

U. textos
universitarios

La evaluación del desempeño de los docentes.

Teoría e investigación

Marco Wilfredo Salas Martínez



Universidad Veracruzana

Diseño de portada: Queta
Diseño de interiores: Pedro Gaspar

Clasificación LC: LB2333 S24 E9 2007

Clasif. Dewey: 378.122

Autor personal: Salas Martínez, Marco Wilfredo.

Título: La evaluación del desempeño de los docentes:
teoría e investigación / Marco Wilfredo Salas Martínez.

Edición: 1a ed.

Pie de imprenta: Xalapa, Ver. : Universidad Veracruzana, 2007.

Descripción física: 310 p. ; 23 cm.

Serie: (Textos universitarios)

Nota: Bibliografía: p. 167-176.

ISBN: 9688347736

Materias: Profesores universitarios--Evaluación--Investigaciones.

Formación profesional de maestros.

Mediciones y pruebas educativas.

Autor corporativo: Universidad Veracruzana.

DGBUV 2007/20

Primera edición, junio de 2007 ✓

© Universidad Veracruzana

Dirección Editorial

Apartado postal 97

Xalapa, Ver., 91000, México

ISBN: 968-834-773-6

Impreso en México

Printed in Mexico

CONTENIDO

Introducción	9
1. Formación docente	13
Vinculación de los fines y objetivos de la educación con la tarea docente	13
Concepto de formación docente	18
Principales enfoques de la formación docente	19
Aspectos o contenidos de la formación docente	22
Objetivos de la formación docente	27
Recomendaciones para la formación de académicos	32
Etapas de la formación docente	37
Evaluación de la formación docente	39
Áreas de formación de los docentes	41
2. Evaluación del desempeño de los docentes	47
Aspectos o elementos de la evaluación	47
Proceso de operacionalización de variables de la evaluación docente	54
Enfoques de la evaluación del desempeño académico	55
3. Investigaciones sobre la evaluación docente	111
Escala para identificar y evaluar el comportamiento académico del docente universitario. (Primer estudio)	112
Elaboración y validación de escalas específicas para evaluar el desempeño docente del personal académico. (Segundo estudio)	151
Evaluación de escalas cualitativas y cuantitativas. (Tercer estudio)	157

Evaluación de la cantidad y la calidad del desempeño de los docentes universitarios para su mejoramiento. (Cuarto estudio) 163

Bibliografía 167

Apéndice 177

1. Escalas utilizadas en el primer estudio 179
2. Escalas utilizadas en el segundo estudio 189
3. Escalas utilizadas en el tercer estudio 273
4. Escalas utilizadas en el cuarto estudio 285

INTRODUCCIÓN

Ante los avances vertiginosos de los conocimientos científicos y tecnológicos de nuestra época y de la problemática generada por el crecimiento de la población, la cual demanda más y mejores productos y servicios educativos, de salud, alimenticios, de infraestructura, etc. la sociedad exige que las instituciones educativas formen a profesionistas con los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores con los cuales puedan dar respuestas efectivas y eficientes a los problemas y necesidades de la comunidad en sus respectivos ámbitos de acción. Consecuentemente, la calidad de la educación que se proporciona en las instalaciones del sistema debe elevarse a las condiciones requeridas. Sin embargo, alcanzar este objetivo exige una serie de acciones que incidan en los factores que intervienen en el proceso educativo, tales como: el personal académico (docentes e investigadores), los planes de estudio, la infraestructura, el material didáctico, el equipo audiovisual, los textos, los propios alumnos, el personal administrativo, las autoridades, los recursos financieros, etcétera.

Entre todos estos factores, se ha identificado al docente como uno de los de mayor relevancia en la formación de los profesionistas. De ahí la importancia de la profesionalización del personal académico, ya que ésta les permitirá estar actualizados acorde con las necesidades educativas, científicas y tecnológicas de la sociedad y de los alumnos.

Cuando el docente tiene la oportunidad de tratar y evaluar a los educandos descubre una serie de deficiencias en ellos, tales como que no poseen los conocimientos del grado que están cursando, que tienen problemas para comprender lo leído, que su lenguaje oral o escrito es deficiente, que no tienen hábitos de estudio, que poseen actitudes negativas hacia el estudio o hacia la escuela, etc. Si bien pudieran atribuirse estas deficiencias a los propios alumnos, habría que considerar también en qué medida los docentes contribuyeron a ellas.

En el nivel superior las deficiencias se manifiestan, sobre todo, en la carencia de las habilidades y conocimientos que les exigen a los egresados en las instituciones en las que son contratados, en la dificultad para encontrar empleos bien remunerados y en el subempleo de estos egresados, a los cuales les asignan tareas no propias de su profesión.

De ahí que la formación de docentes se ha convertido en una preocupación y en un objetivo fundamental de las instituciones tanto de educación básica como media y superior.

Esta formación, que debe ser permanente, requiere de un programa de evaluación formal y sistemático del desempeño de los docentes, que permita a las instituciones educativas conocer el perfil real de los docentes y ponderar si las acciones implementadas permiten que el personal adquiera el perfil ideal del académico o logre los objetivos de formación establecidos.

