el diseño del instrumento utilizado para la recolección de datos, tal herramienta fue diseñada por la autora y orientada a los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., específicamente a maestros de la Escuela de Arquitectura, ya que dicha escuela sería la analizada en este estudio.

Como ya se mencionó, en un inicio este estudio solo se iba a realizar en la Escuela de Arquitectura, pero debido a los pocos sujetos que se podían analizar ahí, se optó por aplicar el instrumento no solo a los profesores de Arquitectura, sino también a los de las escuelas de Psicología, Pedagogía y Diseño y Comunicación Visual. Con estas cuatro escuelas ya se tuvo una muestra mucho mayor, que pasó de 16 a 71 maestros, una muestra que le daría a la investigación mayor validez y confiabilidad.

Para su aplicación, fue necesario pedir permiso con los directores y/o coordinadores académicos de cada una de las escuelas, el cual se hizo de manera verbal. Accedieron de inmediato debido a la importancia de la investigación y a que a los coordinadores también les interesaban los resultados que tal estudio pudiera arrojar.

Con el apoyo y la ayuda de algunos coordinadores académicos y departamentos psicopedagógicos de algunas de las escuelas, se pudo aplicar los instrumentos a los docentes, sin embargo, no fue posible aplicarlo al 100% de ellos,

ya que varios no tenían tiempo o simplemente se mostraban inaccesibles para responder el cuestionario.

Primeramente, con la Escuela de Arquitectura, los instrumentos se aplicaron el día 1 de diciembre de 2015, esto se hizo en una junta que la coordinadora tuvo con los arquitectos, se concedió un tiempo para la aplicación de los cuestionarios. Solo 15 profesores lo respondieron, excepto uno porque tenía prisa y no lo pudo contestar.

Respecto a la Escuela de Psicología y Diseño y Comunicación Visual, los instrumentos se les entregaron a las encargadas del departamento psicopedagógico, y ellas fueron las que le dieron los cuestionarios a cada uno de los profesores, esto fue a partir del día 18 de noviembre del año antes mencionado. Se tardó aproximadamente tres semanas en entregar los instrumentos, lo que ocasionó que el proceso de la investigación se estancará un poco, esto debido a que, al ser las últimas semanas de clases, los profesores estaban un poco ocupados y no se daban el tiempo de responder el cuestionario o, simplemente, se les olvidaba. El 15 de diciembre de 2015 se entregaron los últimos instrumentos, y si bien no se tenía al 100% de los maestros, era una parte representativa.

De la Escuela de Psicología solo se lograron obtener 25 cuestionarios, es decir, solo un maestro no lo respondió. Con respecto a la Escuela de Diseño y Comunicación Visual, se obtuvieron 15 de los 17 instrumentos entregados, ya que dos profesores no lo respondieron.

Finalmente, con la Escuela de Pedagogía, la investigadora fue quien personalmente entregó los cuestionarios a los profesores, en los descansos fue cuando se tuvo la oportunidad de que los maestros respondieran los instrumentos, e igualmente como en las otras escuelas, no se obtuvo la respuesta del 100% de los docentes, por falta de tiempo o accesibilidad, pero de 17 maestros que son, 16 sí lo contestaron, teniendo una muestra considerable.

En promedio, los profesores tardaban de 10 a 15 minutos respondiendo el cuestionario.

Después de aplicar el instrumento a los maestros de las cuatro escuelas, se procedió a la obtención de los puntajes de cada una de las escuelas, para ello fue necesario hacer una vaciado y codificación de datos en una hoja de cálculo de Excel, con el propósito de obtener un análisis estadístico, en donde se aplicó una medida de tendencia central, que fue la media aritmética.

A partir de estos resultados, se procede a la realización de un análisis e interpretación de los datos obtenidos, para hacer las conclusiones a las que se llegó después de todo el proceso de investigación.

### **3.4. Análisis e interpretación de resultados**

En este apartado, se describe la interpretación obtenida de los resultados arrojados por el cuestionario y la escala de actitudes que fueron aplicados. Para ello, se realizó un análisis de acuerdo con los instrumentos que se utilizaron, el cual está compuesto por tres bloques o categorías.

La primera categoría está enfocada al uso que el profesor hace de los resultados de la evaluación docente, la segunda categoría hace referencia a los cambios que el maestro tiene en su quehacer docente como consecuencia la evaluación, la tercera y última categoría está destinada a la percepción o actitud que el profesor tiene sobre la evaluación.

Cabe mencionar que cada categoría cuenta con subcategorías. Las de la primera categoría están referidas, en un primer lugar, a los usos positivos que el profesor hace con los resultados de su evaluación, y en un segundo lugar, a los usos negativos que este hace con sus resultados de evaluación docente. Por otra parte, la categoría dos, cuenta con tres subcategorías: la primera, enfocada a los cambios en la didáctica que el profesor hace después de llevarse a cabo la evaluación; la segunda subcategoría hace mención a los cambios que el maestro tiene en la forma de evaluar a los alumnos; la tercera, se refiere a los cambios actitudinales que el docente tiene con sus alumnos. De la tercera y última categoría se desprenden tres subcategorías: la primera, destinada a las actitudes que el profesor tiene hacia el proceso de evaluación docente; la segunda, orientada a las actitudes que el docente



expresa hacia los resultados obtenidos de su evaluación; la tercera subcategoría hace mención de las actitudes que tiene el maestro hacia los sujetos que lo evalúan.

En esta investigación solo se indagó sobre una variable, la cual es la evaluación docente, debido a la necesidad existente de conocer sobre el interés, cambios y actitudes que los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., tienen respecto a este proceso de estimación.

De este modo, se retoma el concepto de Montenegro (2007), quien define a la evaluación docente como una estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa, dado que el trabajo del profesor es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes.

Por ello, la evaluación de los docentes es un proceso fundamental en el desarrollo y crecimiento de una institución educativa, ya que tiene como fin último, poner de manifiesto la necesidad de realizar una valoración del profesorado, que esté encaminada a la mejora del trabajo profesional de los maestros y a reparar deficiencias en los mismos.

Este análisis e interpretación de resultados se hizo a través de una hoja de cálculo del programa de Excel, con el propósito de obtener un análisis estadístico. En dicho programa se aplicaron medidas de tendencia central, que de acuerdo con Hernández y cols. (2010), son valores medios o centrales de una distribución que sirven para ubicarla dentro de la escala de medición. Dichas medidas son la media

aritmética, mediana y moda, pero en este caso, solo se hizo uso de la media aritmética o promedio, para la codificación de los datos obtenidos en las pruebas.

La media aritmética es el promedio de una distribución y es la medida de tendencia central más utilizada, según lo planteado por Hernández y cols. (2010). Esta fue utilizada para el análisis estadístico e interpretación de las unidades de análisis que a continuación, se describen.

#### **3.4.1. Uso de resultados de la evaluación docente**

En este apartado se presentan los resultados arrojados respecto al uso que el profesor hace de los resultados de la evaluación docente después de que esta se lleva a cabo, y el interés que este tiene al respecto. Primero se presentarán de manera general y posteriormente, se desglosará en dos subcategorías, haciendo mención de los usos positivos y los negativos que el profesor hace con sus resultados de evaluación.