Considerando lo anterior, este texto estableció como propósitos los siguientes:

- a) Proporcionar información al lector acerca de los conocimientos teóricos relativos a la formación y evaluación del docente, así como de la realización de estudios mediante los cuales se evalúa el desempeño de académicos universitarios y los instrumentos utilizados para tal fin.
- b) Compartir modestamente las experiencias que se tienen en el área de la evaluación del docente con aquellas instituciones que desean ofrecer un servicio educativo de calidad, sobre todo contando con una plantilla académica cuya formación les permita responder a los requerimientos de la sociedad.

Esta obra puede ser de utilidad para aquellos docentes que desean mejorar su desempeño académico, para profesionales y administrativos que desean optimizar las actividades del personal académico de instituciones educativas, para estudiantes de psicología, pedagogía y áreas afines a la educación, interesados en la teoría e investigación de la evaluación docente.

La estrategia general, a fin de alcanzar estos propósitos, es presentar al lector una revisión de los conceptos y contribuciones de varios autores sobre los temas objeto de estudio.

Este libro está estructurado en tres capítulos, una sección de apéndices y la bibliografía. En el primer capítulo se presenta información general relativa a la formación docente: cómo ha sido conceptualizada, los enfoques o paradigmas en que se han basado los programas, los contenidos, los objeti-

vos, las recomendaciones, las etapas y cómo se ha realizado la evaluación del personal docente. Se describen las aportaciones de diversos estudiosos (incluyendo las del autor de este texto) acerca de los conceptos, objetivos, funciones, requisitos y criterios de la evaluación del académico. Se incluye un ejercicio de operacionalización de variables, es útil para la construcción de cuestionarios y se presenta una amplia relación tanto de factores como de instrumentos de evaluación del desempeño docente con enfoque cualitativo o cuantitativo. Esta revisión finaliza con el análisis crítico de los instrumentos de recolección de datos utilizados con cada uno de los dos enfoques.

En el tercer capítulo se presentan cuatro estudios realizados con docentes universitarios, cada uno de ellos con propósitos variados, tales como: 1) Evaluar el desempeño del personal docente de seis áreas académicas; 2) Identificar los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes del personal académico y obtener la validez de las escalas utilizadas; 3) Determinar cuál de las dos escalas de evaluación, cualitativa o cuantitativa, proporciona mayor información confiable y válida del desempeño de los docentes y 4) Evaluar la calidad y la cantidad del desempeño de docentes universitarios y los factores asociados a dicho desempeño. En la sección de apéndices se presentan los formatos de los cuestionarios utilizados.

1. FORMACIÓN DOCENTE

Vinculación de los fines y objetivos de la educación con la tarea docente

Actualmente, las instituciones de educación superior se ven afectadas en el desarrollo de sus actividades sustantivas y adjetivas por el surgimiento de diversos fenómenos tales como la globalización, el avance y los cambios vertiginosos de los conocimientos científicos y tecnológicos; la crisis económica que incide en los recortes presupuestales de aquellas universidades que dependen de los subsidios federales y estatales, la competencia consecuyente entre las mismas instituciones para lograr ser favorecidas por dichas instancias gubernamentales, la demanda cada vez mayor y excesiva por los alumnos que desean estudiar en universidades públicas, etc. A lo anterior hay que agregar los reclamos de una sociedad que exige que nuestras instituciones educativas formen profesionistas con los conocimientos, las habilidades, las destrezas, las actitudes y los valores que les permitan dar respuesta efectivas y eficientes a las necesidades y problemáticas que la aquejan, tales como: deterioro ecológico, pobreza extrema en áreas marginales, alto índice de delincuencia, desempleo, deficiencia nutricional, cobertura insuficiente de los servicios de salud, altos porcentajes de analfabetismo, desarticulación entre los diferentes niveles educativos, deficiencia de tecnología para apoyar el desarrollo productivo o ganadero, industrial, agrícola, pesquero y minero, etcétera.

Ante este panorama nada halagador, se requiere que las instituciones de educación media superior y superior planeen y organicen sus acciones dirigidas hacia la generación y aplicación de conocimientos científicos y técnicos con los que respondan a los requerimientos sociales y a las necesidades del mercado de trabajo.

De manera específica, en nuestro país se requiere que el personal académico contribuya a que se logren los siguientes fines y objetivos de la educación:

- a) Desarrollar en los individuos las competencias básicas que demanda el mercado de trabajo y las necesidades de la sociedad. Aunado a lo anterior, se procurará que los individuos sean creativos, flexibles en sus acciones y decisiones y sensibles a las necesidades de la sociedad.
- b) Formar a los estudiantes en un ambiente de aprendizaje participativo, considerando sus diferencias individuales.
- c) Proporcionar los valores, conocimientos, habilidades, hábitos y actitudes que permitan que los individuos se formen e informen eficientemente para integrarse a la sociedad, a fin de contribuir a su fortalecimiento.
- d) Generar la universalización de las oportunidades educativas para todos los ciudadanos; es decir, incrementar la calidad y cantidad de los programas educativos para beneficiar al mayor número posible de habitantes.
- e) Enseñar a los individuos a ser tolerantes ante el pluralismo y la diversidad de ideas y acciones de aquellos con quienes convivimos.
- f) Contribuir al diseño, evaluación, transformación e implementación de los programas de desarrollo económico, social y ambiental que el país requiere.
- g) Fomentar la justicia social.
- h) Desarrollar la conciencia nacional, cívica, democrática y participativa.
- i) Proporcionar a los individuos las oportunidades para que les permitan acceder a mejores niveles de vida, contribuyendo a disminuir la pobreza.
- j) Mejorar el desarrollo psicológico y social del individuo para facilitarle su integración en la sociedad como adulto capaz de retribuir sus propias contribuciones (Delval, 1999).
- k) Igualar oportunidades, fines y objetivos entre hombres y mujeres, así como entre individuos de los medios urbano, rural e indígena.
- l) Ofrecer a los individuos la posibilidad de una educación permanente, retroalimentadora y cíclica.
- m) Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida (actual y futura) de los educandos y, de esta manera, a la calidad de los procesos de desarrollo de la sociedad (Schmelkes, 1995).

- n) Dar respuestas a las necesidades del sector productivo y vincularse con el entorno social (Chehaybar y Kuri, 1999).
- o) Fomentar el desarrollo social integral.

Siendo el maestro el principal agente operativo para la consecución de estos objetivos, se espera que posea determinados conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas y valores. De manera más específica, que posea las siguientes características:

- Tener una formación intelectual sólida sobre el desarrollo psicológico de sus alumnos y contar con un entrenamiento práctico para el trabajo social (Delval, 1990).
- Estimular, motivar a los alumnos y realizar diagnósticos de su aprendizaje.
- Tener competencias para el empleo de recursos y materiales didácticos.
- Contribuir al afianzamiento de valores.
- Fomentar las buenas relaciones en el salón de clases.
- Ser asesor profesional.
- Formar seres comprometidos éticamente con el destino de su propia existencia y con el de sus semejantes (Rivas, 2000).
- Promover un aprendizaje con motivación y significado para el alumno.
- Propiciar un aprendizaje exitoso.
- Generar un ambiente de trabajo agradable y de confianza.
- Tener las habilidades para comunicarse de manera efectiva con el alumno.
- Establecer competencias científicas entre los educandos.
- Adecuar sus actividades docentes al logro de los objetivos académicos.
- Convertirse en un modelo de los valores que intenta establecer en sus alumnos.
- Diseñar y aplicar los mejores procedimientos que generan aprendizaje efectivo en los estudiantes.
- Planear y organizar sus acciones y las de los alumnos para que los conduzcan al aprendizaje.
- Evaluar conocimientos, habilidades y actitudes establecidas en los alumnos para la reprogramación de sus programas académicos.
- Poseer los conocimientos y habilidades básicas de investigación para analizar, evaluar y mejorar su práctica docente.
- Fungir como un agente de cambio social.

- Desarrollar habilidades de pensamiento en los alumnos que los conduzcan a construir sus propios conocimientos y habilidades de aprendizaje.
- Estar motivado por la realización de su quehacer docente.
- Tener la sensibilidad para comprender los problemas, las necesidades y la forma de ser y actuar de sus alumnos. "
- Ser capaz de promover y realizar trabajo en equipo.
- Ser consciente del compromiso y papel que tiene con los alumnos, los padres de familia, la escuela y la sociedad.
- Contribuir a que el alumno sea respetuoso, reflexivo, crítico, participativo, honesto, cooperativo, curioso, entusiasta, empático, investigador, creativo, etcétera.
- Convertirse en un organizador y animador de los grupos a su cargo.
- Tener las habilidades básicas para el manejo de medios instruccionales.
- Contribuir en la formación cultural y profesional del alumno.
- Fungir como un tutor en las áreas académicas, sociales y familiares de los alumnos.
- Planificar y proporcionar un currículo a sus alumnos y evaluar sus éxitos (Wilson, 1992).
- Mantenerse actualizado en los contenidos de su materia o área de enseñanza, en competencias didácticas y en tecnología educativa.
- Ser un gestor de los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para apoyar sus actividades académicas y sociales.
- Ser capaz de comprender los cambios en el sistema para adecuarse a ellos.

Como puede inferirse de lo aquí mencionado, el docente es un factor o agente de gran impacto para la consecución de los objetivos de la educación. Para que él pueda ser eficaz y eficiente en su desempeño se le demanda poseer un perfil sólido en diversos aspectos tales como: culturales, personales, psicológicos, pedagógicos, filosóficos, tecnológicos, epistemológicos, así como los relativos a su disciplina. De ahí que su profesionalización sea un objetivo prioritario en toda institución educativa que pretenda ofrecer una educación de calidad.

Otras razones que justifican la profesionalización de los docentes son las siguientes:

- a) La necesidad de estimular al personal, dotándolo del perfil académico requerido para que pueda ser promovido a mejores categorías laborales.

- b) El proporcionar a los docentes los conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas que le van a dotar de satisfacción y reconocimiento por su buen desempeño en el aula, y que influirá en su permanencia en la institución educativa.
- c) La cada vez mayor demanda de los docentes por participar en la toma de decisiones, sobre todo en aquellas que tienen que ver con su desarrollo profesional.
- d) La necesidad de actualizar al maestro ante la introducción de nuevos modelos y tecnologías educativas.
- e) El requerimiento de ofrecer servicios educativos de alta calidad, para obtener mayores apoyos financieros para la escuela o entidad educativa.