En el cuestionario aplicado a los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., los primeros nueve reactivos se refieren al uso de los resultados de la evaluación docente. Cabe aclarar que para la codificación de las respuestas se tomó en cuenta un valor que va del 1 al 5, para poder efectuar un análisis estadístico. Entonces, lo que se obtuvo fue lo siguiente:

En este primer bloque, el reactivo mayor fue el 3, con una media aritmética de 4.5, esto quiere decir que casi siempre o siempre el profesor se preocupa por mejorar los resultados obtenidos en la evaluación docente; siguiéndole el reactivo 1, con un promedio de 4.4., es decir, casi siempre el profesor analiza con detenimiento e interés los resultados obtenidos en sus evaluaciones; la pregunta 2 tuvo una media de 4.2, que hace referencia a que casi siempre los profesores identifican sus áreas peor evaluadas para hacer algunos ajustes en el método de impartir las clases; en cambio, el cuestionamiento número 4 tuvo un promedio de 4.2, lo que significa que casi nunca el docente hace caso omiso de los resultados de su evaluación; por otra parte, el ítem 5 obtuvo una media aritmética de 4.1, refiriéndose a que casi siempre el profesor busca nuevas formas de dar sus clases para corregir los aspectos donde tiene deficiencias; el reactivo 7 consiguió un promedio de 4.0, lo que significa que los maestros casi siempre guardan sus resultados de la evaluación para compararlos posteriormente con evaluaciones futuras, y analizar su crecimiento o decrecimiento en las diferentes áreas; las preguntas 6 y 9 alcanzaron una media de 3.9, la primera se refiere a si los profesores comparan sus resultados adquiridos con los resultados de semestres anteriores, respondiendo la mayoría de ellos que a veces, o casi siempre lo hacen, teniendo la misma respuesta en la pregunta 9, destinada a si la evaluación docente los hace sentir incomodos; por otra parte, el reactivo con el menor puntaje fue el 8, con una media aritmética de 3.1, lo que significa que solo a veces los maestros comentan los resultados de su evaluación con el grupo.

Entonces, de acuerdo con Rueda (2004), al evaluar a los profesores se está evaluando a personas, en este sentido es la persona y no el profesor quien recibe la carga de una evaluación, los resultados positivos o negativos van a tener repercusión en la personalidad y en el yo del docente.

De esta manera, los resultados que el profesor obtenga en dicha evaluación, se convertirán directamente en una valoración o una descalificación para él y, en muchas ocasiones, en una comparación.

Por ello, de acuerdo con este estudio, los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., sí se preocupan por analizar y mejorar los aspectos peor evaluados, y siguiendo con lo planteado por el autor antes mencionado, sí se ve reflejado este interés, ya que de acuerdo con su calificación en la evaluación, así se verá repercutido en su personalidad y en su quehacer docente, pues de acuerdo con lo analizado en este apartado, la mayoría de los maestros se preocupan por esta parte, y hacen adecuado uso de los resultados de su evaluación, ya que quieren mejorar e ir creciendo cada vez más en su campo, lo cual se podrá notar en la evaluación docente posterior.

Es algo similar a lo que señala Urizar (1973), pues la evaluación docente se toma como parte de un proceso donde se mostrarán o detectarán las áreas y las zonas de debilidad del profesor, que es necesario reforzar para así mejorarlas, y por consecuencia, habrá cambios evolutivos en el quehacer docente y mejora dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

Entonces, al tener estos resultados, se está de acuerdo en que la evaluación docente sí es un proceso de interés para el profesor, pues le ayuda a reforzar las áreas de debilidad, haciendo ajustes en el método de impartir las clases, y tal como lo dice Urizar (1973), mejorar dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

Como ya se mencionó al inicio de esta categoría, esta se dividirá en dos subcategorías. En un primer momento, se analizan los resultados referidos a los usos positivos que el profesor hace con su evaluación docente, y posteriormente, en una segunda subcategoría, se exponen los resultados enfocados a los usos negativos que el docente hace al entregarle su evaluación. A continuación, se presenta lo que se obtuvo de cada subcategoría.

#### **3.4.1.1. Positivos**

En este apartado se hace el análisis de los usos positivos que el profesor hace con los resultados de su evaluación docente, después de que esta se lleva a cabo. Para ello, se tomaron en cuenta únicamente los reactivos 1, 2, 3, 5, 6, y 7 del cuestionario aplicado, debido a que estas preguntas se refieren a dichos usos, y con ello, se puede descubrir si realmente el profesor hace un uso adecuado con los resultados de la evaluación docente, si es así, se podrá deducir que, para los maestros de la Universidad Don Vasco, A.C., este proceso de evaluación les es importante y significativo para su labor docente.

De este modo, a continuación, se presentan los resultados arrojados por estos seis reactivos analizados.

En el cuestionamiento número 3, 39 profesores de los 71 encuestados respondieron que siempre se preocupan por mejorar sus resultados obtenidos en la evaluación docente, obteniendo así una media aritmética de 4.5, siguiéndole la pregunta 1, con un promedio de 4.4, donde 37 maestros afirmaron que casi siempre analizan con detenimiento e interés los resultados obtenidos.

Asimismo, las interrogantes 2, 5, y 7 obtuvieron una media por encima del 4.0, lo que significa que casi siempre el maestro identifica las áreas peor evaluadas, para hacer algunos ajustes en la metodología de sus clases; también busca nuevas formas de impartir las clases para corregir los aspectos donde se tiene deficiencias; asimismo, guarda los resultados para compararlos con evaluaciones futuras y poder analizar el crecimiento o decrecimiento en las diferentes áreas evaluadas.

El ítem que obtuvo un promedio menor fue el 6, con 3.9, lo que se traduce en que el profesor solo a veces compara los resultados adquiridos con los resultados de semestres anteriores.

De esta manera, se observa en los resultados anteriores que cinco de las seis preguntas analizadas en este apartado se encuentran por encima de una media aritmética de 4.0, lo que significa que los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., sí hacen un uso adecuado con sus resultados de evaluación docente.

Es fundamental que los profesores se interesen y tengan este tipo de evaluaciones periódicamente, ya que, de acuerdo con lo establecido por Chadwick y Rivera (1991), la evaluación es una ayuda para el profesor para aclarar las metas y objetivos planteados durante el curso, asimismo, es un sistema de control de calidad que permite identificar las fortalezas y debilidades del docente. Así pues, es alentador conocer estos resultados, ya que reflejan la actitud positiva que el profesor tiene con el uso de los resultados de la evaluación.

#### **3.4.1.2. Negativos**

En esta segunda subcategoría se presenta el análisis relacionado con el posible uso negativo o inadecuado que los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., hacen con los resultados de la evaluación docente. En esta ocasión, se tomaron en cuenta las preguntas 4, 8 y 9 del cuestionario aplicado, ya que, al analizar dichas respuestas arrojadas por los maestros, se sabrá si hacen un mal uso de los resultados de su evaluación.

Por ello, enseguida se muestran los resultados obtenidos de los tres cuestionamientos estudiados.

Primeramente, el reactivo 4 alcanzó una media aritmética de 4.2, lo que se traduce a que casi nunca el profesor hace caso omiso de los resultados logrados, ya que alrededor de 56 maestros indicaron respuestas favorables, en cambio, solo 9 maestros afirmaron que siempre o casi siempre no hacen caso a sus resultados.

Por otra parte, el ítem 9 logró un promedio de 3.9, pues alrededor de 22 profesores contestaron que solo a veces la evaluación docente los hace sentir incómodos, por el contrario, 32 maestros expresaron que nunca se han sentido de tal forma.

Finalmente, el cuestionamiento 8 obtuvo la media más baja, 3.1, quiere decir que solo a veces el profesor comenta los resultados de su evaluación con los grupos. En dicho reactivo se tuvieron respuestas divididas, ya que 19 maestros indicaron nunca haberlo hecho, por el contrario, 18 profesores afirman siempre hacer esta dinámica a manera de retroalimentación.

Debido a lo anterior y gracias a las respuestas de los profesores, se concluye que los maestros no hacen un uso negativo de sus resultados de evaluación docente, pues la mayoría de ellos nunca hacen caso omiso de lo que obtuvieron en dicha evaluación, ni los hace sentir incómodos, sin embargo, es necesario que la mayoría de los profesores vean este tipo de evaluación como una forma de retroalimentación, ya que muy pocos maestros comentan sus resultados con los grupos, y de acuerdo con lo planteado con Magaña (2000), uno de los objetivos principales de la evaluación docente es la retroalimentación entre profesor-alumno.

Cabe mencionar que el fin de la evaluación docente es ayudar al profesor en su mejoramiento y desempeño profesional, para optimizar el rendimiento de sus alumnos, tal como lo señalan Chadwick y Rivera (1991). Por ello, los maestros no deben sentirse incómodos cuando los evalúan, ni hacer caso omiso de sus



resultados, ya que esta evaluación les ayuda para su perfeccionamiento y crecimiento profesional.

Por lo tanto, es positivo descubrir que los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., no hacen un uso negativo de los resultados de la evaluación docente, sino por el contrario, se preocupan por mejorar dichos resultados, mostrando interés en cada evaluación realizada, guardando y comparando lo obtenido con semestres anteriores.

#### **3.4.2. Cambios en el quehacer docente como consecuencia la evaluación**

A continuación, se muestran los resultados del segundo bloque, referido a los cambios que el profesor efectúa en su quehacer docente, a partir de los resultados obtenidos de la evaluación docente. Igualmente, los resultados se presentan primero de manera general y posteriormente, se derivan tres subcategorías, destinadas a los cambios en la didáctica, en la forma de evaluar a los alumnos y, por último, a los cambios actitudinales del profesor con los alumnos.

Para el análisis de este segundo bloque, se tomaron en cuenta los reactivos del 10 al 20 del cuestionario cerrado que se aplicó, teniendo que analizar once preguntas solamente. También se codificaron con un rango que va del 1 al 5, siendo el 5 el número destinado para las respuestas indicadas como siempre, y el 1 para las señaladas como nunca. Los resultados que se obtuvieron en esta categoría se muestran a continuación.

En dicha categoría, el reactivo mayor fue el 20, con una media aritmética de 4.7, lo que significa que siempre o casi siempre, el profesor brinda un trato amable y respetuoso a los alumnos, para que ellos respondan de la misma manera; siguiéndole los reactivos 13 y 15, con un promedio de 4.4, dichos cuestionamientos hacen referencia a la preparación anticipada de las clases con estrategias alternas, por si algo no sale conforme a lo planeado, y sobre si ayudan a que los conocimientos adquiridos en el aula sean aplicados en la realidad del estudiante; por otra parte, los cuestionamientos 10 y 12 obtuvieron una media de 4.3, lo que significa que casi siempre el maestro presenta un plan de clase a los alumnos, así como los objetivos de cada sesión, el otro reactivo se refiere a si el profesor es activo en el desarrollo de la clase, promoviendo que los alumnos también lo sean; las preguntas 16, 17 y 19 lograron un promedio de 4.2, pues las respuestas de los profesores fueron de casi siempre; la pregunta 16 se refería a si el maestro ayudaba a que los conocimientos adquiridos en el aula se aplicaran a la realidad del estudiante; la 17 trataba sobre si el maestro empleaba diferentes formas de evaluar aparte del examen; y la pregunta 19 se centraba en si el docente es puntual a la hora de entrada y término de la clase.

El ítem 11 tuvo una media aritmética de 4.1, pues casi siempre el profesor tiene un discurso atractivo con los alumnos en el salón de clases, para facilitar la comprensión de los temas; la pregunta número 14 adquirió un promedio de 4.0, lo que significa que casi siempre el docente utiliza recursos didácticos para hacer más comprensibles los temas; finalmente, con el menor puntaje fue el cuestionamiento 18, con una media de 3.8, lo que se traduce a que solo a veces el profesor hace una

revisión personalizada con cada alumno para aclarar algunas dudas y así optimizar los aprendizajes.

De este modo, según lo planteado por Carrión (2001), se dice que la evaluación es un proceso de determinación del grado de cumplimiento de los objetivos previamente planteados, donde se mide y se da un valor estimativo a los conocimientos, aptitudes y rendimiento del docente.

Así pues, el profesor tiene que cumplir con las metas planteadas desde un inicio, y si no lo está haciendo, el alumno, a través de la evaluación docente se lo hará saber, de esta manera, el maestro tiene la oportunidad de mejorar y hacer algunos cambios en su quehacer profesional.

De acuerdo con esta investigación, la mayoría de los profesores analizados sí hacen esos cambios en su quehacer docente, pues siguiendo con lo planteado por Carrión (2001), al cuantificar el rendimiento del profesor, y compararlo con otros catedráticos, siempre se querrá ser el mejor, lo cual provoca que la mayoría de los maestros hagan ajustes en su dinámica de grupo, para mejorar así el proceso de enseñanza-aprendizaje y optimizar el rendimiento académico de los estudiantes.

Por otra parte, según lo establecido por Loredó (2000), se afirma que la evaluación es una estrategia de mejora que se asocia con el perfeccionamiento de algo o alguien.

Entonces, se puede asegurar que la evaluación docente que se practica en los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., sí es una estrategia de mejora, pues de acuerdo con los resultados arrojados por la investigación, los maestros sí hacen cambios después de que esta se aplica, de acuerdo con los resultados obtenidos, ya que se menciona que siempre, o casi siempre, tratan de mejorar los aspectos más deficientes que los alumnos señalan dentro de la evaluación docente, de manera que esto alienta al profesor en su perfeccionamiento de su trabajo.

Ahora se presenta este mismo análisis, pero de manera más detallada, de acuerdo con las tres subcategorías que a continuación, se muestran, relacionadas con los cambios en la didáctica, en la forma de evaluar a los alumnos, así como los cambios actitudinales que el profesor hace en su quehacer docente después de conocer los resultados de su evaluación.

#### **3.4.2.1. En la didáctica**

En esta primera subcategoría se plasman los resultados obtenidos referidos a los cambios en la didáctica que el profesor realiza a partir de los resultados conseguidos en la evaluación docente. Para ello, fue necesario analizar los cuestionamientos que van del 10 al 16, correspondientes al segundo bloque de preguntas del cuestionario aplicado a los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C.; con el análisis de dichos interrogantes, se descubrirá si los docentes hacen ajustes en la forma de impartir las clases, de acuerdo con lo señalado por los alumnos a la hora de evaluarlos.