De acuerdo con Ortiz Gutiérrez (1998), en Díaz Barriga y Pacheco Méndez (1997) el docente juega un papel fundamental en el proceso de profesionalización de la docencia, ya que es una actividad centrada en la transmisión de conocimientos proveniente de los diversos grupos ocupacionales, actividad que ha condensado un contenido social y cultural que la define como profesión y en torno a la cual se construye el campo de la formación académico-profesional. Chehaybar y Kuri (1999) señalan que a fin de responder a las desigualdades socioeconómicas y a la complejidad de las instituciones educativas se requiere una clara definición de acciones y programas de formación docente. Para la autora, la formación de profesores y su vinculación con el campo profesional es de gran relevancia para el futuro de los países. Mancera Corcuera (1998), en las memorias del I Congreso Internacional de Educación, enfatizó que para facilitar la educación a lo largo de la vida resulta fundamental la preparación de los docentes y su actualización constante.

En opinión del autor del presente texto, los principales aspectos o áreas en las que se debe formar profesionalmente al docente son:

- a) El área didáctica que proporciona conocimientos, habilidades y destrezas pedagógicas a utilizar en el aula.
- b) El área profesional que comprende conocimientos, habilidades y actitudes propios de las disciplinas o profesión del docente.
- c) El área cultural, en la cual se proporciona al docente un acervo cultural general.

- d) El área social, que incluye el conocimiento general de la escuela, la comunidad y la problemática social en general.
- e) El área de investigación, en la que el docente adquiere los conocimientos y las habilidades para investigar y mejorar su propia práctica docente.
- f) El área psicopedagógica, mediante ella el docente adquiere conocimientos sobre el desarrollo bio-psicosocial del educando, así como también de principios y conceptos útiles de la pedagogía y la psicología.
- g) El área tecnológica, por medio de la cual adquiere conocimientos y habilidades para manejar los equipos y materiales instruccionales y aquellos específicos de su profesión.
- h) El área axiológica, en la cual se adquirirá información sobre los valores y procedimientos para el afianzamiento de éstos.

Concepto de formación docente

A fin de familiarizarnos con el concepto o definición de formación docente es necesario identificar varios términos básicos:

En la *formación* interviene la adquisición de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos específicos a un área o campo profesional. En el caso del docente podemos hablar de conocimientos, habilidades, actitudes, comportamientos relacionados con las actividades antes y durante las clases, el empleo de técnicas didácticas, la evaluación y motivación de los alumnos, el dominio de los contenidos, etcétera.

La *capacitación* se relaciona con entrenar o dotar a los individuos de las habilidades, los conocimientos y las destrezas para la realización de ciertas funciones en una determinada profesión o trabajo; y la *actualización* se refiere al establecimiento de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes con los cuales se prepara al profesionista para responder a los problemas o demandas exigidos en su área de desempeño.

De acuerdo con la UNESCO el perfeccionamiento o formación del profesorado es un proceso educativo dirigido a la revisión y a la renovación de conocimientos, actitudes y habilidades previamente adquiridos que está determinado por la necesidad de actualizar los conocimientos como consecuencia de los cambios y avances de la tecnología y las ciencias.

Un concepto arraigado en esta área es el de formación continua o permanente, que se refiere a las acciones que posibilitan que una persona

adquiera conocimientos y capacidades en el transcurso de su existencia y que se supere profesionalmente a partir del grado educativo obtenido.

También se le conceptualiza como la actualización en la profesión con la que se adquieren los avances tecnológicos más recientes o para corregir o renovar competencias deterioradas por el paso del tiempo.

En síntesis, la formación docente permanente se refiere al proceso formal o informal mediante el cual se actualizan en el transcurso de la vida de los individuos sus conocimientos, sus habilidades y sus actitudes previamente adquiridos con la finalidad de: *a)* responder a los avances científicos y tecnológicos, *b)* contribuir a su desarrollo personal y profesional y *c)* ofrecer soluciones a las necesidades de la comunidad en la cual se desempeñan.

Principales enfoques de la formación docente

La formación docente, al igual que la investigación en educación o en psicología, ha sido implementada sobre la base de diferentes enfoques o paradigmas. A continuación, se describen de manera general los principales enfoques mencionados por autores tales como Habermas (1992), Chehybar y Kuri (1996), Imbernón (1994), Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (1989).

Enfoque tradicional o artesano

Tiene sus orígenes en las universidades de la Edad Media en las que aquellas personas que dominaban ciertas áreas de conocimientos o habilidades y eran útiles para la comunidad, se convertían en maestros, a fin de ir capacitando o entrenando a los nuevos artesanos o profesionistas, quienes se formarían al lado de estos especialistas. Este enfoque se basaba en la transmisión de conocimientos y en la capacidad y habilidad para aplicarlos. Su base es la concepción de que los conocimientos pueden ser transmitidos a través del lenguaje verbal o escrito. El eje fundamental de este tipo de enseñanza es la epistemología, que subyace a la disciplina objeto de estudio o del aprendizaje. En la actualidad, algunos docentes se han formado por un proceso de modelamiento, al imitar aquellos comportamientos y actitudes que a su criterio resultan efectivos en la impartición de clases.