A continuación, se muestran los resultados arrojados por el análisis de las siete preguntas examinadas.

En primer lugar, los reactivos 13 y 15 alcanzaron una media aritmética de 4.4, lo que significa que casi siempre o siempre el profesor prepara las clases con anticipación, teniendo estrategias alternas por si algo no sale conforme a lo planeado, así como también ayuda a que los conocimientos adquiridos en el aula sean aplicados a la realidad del estudiante. Más de 60 profesores de los 71 encuestados coincidieron con dichas afirmaciones.

Por otra parte, las preguntas 10 y 12 obtuvieron un promedio de 4.3, ya que alrededor de 34 docentes afirmaron que casi siempre presentan el plan de clase y los objetivos de cada sesión a los alumnos, del mismo modo, se preocupan por ser activos en el desarrollo de la clase, promoviendo a que los alumnos también lo sean.

A su vez, los reactivos 16, 11 y 14 lograron una media de 4.2, 4.1 y 4.0 respectivamente, lo que significa que casi siempre el maestro resalta los contenidos centrales de cada sesión, tiene un discurso atractivo con los alumnos en el salón de clases que facilita la comprensión de los temas, y utiliza recursos didácticos para hacer más comprensibles los temas. Este resultado es de suma importancia, ya que la mayoría de los profesores coincidieron en esto.

Por lo tanto, se concluye que la gran mayoría de los docentes encuestados sí se preocupan por hacer algunos cambios en la didáctica de sus clases, después de

haber revisado los resultados de la evaluación docente, haciendo caso a las peticiones por parte de los alumnos.

Así pues, el profesor debe ser un animador capaz de transmitir conocimientos a los alumnos, y hacer que estos trabajen en su profundización durante la clase para que, posteriormente, lo puedan aplicar en su realidad, según lo indican Debesse y Mialaret (1980). Gracias al análisis antes descrito, se ve reflejado que los docentes sí se preocupan por llevar a cabo estos cambios y lograr que a los estudiantes les sean significativos los aprendizajes.

#### **3.4.2.2. En la forma de evaluar a los alumnos**

En esta segunda subcategoría se describen los resultados obtenidos que hacen referencia a los cambios que el profesor hace en la forma de evaluar a los alumnos, después de conocer los resultados obtenidos en la evaluación docente. En esta ocasión, solo se analizaron las respuestas de los cuestionamientos 17 y 18 del cuestionario aplicado a los docentes.

Se inicia con el reactivo con el porcentaje más alto, fue el número 17, con una media aritmética de 4.2, dicha pregunta se refiere a si el profesor emplea diferentes formas de evaluar, aparte del examen; para lo cual, 35 maestros expresaron que casi siempre evalúan a los alumnos con algo más que exámenes, como ensayos, prácticas, proyectos, y otros recursos de evaluación.

En cambio, la pregunta 18 alcanzó una media de 3.8, lo que significa que solo a veces el profesor se preocupa por hacer una revisión personalizada con cada alumno para aclarar dudas y optimizar su aprendizaje. Sin embargo 22 maestros afirmaron que siempre hacen ese tipo de revisiones, y otros 22 respondieron que casi siempre lo hacen. Es decir, los profesores sí se preocupan por estar al pendiente del avance de cada estudiante, dándoles un trato personalizado, de acuerdo con su progreso.

Por lo tanto, retomando lo establecido por Rueda y Díaz-Barriga (2004), se considera que para evaluar los aprendizajes de los alumnos, es necesario emplear diversos métodos, que deben estar vinculados con los conocimientos previos de los estudiantes.

Es así que, en este apartado, se conoció que gran parte de los profesores sí hacen algunos cambios en la forma de evaluar a los alumnos, ya que sí se preocupan por emplear diversas formas de evaluación, además de que se involucran más en el desarrollo personal de cada alumno, brindando una revisión personalizada con cada uno de ellos.

#### **3.4.2.3. Actitudinales**

Para concluir con la categoría de los cambios que tiene el profesor en su labor como docente, en esta tercera y última subcategoría, se analizan los resultados arrojados respecto a los cambios actitudinales de los maestros, es decir, en el modo

de actuar del profesor dentro del salón de clases al conocer los resultados de evaluación docente. Para poder hacer dicho análisis, se tomaron en cuenta las preguntas 19 y 20 del cuestionario aplicado.

Se comienza con el reactivo 20, que obtuvo un promedio de 4.7, siendo el más alto, hace referencia a si el profesor brinda un trato amable y respetuoso a los alumnos para que ellos respondan de la misma manera. La respuesta que se consiguió fue que 55 maestros afirmaron que siempre lo hacen, lo que significa que estos 55 docentes, de los 71 encuestados (más de la mitad) están por encima de la media, eso es algo positivo, ya que manifiestan una actitud de respeto hacia los estudiantes, fundamental para que exista un ambiente de armonía en el salón de clases.

Continuando con el ítem 19, este alcanzó una media aritmética de 4.2, lo que refleja que el profesor casi siempre es puntual a la hora de entrada y término de la clase, pues 30 maestros respondieron que siempre lo hacen y 31 profesores afirmaron que casi siempre son puntuales.

La parte actitudinal del profesor es de suma importancia dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje, tal como lo indican Díaz-Barriga y Hernández (2010), ya que el docente debe ser empático con los alumnos y tener un trato amable con ellos, para poder solucionar los problemas que surjan en el transcurso de la clase.



Debido a lo anterior, se concluye que los profesores no necesitan realizar muchos cambios en cuestiones actitudinales, ya que siempre se preocupan por tener una relación de cordialidad y respeto con los alumnos, para que ellos respondan de la misma manera y poder llevar las clases dentro de un contexto de armonía.

### **3.4.3. Actitudes que tiene el docente sobre la evaluación**

En esta unidad de análisis se describen los resultados adquiridos en la escala tipo Likert que se aplicó, donde se reflejaron las actitudes que los profesores tienen respecto al modelo de evaluación docente que se le aplica dentro de la Universidad Don Vasco, A.C. Igualmente, como se ha hecho en las otras dos unidades de análisis anteriores, primero se muestran los resultados de manera general, y posteriormente se dividen en tres subcategorías, enfocadas a las actitudes que el profesor tiene hacia el proceso de evaluación docente, hacia sus resultados obtenidos y, finalmente, hacia los sujetos que los evalúan.

Es necesario señalar que para el análisis de esta categoría se hizo a través de la escala de actitudes tipo Likert, que contaba con cinco opciones posibles que el sujeto podía seleccionar, las cuales iban desde un totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo, y totalmente de acuerdo. A dichas opciones también se les destinó un valor para poder codificarlas, que va desde el 1 hasta el 5, respectivamente. Para este apartado se analizaron los nueve reactivos por los que está conformado el instrumento. Los resultados arrojados fueron los siguientes.

La pregunta que obtuvo un puntaje mayor fue la 4, con una media aritmética de 4.0, lo que significa que los profesores están de acuerdo en que los resultados de la evaluación docente le sirven para crecer como profesional; le sigue el reactivo 5, el cual consiguió un promedio de 3.9, quiere decir que el maestro está de acuerdo en que las críticas, observaciones y aportaciones que los alumnos hacen dentro de la evaluación le sirven para mejorar su labor docente; la pregunta 7 tuvo una media de 3.7, la cual se refiere a si el proceso de evaluación docente no sirve para nada, pues no refleja lo que el maestro es como profesionista, respondiendo la mayoría de ellos que no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo con este punto; después le siguen los reactivos 1 y 8 con un promedio de 3.3, lo que significa que los maestros no están ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre si es adecuado y eficiente el modelo de evaluación docente que se lleva a cabo en la Universidad, y sobre si el cuestionario de dicha evaluación está estructurado adecuadamente; la pregunta 3 alcanzó una media aritmética de 3.2, ya que la mayoría de los profesores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo sobre si los resultados de su evaluación reflejan la realidad de su desempeño profesional; otro reactivo en donde los maestros tiene la misma respuesta anterior es la 6, con una media de 3.1, refiriéndose a si es favorable que se siga utilizando el mismo instrumento de evaluación docente; uno de los ítems que tuvo la puntuación más baja fue el 2, con un promedio de 3.0, quiere decir que los maestros no están ni de acuerdo, ni en desacuerdo respecto a que la evaluación docente califica la totalidad de sus áreas de desempeño como profesor, es decir, le es indiferente qué tanto abarca dicha evaluación; en cambio, el ítem con menor puntaje fueron el 9, con una media de 2.6, el cual se refiere a si los alumnos responden de manera objetiva al cuestionario de evaluación docente, lo que provoca

que los resultados de la misma sean confiables, pero la mayoría de los profesores están en desacuerdo en esta parte.

Entonces, se dice que “la evaluación que realizan los alumnos sobre sus profesores es fundamental para que estos identifiquen sus fortalezas y limitaciones, y para que las autoridades académicas puedan ofrecerles el apoyo orientando a la mejora de su práctica docente” (Loredo; 2000: 23).

De esta manera, se afirma que los alumnos son parte importante dentro del proceso de evaluación docente, pues son ellos quienes le hacen notar al profesor en qué está fallando, sin embargo, de acuerdo con el estudio realizado, los maestros de la Universidad Don Vasco A.C., no están muy conformes en esta parte, pues señalan que los alumnos no responden de manera objetiva a este tipo de evaluación, lo que provoca que los resultados no sean tan confiables, y si es así, este sería un problema grave para el proceso de evaluación docente.

Por otra parte, y siguiendo con el autor mencionado anteriormente, indica que la evaluación docente debe favorecer al desarrollo del trabajo del profesor, y para efectuar este tipo de valoración, es necesario realizar un instrumento de evaluación objetivo, y cuyos resultados sean confrontados con la autoevaluación del docente, al responder el mismo instrumento; de esta manera, el profesor reconocerá y confirmará los aciertos y errores didáctico-metodológicos de su labor, ayudándolo a mejorar en su práctica profesional.

Así pues, de acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos, los profesores estudiados no creen que este tipo de evaluación valore la totalidad de sus áreas de desempeño como profesor, lo que quiere decir que los catedráticos no están tan de acuerdo con el cuestionario de evaluación docente que se está implementando actualmente dentro de la Universidad Don Vasco, A.C.

Por otro lado, retomando a Montenegro (2007), establece que una de las características de la evaluación docente es que debe ser integral y diferencial. Integral porque tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, así como las condiciones materiales en las cuales trabaja; y diferencial, porque analiza por separado cada uno de los aspectos de la evaluación. Por lo tanto, de acuerdo con este autor, es necesario que los directivos hagan ajustes al instrumento de evaluación, para que este sea más certero y cuantifique todas las áreas de desempeño docente, y así los maestros estén más conformes y tengan una actitud más positiva al proceso de evaluación docente realizada.

A continuación, se muestran los resultados desglosados por subcategorías, para tener ahora un panorama más particular de las actitudes que los profesores tienen hacia el propio proceso de evaluación docente, así como también hacia sus resultados obtenidos de dicha evaluación, y hacia los sujetos que los evalúan, es decir, los alumnos.

### **3.4.3.1. Hacia el proceso de evaluación docente**

Primeramente, se darán a conocer los resultados arrojados por los profesores respecto a las actitudes que tienen hacia el propio proceso de evaluación docente que se lleva a cabo dentro de la Universidad Don Vasco, A.C. Por ello, para el análisis de esta primera subcategoría, se tomaron en cuenta únicamente los cuestionamientos 1, 2, 6, 7, y 8 de la escala de actitudes tipo Likert que se les aplicó a los profesores de dicha universidad.

De esta manera se presentan los resultados obtenidos gracias al análisis de las cinco preguntas antes mencionadas.

En primer lugar, se encuentra el reactivo 7, haciendo referencia a que el proceso de evaluación docente de la Universidad Don Vasco, A.C., no sirve para nada, pues no refleja lo que el maestro es como profesionista, a lo que los profesores respondieron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con esto, pues dicho cuestionamiento logró una media aritmética de 3.7; sin embargo, 43 maestros reflejaron una actitud negativa ante dicha pregunta, ya que afirmaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con lo antes mencionado. Por el contrario, solo 5 profesores expresaron estar totalmente de acuerdo en que el proceso de evaluación docente no sirve de nada.

Siguiendo con los reactivos 1 y 8, estos alcanzaron un promedio de 3.3, y se refieren a si el modelo de evaluación docente que se lleva a cabo en la Universidad es

adecuado y eficiente, y si consideran que el cuestionario de dicha evaluación está bien estructurado, a lo que los profesores respondieron que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con los cuestionamientos antes mencionados.

Después le sigue el reactivo 6, con una media de 3.1, lo que quiere decir que los profesores no están de acuerdo ni en desacuerdo en que se siga utilizando el mismo instrumento de evaluación docente. No obstante, 32 maestros manifestaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que sí se siga utilizando el mismo instrumento, en contraste con 24 profesores, que respondieron lo contrario.

Por último, la interrogante que obtuvo la media más baja fue el 2, alcanzando el 3.0, pues los maestros no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la evaluación docente evalúe la totalidad de las áreas de desempeño como profesor. En este reactivo las respuestas arrojadas por los maestros estuvieron divididas, ya que 27 de ellos afirmaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que dicha evaluación sí valora todas sus áreas de desempeño, mientras que 29 profesores expresaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con lo anterior.

Como efecto de lo anterior se concluye que los profesores presentan una actitud de indiferencia hacia el proceso de evaluación docente, ya que en todos los reactivos analizados la media aritmética se mantuvo entre 3.0 y 3.7, es decir, la mayoría de los maestros indicaron en estar ni de acuerdo ni en desacuerdo con las preguntas planteadas. A pesar de ello, sí hubo profesores que mostraron una actitud

positiva hacia el proceso de evaluación docente que se lleva a cabo dentro de la Universidad.