Enfoque técnico o experimental

Surge con la tecnología educativa y el desarrollo del conductismo. En el campo de formación docente se desarrolla a través de la investigación educativa enfocándose en aumentar las competencias o comportamientos académicos, el manejo de técnicas, el arreglo del ambiente escolar y los medios para solucionar problemas. El docente es entrenado para identificar conductas de los alumnos, analizar interacciones de comportamientos académicos, programar las actividades del proceso enseñanza-aprendizaje y utilizar objetivos en los programas de enseñanza.

La investigación en esta área sigue el método científico, identificándose con la metodología experimental. El procedimiento de esta investigación se enfoca en el desglosamiento del desempeño docente en los rasgos o elementos que lo constituyen, a fin de que el profesor reciba capacitación en aquellos identificados como deficientes. A estos rasgos que integran el comportamiento académico se les denomina competencias. Una de las estrategias utilizadas para este procedimiento fue el de la microenseñanza, utilizando el circuito cerrado de televisión. Además se implementó la observación y el registro de conductas observables del docente. La formación docente es considerada como una capacitación para la realización de una labor profesional sistemática y metódica, con base en los objetivos establecidos. El docente con esta formación pretende en el aula:

- a) Arreglar el ambiente escolar para lograr y mantener la atención de los estudiantes.
- b) Implementar sistemas motivacionales que promuevan la participación de los alumnos.
- c) Sensibilizar a los alumnos respecto a la problemática, objeto de estudio.
- d) Capacitar y habilitar a los alumnos para que sean capaces de sintetizar, analizar, contrastar, ejemplificar y generalizar los conocimientos y habilidades adquiridos.
- e) Establecer repertorios discriminativos y generalizables, bases del aprendizaje.
- f) Ser sensibles al comportamiento del alumno para identificar el tipo de contingencias posibles y
- g) Utilizar la enseñanza programada textual, ya sea en texto o en computadoras para la enseñanza eficiente de algunas disciplinas.

Enfoque humanista

Un enfoque adicional es el humanista, que se fundamenta en el desarrollo de habilidades del pensamiento, en la toma de decisiones para procesar, sistematizar, y transmitir información. Enfatiza el papel del orientador o facilitador del proceso enseñanza-aprendizaje.

La enseñanza se considera un proceso de comunicación interpersonal. El objetivo de la educación del alumno y la formación del docente es desarrollar la personalidad de uno y de otro, fundamentada en el aspecto afectivo. Este enfoque se incorporó a la perspectiva práctica.

Enfoque práctico o crítico

Se basa en la interpretación y reflexión de la práctica en un determinado ambiente, promueve la investigación cualitativa, estudia el comportamiento en la escuela, el trabajo cooperativo y enfatiza la socialización profesional del docente.

Se implementa un proceso de formación de los docentes estableciendo en ellos conocimientos, habilidades y actitudes para que reflexionen e investiguen sobre su práctica docente. Se pretende que aprendan a interpretar, comprender y reflexionar sobre la enseñanza. Adicionalmente, se trata de involucrar al maestro en actividades de formación comunitaria a fin de establecer lazos entre el saber intelectual y la realidad social.

Este enfoque propone que el docente desempeñe un papel activo en la planeación, implementación, evaluación y reestructuración de programas y metodología de intervención educativa.

De acuerdo con este enfoque, la formación docente pretende establecer habilidades que le permitan al académico relacionarse y aprender con sus colegas, trabajar en equipo en torno de programas institucionales, establecer un ambiente de comunicación entre los mismos docentes, familiarizarse con las materias de sus áreas y con los miembros de la comunidad educativa.

Se pretende que el docente sea un profesional interesado en analizar, entender, interpretar y transformar el proceso de comunicación y el aprendizaje de profesores y alumnos. Ellos desempeñan una función relevante que los concientiza sobre los fundamentos sociales de su quehacer educativo y que, a partir de la reflexión del mismo, se inician en la elaboración de una teoría basada en acciones sistemáticas de investigación, encaminada hacia la reestructuración de la práctica docente.

La formación profesional en este enfoque se caracteriza por: *a)* implantar una práctica docente democrática, con la participación igualitaria de los actores; *b)* promover la reflexión comunicativa del quehacer académico, con la cual se analiza, se pondera y se ejecutan de manera cíclica las acciones docentes; *c)* la práctica de los docentes se concibe como una serie de acciones conjuntas de entendimiento mutuo, en la cual se consideran los discursos, necesidades e inquietudes del docente; *d)* construye una práctica docente que pretende satisfacer necesidades y objetivos de las entidades académicas; y *e)* los objetivos del desarrollo profesional pretenden a la vez la transformación de la práctica docente, de la institución educativa y de la comunidad.

Ahora bien, ¿cuáles son los aspectos en que debe ser formado este profesional de la educación?

Aspectos o contenidos de la formación docente

Diversos autores opinan acerca de cuáles deben ser los aspectos o contenidos que deben incluirse en un programa docente; así Arredondo, Uribe y Wuest (1989), consideran que para hablar de formación docente primero deben tenerse en cuenta los siguientes postulados que hacen referencia al aprendizaje significativo.