Tal como lo menciona Montenegro (2007), la confiabilidad del instrumento aplicado en la evaluación docente es de suma importancia, ya que debe reflejar el estado real del desempeño docente, con el fin de usar los resultados para la mejora del trabajo del profesor. Por ello, de ser necesario, lo ideal sería hacer algunos ajustes en el proceso de evaluación docente que se lleva a cabo en la actualidad dentro de la Universidad Don Vasco, A.C., de manera que los maestros estén conformes con los resultados obtenidos, de manera que se sientan satisfechos y seguros en que dicha valoración sí evalúa todas sus áreas de desempeño como profesor.

#### **3.4.3.2. Hacia los resultados obtenidos de la evaluación**

Ahora, en esta segunda subcategoría se plasma el análisis conseguido en relación con las actitudes que el profesor presenta hacia sus resultados obtenidos de la evaluación docente. Para ello, se hizo examinando las respuestas arrojadas por los cuestionamientos 3, 4, y 5 de la escala tipo Likert que los maestros contestaron. A continuación, se muestra lo adquirido gracias al análisis de las tres preguntas antes mencionadas.

De manera inicial, los profesores tuvieron una actitud positiva en el reactivo 4, pues obtuvo una media aritmética de 4.0, lo que significa que están de acuerdo en

que los resultados de la evaluación docente le sirven para crecer como profesional, habiendo contestado 53 maestros de esta manera, mientras que solo 8 afirmaron estar en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con este cuestionamiento, ya que no creen que dichos resultados le sirvan para crecer de manera profesional.

Por otra parte, la pregunta 5 logró un promedio de 3.9, pues los profesores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que las críticas, observaciones y aportaciones que los alumnos les hacen dentro de la evaluación docente, les sirvan para mejorar su labor docente. No obstante, 53 maestros afirmaron estar de acuerdo y totalmente de acuerdo en que las críticas de los alumnos sí sirven para mejorar aspectos de su labor como profesionistas, mientras que solo 9 de ellos expresaron lo contrario.

Finalmente, los docentes expresaron una actitud indiferente en el cuestionamiento 3, que hace referencia a si consideran que los resultados de su evaluación refleja la realidad de su desempeño, lo que alcanzó una media de 3.2, que quiere decir que no están de acuerdo ni en desacuerdo con dicha pregunta, pues se obtuvieron respuestas divididas por parte de los profesores, ya que 28 de ellos manifestaron estar de acuerdo es este aspecto, mientras que 21 expresaron estar en desacuerdo.

En conclusión, se infiere que la mayoría de los profesores muestran una actitud positiva hacia los resultados que obtienen en la evaluación docente, ya que



toma en cuenta las críticas, observaciones y aportaciones que los alumnos les hacen, con el propósito de mejorar su labor docente y crecer como profesional.

Del mismo modo, Montenegro (2007), afirma que la evaluación docente debe ser una estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa, dado que el trabajo docente es el principal factor que determina el aprendizaje de los estudiantes, por ello, todo maestro debe tomar en cuenta los resultados de su evaluación y las aportaciones de los alumnos para mejorar su método de enseñanza y así elevar la calidad educativa en los estudiantes.

#### **3.4.3.3. Hacia los sujetos que los evalúan**

Finalmente, en la tercera y última subcategoría, se presenta el análisis obtenido sobre las actitudes que el profesor presenta hacia los sujetos que los evalúan, en este caso, hacia los alumnos. En esta ocasión, solo se analizó una pregunta: la número 9, de la escala de actitudes tipo Likert que se aplicó. Enseguida se presentan los resultados arrojados de dicho cuestionamiento.

En el análisis realizado, se obtuvo que el ítem 9 consiguió la media aritmética más baja de todas las preguntas que contenía la escala tipo Likert, ya que solo alcanzó 2.6 puntos, lo que significa que los catedráticos están en desacuerdo en que los alumnos responden de manera objetiva, lo que ocasiona que los resultados de sus evaluaciones no sean confiables, es decir, 38 de los 71 maestros encuestados,

manifiestan esta actitud negativa ante los alumnos, pues consideran que sus respuestas son subjetivas y por consiguiente, los resultados de la evaluación no son confiables. Sin embargo, solo 13 profesores declaran estar de acuerdo con la manera en que los alumnos responden, y 4 maestros más indican estar totalmente de acuerdo.

Por ello, es importante cambiar esta actitud negativa que el profesor tiene hacia los sujetos que los evalúan, ya que, si no se hace, no confiarán en los resultados obtenidos en sus evaluaciones ni harán caso a las observaciones que los alumnos le señalan.

Por ello, retomando a Rueda y Díaz-Barriga (2004), se dice que los alumnos son parte esencial en el proceso de evaluación docente, ya que informan sobre la actuación de los profesores, esto constituye una técnica eficaz e importante, pues son los principales afectados si el maestro no tiene un desempeño profesional adecuado.

No obstante, se debe hacer conciencia en los alumnos de que evalúen a sus profesores de manera objetiva, para que el maestro, a la hora de recibir los resultados, haga los ajustes necesarios en la forma de impartir las clases, para que de este modo, tanto el docente como el alumno tengan un desempeño favorable que beneficie a ambas partes.

## CONCLUSIONES

El presente estudio cumplió con los objetivos particulares planteados en un inicio, y por consecuencia, con el objetivo general, así como también fue resulta la pregunta general de la investigación. Para el cumplimiento de dichos elementos, se llevó a cabo un proceso de triangulación de datos teóricos, empíricos y la interpretación de los resultados estadísticos, los cuales hacen llegar a las siguientes conclusiones.

La presente investigación cumplió con el objetivo general, ya que era describir los efectos de la evaluación docente en los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán. Dicho objetivo se cumple al término de este estudio, pues con el análisis e interpretación de los resultados arrojados por las pruebas aplicadas a algunos de los profesores de dicha universidad, se conoció qué usos, cambios y actitudes tienen los maestros respecto a este tipo de evaluación que se les aplica semestre tras semestre.

De la misma manera, el primer objetivo particular que consiste en conceptualizar el término de evaluación docente, y el segundo objetivo particular, referido a determinar el proceso de dicha evaluación, se cumplen en el capítulo uno del marco teórico, gracias a los aportes de los diferentes autores citados.

En cambio, los objetivos particulares tres y cuatro, referidos a la conceptualización del profesor universitario, y examinar sus características, se lograron cumplir en el capítulo dos del mismo marco teórico, ya que se recolectó información de diversos libros, donde los autores lo exponen de una forma específica.

Por otra parte, los objetivos cinco, seis y siete, que son de tipo metodológico, se alcanzaron gracias a los instrumentos aplicados para la recolección de datos estadísticos, que midieron el uso, los cambios y las actitudes que los profesores tiene respecto a la evaluación docente.

Entonces, de acuerdo con los datos estadísticos obtenidos en la primera categoría, y para cumplir con el objetivo número cinco, que hace referencia al uso que los profesores hacen de los resultados de la evaluación docente después de que esta se lleva a cabo, se pudo analizar que los maestros de la Universidad Don Vasco, A.C., hacen un uso positivo de dichos resultados, pues al procesar estadísticamente sus respuestas, la mayoría de los profesores asintieron de forma positiva a los cuestionamientos, lo que provocó que la mayoría de los reactivos planteados para el análisis de esta categoría estuvieran por encima de una media aritmética de 4.0.