Aprender a hacer. Esta formulación como categoría abarcaría, en el nivel de la docencia universitaria, los aprendizajes –conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes– necesarios para un quehacer profesional determinado, de forma tal que los técnicos y profesionistas efectivamente sean “útiles a la sociedad”.

Aprender a aprender, se refiere a la capacidad para resolver problemas, para encontrar por cuenta propia soluciones y alternativas, para investigar situaciones y para crear innovaciones. Se considera necesario el cultivo de las capacidades intelectuales –interpretación, análisis, creatividad y juicio crítico– y el desarrollo afectivo en cuanto a intereses, actitudes y valores.

Aprender a ser. En la docencia universitaria, abarcaría aquellos aprendizajes relativos al desarrollo pleno de las capacidades y valores humanos concernientes a la participación crítica en las transformaciones de la vida social.

En cuanto al primer postulado aprender a hacer, los aprendizajes (conocimientos, habilidades y destrezas) necesarios para un quehacer profesional determinado son los siguientes:

- a) Conocimientos: los relativos a la problemática del ejercicio profesional; a la especificidad del ejercicio profesional y sus relaciones con otras profesiones; al manejo de la información requerida para el desempeño profesional.
- b) Habilidades: las necesarias para el planteamiento adecuado de los problemas específicos de la profesión; para el análisis de los elementos, relaciones y criterios de situaciones problemáticas en el ejercicio profesional; para proponer las soluciones o alternativas de solución a los problemas de la profesión; para tomar decisiones pertinentes y capacidad para asumir las responsabilidades de tales decisiones en la práctica profesional; para juzgar críticamente el desempeño profesional.
- c) Destrezas: se necesitan para la utilización eficiente del instrumental, equipo y materiales propios del ejercicio profesional.

En cuanto al postulado aprender a aprender, este se refiere a los procesos de cambio en la ciencia, la tecnología, la práctica profesional y el saber en general.

- a) Conciencia de los cambios del progreso y de la evolución acelerada de la ciencia, la tecnología y el saber en general; de la caducidad y de la reducida vigencia de los conocimientos y habilidades –adquiridos en situación de estudiantes– para el desempeño continuo de la profesión.
- b) Educación permanente: conocimiento y habilidad para la utilización adecuada de procedimientos, lenguajes y métodos de estudio e investigación; hábitos de trabajo intelectual: lectura, reflexión, procesamiento de información.

Finalmente, en relación con el postulado aprender a ser, éste contempla el desarrollo pleno de las siguientes capacidades y valores humanos, además de la participación crítica en las transformaciones de la sociedad.

- a) Desarrollo de capacidades intelectuales aquellas requeridas para percibir y distinguir e interpretar fenómenos y problemas en los diversos campos de la actividad humana: científico, profesional y social; para ubicar adecuadamente un problema o fenómeno en su contexto propio y para relacionarlo con otros; para generar hipótesis; para establecer alternativas a los problemas que se presentan, para imaginar soluciones y crear innovaciones; para juzgar la coherencia de una con-

ducta, de una obra, de soluciones propuestas, de explicaciones, etcétera.

- b) Desarrollo de actitudes y valores: aceptación y aprecio de sí mismo y de los demás, así como de las manifestaciones culturales, científicas, artísticas, filosóficas; actitudes positivas en torno a los procesos de transformación hacia una sociedad más justa; valoración del método científico como instrumento de comprensión de los fenómenos naturales y de los problemas sociales; internalización de valores, tales como la participación activa, la crítica, la autonomía, la comunicación, etc.; actitud crítica hacia la vida personal, el ejercicio profesional, los compromisos sociales y políticos.
- c) Participación crítica en las transformaciones de la sociedad: conocimiento de la problemática sociopolítica, socioeconómica y sociocultural del país; dominio de una metodología apropiada para la interpretación, el análisis y la solución de problemas sociales; conciencia del papel del hombre en la sociedad y en la historia; compromiso activo en el proceso de construcción de una sociedad más justa y más humana.

Para Debesse y Mialaret (1982), los contenidos de la formación pedagógica se deben proporcionar en torno a seis ejes principales:

1. Reflexión sobre los problemas generales de la educación, sobre el papel y el lugar de la institución docente en la sociedad actual.
2. Conocimiento de los medios: medio ambiente y medios escolares.
3. Problemas pertenecientes al campo de la psicología.
4. Técnicas de la acción educativa y sus fundamentos científicos contempladas ya sea desde el punto de vista general (estudio de técnicas como el audiovisual), el punto de vista particular (pedagogía de tal o cual disciplina) o el punto de vista de los niveles escolares (preescolares, primarios y secundarios).
5. Iniciación en los problemas de la evaluación y la investigación científica en educación.
6. Los contactos diversos con la realidad escolar: visitas, cursillo sobre observación o sobre responsabilidad.