Lo anterior quiere decir que los docentes sí se preocupan por mejorar los aspectos donde se tienen deficiencias, ya que analizan con detenimiento e interés los resultados alcanzados, además, se preocupan por guardar sus evaluaciones para

posteriormente compararlas con valoraciones futuras. Es alentador que esta investigación arroje respuestas positivas respecto al interés que los maestros le dan a sus evaluaciones, ya que también se conoció que la gran mayoría de los catedráticos no hacen caso omiso de dichos resultados, y se preocupan ir mejorando en su labor docente cada semestre.

Siguiendo con el objetivo seis, destinado a medir los cambios que el profesor efectúa en su quehacer docente a partir de los resultados obtenidos de la evaluación, se cumplió en la interpretación de la segunda categoría, pues en ella se describe que los maestros sí hacen cambios en la didáctica, en la forma de evaluar a los alumnos y también en su actitud, después de que se lleva a cabo la evaluación docente, y se dio cuenta de ello, ya que en el análisis estadístico ,10 de las 11 preguntas requeridas para el estudio de este bloque, tuvieron un promedio que oscila entre 4.0 y 4.7, lo que quiere decir que los maestros sí hacen cambios positivos en la didáctica, en la forma de evaluar y en sus actitudes, a partir de la evaluación docente. Por ello, los catedráticos se preocupan por preparar las clases con anticipación y ser activos en el desarrollo de la misma, para ayudar a que los conocimientos adquiridos en el aula puedan ser aplicados a la realidad del estudiante, además de que emplean diversos recursos didácticos para hacer más comprensibles los temas.

Y para el cumplimiento del último objetivo de la investigación, referido a medir las actitudes que tiene el profesor sobre la evaluación docente, este se consumó en la tercera categoría, donde se afirma que los profesores estudiados de la Universidad

Don Vasco, A.C., tienen una percepción un poco indiferente respecto a la evaluación docente que se lleva a cabo en dicha universidad, ya que en 7 de los 9 reactivos analizados, la media aritmética se mantuvo entre 3.0 y 3.9, esto quiere decir que la mayoría de los profesores no están ni de acuerdo ni en desacuerdo con los cuestionamientos planteados, pues no creen que este proceso valore la totalidad de sus áreas de desempeño como profesor, ni están tan conformes con el cuestionario que actualmente se responde para su evaluación. Sin embargo, sí hubo maestros que mostraron una actitud positiva hacia el proceso de evaluación docente que en la actualidad se realiza.

Por otra parte, gracias al análisis realizado, también se reflejó que más de la mitad de los maestros encuestados expresó una actitud negativa hacia los alumnos, pues consideran que ellos son los principales involucrados para que los resultados no sean confiables, debido a que responden de manera subjetiva a la evaluación docente. En este punto se debe tener cuidado y atenderlo, de manera que se concientice a los estudiantes a ser objetivos en sus respuestas para que los maestros estén conformes con sus resultados.

Así pues, dichos resultados obtenidos con el análisis e interpretación de los resultados arrojados en los cuestionarios y escala de actitudes tipo Likert, dan respuesta a la pregunta general de investigación, que se planteó al inicio de este estudio, la cual fue definida como:

¿Qué efectos tiene la evaluación docente en los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán?

Se puede concluir que los efectos de la evaluación docente en los profesores son tanto positivos como negativos. Positivos porque los motiva a hacer un uso provechoso de sus resultados obtenidos, y se sienten con el compromiso de mejorar e ir creciendo profesionalmente, además de que tratan de hacer los cambios necesarios en su didáctica para mejorar la calidad de sus clases, y provocar un aprendizaje significativo en sus alumnos. Por el contrario, los efectos negativos llegan al considerar a los alumnos como responsables de que los resultados de su evaluación no sean confiables, ya que tienen la idea de que responden de forma subjetiva a dicha valoración, esto provoca que su optimismo decaiga y haga caso omiso a sus resultados.

Por ello, los docentes se contradicen un poco, ya que sí les interesa este proceso de evaluación y sí hacen cambios en su quehacer docente, pero tienen una actitud negativa respecto a cómo se lleva a cabo la estimación de su trabajo, y es en esta parte donde está el problema, pues pareciera que la evaluación docente tiene efectos positivos en el trabajo educativo, sin embargo, se tiene que trabajar en las actitudes de los maestros, para que acepten y estén conformes con este proceso de evaluación, y de esta manera, los efectos de dicha valoración sean positivos al cien por ciento y favorables tanto para alumnos, como para maestros, directivos y toda la universidad, en general.

## BIBLIOGRAFÍA

Alanís Huerta, Antonio. (2007)

Actuación profesional en la práctica docente.

Edit. Trillas. México.

Bisquerra, Rafael. (1989)

Métodos de investigación educativa.

Edit. CEAC. España.

Carreño Huerta, Fernando. (2007)

Enfoques y principios teóricos de la evaluación.

Edit. Trillas. México.

Carrión Carranza, Carmen. (2001)

Valores y principios para evaluar la educación.

Edit. Paidós. México.

Cásares Ramírez, Margarita Florisel. (2013)

La eficacia de la evaluación docente en profesores de la Secundaria Don Vasco de Uruapan, Michoacán.

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

Chadwick, Clifton B.; Rivera, Nelson. (1991)

Evaluación formativa para el docente.

Edit. Paidós. España.

Cornachione Larrínaga, María A. (2006)

Adulthood: aspectos biológicos, psicológicos y sociales.

Edit. Brujas. Argentina.

Debesse, Maurice; Mialaret, Gastón. (1980)

La función docente.

Edit. Oikos-Tau. España.

Díaz Barriga, Ángel. (1993)

Tarea docente: una perspectiva didáctica grupal y psicosocial.

Edit. Nueva Imagen. México.

Díaz-Barriga Arceo, Frida; Hernández Rojas, Gerardo. (2010)

Estrategias docentes para un aprendizaje significativo: una interpretación constructivista.

Edit. McGraw-Hill. México.

González Rincón, Rafael. (2010)



Actitudes hacia la evaluación docente en la Universidad Don Vasco.  
Tesis inédita de la Escuela de Pedagogía. Universidad Don Vasco, A.C. Uruapan,  
Michoacán, México.

Hernández Mora, Angélica Adriana. (2013)  
Perfil docente deseable para el favorecimiento del proceso de enseñanza-  
aprendizaje en la Escuela de Arquitectura de la Universidad Don Vasco.  
Tesis inédita de la Escuela de Pedagogía. Universidad Don Vasco, A.C. Uruapan,  
Michoacán, México.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos, Baptista Lucio, Pilar.  
(2010)  
Metodología de la investigación.  
Edit. McGraw-Hill Interamericana. México.

Jiménez Palomino, Mónica. (2014)  
Psicología del adulto.  
Antología de apoyo. Universidad Don Vasco, A.C. Uruapan, Michoacán, México.

Larroyo, Francisco. (1982)  
Diccionario Porrúa de pedagogía.  
Edit. Porrúa. México.

López Calva, Martín. (2000)  
Planeación y evaluación del proceso enseñanza-aprendizaje: manual del docente.  
Edit. Trillas. México.

Loredo Enríquez, Javier. (2000)  
Evaluación de la práctica docente en educación superior.  
Edit. Porrúa. México.