Para Gimeno Sacristán (1992), los aspectos o contenidos a considerar son los siguientes:

- Coherencia con los fines generales de la educación, de acuerdo con el nivel y especialidad que se curse.
- Capacidad para extraer las virtualidades educativas genuinas de un área o asignatura. Hay tareas más propias para un área que para otras.
- Papel que desempeña el alumno y procesos de aprendizaje estimulados por la actividad o tarea: memorístico, comprensión significativa de lo que se aprende, integración de informaciones, expresión personal, estimulación de la originalidad, resolución de problemas, confección de materiales o instrumentos, etcétera.
- Motivación que suscita en el alumno, como una garantía indirecta de la implicación personal en el aprendizaje, generación de actitudes positivas y de continuidad de los efectos previsibles.
- Efectos que pueden desprenderse de su realización personal: intelectuales, afectivos, sociales, desarrollo de habilidades, etc. Esta dimensión depende de la capacidad para desarrollar un trabajo más completo de los alumnos y de cuándo se abordan contenidos relevantes que aglutinan ideas fundamentales o significativas.
- Grado de estructuración o directividad del trabajo del alumno. Cualquier tarea propone al estudiante un patrón de comportamiento. El grado de madurez, los conocimientos previos y los hábitos de trabajo obligan a analizar la adecuación entre la directividad que propone una tarea y las posibilidades del alumno. Es de suma importancia para el estudiante tener claro si se permiten opciones diversas. Cuando esto no sea posible, porque la tarea presente un curso de acción y un producto esperado bastante definido, o porque el profesor imponga una determinada norma en el proceso o producto de la tarea, la clarificación del plan de acción en cada una de ellas es de suma importancia para la seguridad del alumno.
- El papel del profesor es indispensable en el desarrollo de las actividades para establecer la secuencia en que se presentarán éstas y analizar si es posible su realización en determinadas condiciones. La estructura de tareas tiene que adaptarse a las condiciones laborales de los profesores y a sus recursos personales, de lo contrario no podrán realizarse.
- Clima que fomenta la actividad entre alumnos y entre éstos y los profesores; si estimula la independencia personal, la cooperación o la competencia.
- Condiciones organizativas. Las tareas exigen unas determinadas condiciones organizativas de espacio, tiempo y recursos. Si no se dispone

de ellas o no se adaptan las existentes, las tareas son inviables. Por eso las actividades dominantes son las que mejor se ajustan a la organización escolar existente (espacios, tiempos del horario, mobiliario, servicios del centro, etcétera).

- Gestión y secuencia de las tareas. Las tareas sin relación entre sí generan aprendizajes “entrecortados” o con poca coherencia. Para que la acción global tenga un sentido, las partes de esa acción –tareas más específicas– tienen que guardar entre sí una relación. Lo que, indudablemente, se verá favorecido por una estructura globalizada del contenido. La secuencia de tareas tiene que ver con la necesidad de que el trabajo realizado en una de ellas tenga que ser previo o no al realizado en otra (el trabajo individual suele preceder al trabajo en grupos, por ejemplo).

De acuerdo con Smith (1981), los aspectos de la formación del profesorado, son:

1. Observación
2. Diagnóstico de:
 - a) Habilidades del estudiante
 - b) Obstáculos de aprendizaje
 - c) Condiciones ambientales
 - d) Programas de instrucción
3. Planificación
 - a) Programas a corto plazo
 - b) Programas a largo plazo
4. Administración de:
 - a) Espacio, tiempo y recursos
 - b) Instrucción
 - c) Estudiantes
5. Comunicación con:
 - a) Compañeros
 - b) Padres y otras personas no expertas
 - c) Estudiantes
6. Evaluación de:
 - a) Logro del estudiante y conducta
 - b) Programas de instrucción

Objetivos de la formación docente

De acuerdo con el Centro para la Investigación y la Innovación de la Enseñanza de Madrid (CERI,1985) la formación docente tiene como finalidades las siguientes:

1. Mejorar las competencias en el empleo del conjunto del personal de una escuela o de grupos del personal (por ejemplo, un programa centrado en la escuela).
2. Mejorar las competencias en el empleo de un enseñante individualmente considerado (por ejemplo, un programa de orientación y de formación de un enseñante nuevo).
3. Extender la experiencia de un enseñante en el marco de un perfeccionamiento de las perspectivas profesionales o de objetivos de formación (por ejemplo, un curso de formación para las funciones de dirección o de animación).
4. Desarrollar los conocimientos y enfoque profesionales de un enseñante (por ejemplo, una licenciatura en ciencias de la educación).
5. Ampliar la educación personal o general de un enseñante (por ejemplo, un magisterio en campos no directamente ligados con la educación o con la enseñanza).

Imbernón (1994) señala como objetivos los siguientes:

1. Estudiar, experimentar y reflexionar sobre la propia práctica docente y su coherencia pedagógica a la luz de las nuevas aportaciones científicas.
2. Participar en la animación pedagógica del medio en donde se lleva a la práctica un plan de formación permanente.
3. Intercambiar experiencias y reflexiones con otros profesionales mediante el trabajo en equipo.
4. Adquirir nuevas técnicas de trabajo y llevar a cabo la necesaria experimentación profesional.
5. Acceder a centros de recursos, de profesores o de otras instituciones, facilitadoras de la tarea docente y cooperar con los diversos grupos de trabajo que participen para coordinar, explotar y difundir la información relativa a la educación.

6. Capacitarse en diversos niveles de la enseñanza para acceder en caso que sea necesario.
7. Participar y colaborar en investigaciones didácticas.
8. Analizar el grupo en general y el grupo clase en particular.
9. Conocer la vigente cultura social del entorno y estudiar cómo integrar éste a la enseñanza.
10. Adquirir actitudes, hábitos y técnicas de autoaprendizaje.