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

Montenegro Aldana, Ignacio Abdón. (2007)  
Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos.  
Edit. Magisterio. Colombia.

Moraleda, Mariano. (1999)  
Psicología del desarrollo: infancia, adolescencia, madurez y senectud.  
Edit. Alfaomega. España.

Namakforoosh, Mohammad Naghi. (2005)  
Metodología de la investigación.  
Edit. Limusa. México.

Papalia, Diane E. (1997)  
Psicología del desarrollo.  
Edit. McGraw-Hill. México.

Rice, Philip F. (1997)  
Desarrollo humano: estudio del ciclo vital.  
Edit. Pearson. México.

Rosales, Carlos. (2003)  
Criterios para una evaluación del personal docente.  
Edit. NARCEA. España.

Rueda Beltrán, Mario. (2004)  
¿Es posible evaluar la docencia en la Universidad?  
Edit. ANUIES. México.

Rueda Beltrán, Mario; Díaz-Barriga Arceo, Frida. (2004)  
La evaluación de la docencia en la universidad.  
Edit. PAPIT. México.

Saavedra R., Manuel S. (2001)  
Evaluación del aprendizaje, conceptos y técnicas.  
Edit. Pax. México.

Urizar M., Marco Tulio. (1973)  
Evaluación del personal docente.  
Edit. ROCAP. Guatemala.

Valdés Veloz, Héctor. (2004)  
El desempeño del maestro y su evaluación.  
Edit. Pueblo y Educación. Cuba.

Vázquez Ortiz, Liliana. (2007)  
Ventajas y desventajas del cuestionario de evaluación docente de la Universidad Don Vasco: el caso de la Escuela de Arquitectura.  
Tesis inédita de la Escuela de Pedagogía. Universidad Don Vasco, A.C. Uruapan, Michoacán, México.

Zalapa Ríos, Héctor Raúl. (2006)  
Historia y filosofía de la UDV.  
Universidad Don Vasco. Uruapan, Michoacán.

## MESOGRAFÍA

Arbesú García, María Isabel (2004)

“Evaluación de la docencia universitaria: una propuesta alternativa que considera la participación de los profesores.”

Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. IX, núm. 23, octubre-diciembre, 2004, pp. 863-890.

Consejo Mexicano de Investigación Educativa, A.C. Distrito Federal, México.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14002305>

Torres Rodríguez, Eda Ruth. (2005)

“Hacia un modelo de evaluación del desempeño profesional del docente en Honduras.”

Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras,

<http://www.cervantesvirtual.com/obra/hacia-un-modelo-de-evaluacion-del-desempeno-profesional-del-docente-en-honduras/>

## ANEXO 1

### INSTRUMENTO PARA MEDIR EL INTERÉS, CAMBIOS Y ACTITUDES DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C., RESPECTO A LA EVALUACIÓN DOCENTE

**OBJETIVO:** Medir la importancia, interés y cambios que los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán, le dan al proceso de evaluación docente que se realiza cada semestre dentro de esta institución.

**INSTRUCCIONES:** Responda de la manera más objetiva posible a los siguientes reactivos. Marcando con una (X) la valoración que considere conforme a la clave que se indica a continuación.

S	CS	AV	CN	N
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca

1. A continuación, se le presentan una serie de reactivos relacionados con el **uso que hace de los resultados** de la evaluación docente después de que esta se lleva a cabo.

No.	Después de la evaluación docente, yo...	S	CS	AV	CN	N
1	Analizo con detenimiento e interés los resultados obtenidos.					
2	Identifico las áreas peor evaluadas y hago algunos ajustes en el método de impartir mis clases.					
3	Me preocupo por mejorar esos resultados obtenidos.					
4	Hago caso omiso de los resultados logrados.					
5	Busco nuevas formas de dar mis clases para corregir los aspectos donde tengo deficiencias.					
6	Comparo los resultados adquiridos, con los resultados de semestres anteriores.					
7	Guardo mis resultados para compararlos posteriormente con evaluaciones futuras, y analizar así mi crecimiento o decrecimiento en las diferentes áreas.					
8	Comento los resultados de mi evaluación con mis grupos.					
9	La evaluación docente me hace sentir incómodo.					

## ANEXO 1

2. En este apartado se enlistan algunos reactivos referidos a los **cambios que efectúa en su quehacer docente**, a partir de los resultados obtenidos en dicha evaluación.

No.	REACTIVOS	S	CS	AV	CN	N
10	Presento el plan de clase a los alumnos, así como los objetivos de cada sesión.					
11	Tengo un discurso atractivo con los alumnos en el salón de clase que facilita la comprensión de los temas y/o términos complejos.					
12	Soy activo en el desarrollo de la clase y promuevo que los alumnos también lo sean.					
13	Preparo mi clase con anticipación, teniendo estrategias alternas por si algo no sale conforme lo planeado.					
14	Utilizo recursos didácticos como proyector, laminas, imágenes, vídeos, etc., para hacer más comprensibles los temas.					
15	Ayudo a que los conocimientos adquiridos en el aula sean aplicados a la realidad del estudiante.					
16	Resalto los contenidos centrales de cada sesión.					
17	Empleo diferentes formas de evaluar aparte del examen, como ensayos, prácticas, proyectos, etc.					
18	Hago una revisión personalizada con cada alumno para aclarar dudas y optimizar su aprendizaje.					
19	Soy puntual a la hora de entrada y término de la clase.					
20	Brindo un trato amable y respetuoso a los alumnos, para que ellos respondan de la misma manera.					

**¡GRACIAS, SUS APORTACIONES SON MUY VALIOSAS!**

## ANEXO 2

### INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS ACTITUDES DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C., RESPECTO A LA EVALUACIÓN DOCENTE

**OBJETIVO:** Medir las actitudes que los profesores de la Universidad Don Vasco, A.C., de Uruapan, Michoacán, le dan al proceso de evaluación docente que se realiza cada semestre dentro de esta institución.

**INSTRUCCIONES:** Responda de la manera más objetiva posible a los siguientes reactivos. Marca con una (X) el recuadro que refleje su opinión, tomando en cuenta la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

1. A continuación, se establece una serie de reactivos relacionados con la **actitud** que usted como profesor tiene **respecto a la evaluación docente**.

No.	REACTIVOS	1	2	3	4	5
1	El modelo de evaluación docente que se lleva a cabo en la Universidad Don Vasco, es adecuado.					
2	Creo que la evaluación docente evalúa la totalidad de mis áreas de desempeño como profesor.					
3	Considero que los resultados de mi evaluación reflejan la realidad de mi desempeño.					
4	Pienso que los resultados de la evaluación me sirven para crecer como profesional.					
5	Las críticas, observaciones y aportaciones que los alumnos me hacen dentro de la evaluación me sirven para mejorar mi labor docente.					
6	Considero que es favorable que se siga utilizando el mismo instrumento de evaluación docente.					
7	Creo que el proceso de evaluación docente de la Universidad no sirve de nada, pues no refleja lo que yo soy como profesionista.					
8	Pienso que el cuestionario de evaluación docente está bien estructurado.					
9	Los alumnos responden de manera objetiva, lo que provoca que los resultados sean confiables.					

**¡GRACIAS, SUS APORTACIONES SON MUY VALIOSAS!**