Dichos objetivos convergen en uno fundamental: la autoformación de cada uno de los profesores. Si se es consciente de que la formación institucionalizada en las escuelas de magisterio, o en otras instituciones de formación del profesorado, no proporciona a los alumnos la totalidad de contenidos y métodos necesarios para el ejercicio de la profesión docente, entonces debemos considerar la necesidad de que esta formación deberá hacer posible la autoformación, aportando a cada individuo conocimientos de base y esquemas generales de investigación personal, preparando el terreno para la formación permanente.

En cambio, para De Ibarrola (1995) los objetivos de la formación docente son:

1. Focalizar la formación docente en el dominio del trabajo frente a grupo.
2. Proponer como objetivo evitar el fracaso escolar.
3. Identificar y manejar las alternativas que deben ofrecer los programas y planes de estudio nacionales, no sólo desde el punto de vista de los nuevos contenidos que exigen los cambios sociales, económicos y culturales, sino también y, fundamentalmente, de la diversidad de antecedentes escolares y socioculturales de la población escolar.
4. Ampliar el dominio de diferentes métodos, técnicas y estrategias, porque lo que requiere un grupo escolar no está resuelto en ningún manual y la selección de los que corresponden al momento específico de los alumnos dependen de la capacidad profesional del maestro encargado del grupo.
5. Ofrecer una gran variedad de materiales de apoyo. El maestro parece ser el único profesional obligado a trabajar sin instrumental *profesional* básico.
6. Reintegrar la formación de contenido y método como estrechamente implicados y articulados. Los cambios en los campos del conocimiento: matemáticas, geografía, historia, civismo, hacen evidente que la didáctica general en este momento vuelve a ser insuficiente (aun-

que en alguna época el avance conceptual más importante fue pasar de las didácticas específicas a la didáctica general).

Para la Escuela de Formación de Docentes de la Universidad de Costa Rica los objetivos de la formación docente son los siguientes:

1. Preparar al futuro docente para que sea capaz de enjuiciar objetivamente el momento histórico en que vive.
2. Capacitar al docente para que aplique en forma integral los conocimientos de la pedagogía, psicología y sociología, filosofía e historia de la educación y otras disciplinas en la solución de los problemas relacionados con el proceso de enseñanza-aprendizaje.
3. Formar en los estudiantes de la escuela una actitud crítica ante los determinantes sociales, políticos y económicos que afectan el quehacer docente, a fin de que actúen como agentes de transformación de la sociedad.
4. Contribuir al mejoramiento de la educación del país con programas de formación permanentes (servicio, capacitación, perfeccionamiento, actualización, etcétera).
5. Procurar el mejoramiento profesional continuo del personal docente de la escuela.
6. Promover una labor de investigación conducente a ofrecer alternativas de solución a los problemas de la educación costarricense.
7. Impulsar programas de experimentación tendientes a producir innovaciones educativas acordes con nuestra realidad.
8. Programar y ejecutar actividades de acción social como servicio a la continuidad.
9. Participar en proyectos de mejoramiento educativo promovido por otras instituciones.

En la *Enciclopedia General de la Educación* (1999), se identifican los siguientes objetivos:

- Proporcionar los conocimientos teóricos suficientes y mostrar que esos saberes pueden sufrir modificaciones y evolucionar posteriormente.
- Vincular los nuevos conocimientos de manera significativa con los ya establecidos.

- Incluir conocimientos, estrategias metodológicas, recursos y materiales funcionales.
- Permitir la atención a la diversidad de los alumnos para que puedan avanzar al margen de sus peculiaridades.
- Considerar las prácticas no sólo como una asignatura más, sino como un replanteamiento de las relaciones que el alumno en formación inicial tiene con la realidad escolar. Las prácticas deben permitir una visión integral de estas relaciones y deben conducir necesariamente a una estrecha relación entre teoría y práctica. Además, deben constituir el eje de la formación del docente; tienen que ser un revulsivo de los planteamientos teórico-prácticos, de manera que le permitan ir interpretando, reinterpretando y sistematizando su experiencia.
- Evidenciar la diversidad de opiniones, actitudes, valores y posturas que existen en la sociedad y en la comunidad profesional, fomentando el respeto hacia todas ellas.
- Promover experiencias interdisciplinarias que permitan integrar los conocimientos y procedimientos de las diversas disciplinas en las didácticas específicas con una visión psicopedagógica.
- Facilitar la discusión de temas –ya sea confrontando nociones, actitudes, realidades educativas, analizando situaciones pedagógicas, etc.– que conduzcan a plantear, clarificar, precisar y reconducir conceptos, y a incidir en la formación o modificación de actitudes, estimulando la capacidad de análisis y de crítica y activando la sensibilidad por los temas de actualidad y de cultura general.
- Promover la investigación en aspectos relacionados con las características de los alumnos, con su proceso de aprendizaje, con las circunstancias del contexto, etc., ya sea de manera individual o colectiva, de modo que conduzca a vincular teoría y práctica, a ejercitar la capacidad para procesar la información y a confrontar los resultados obtenidos con los previstos, con los de otras investigaciones o con los conceptos ya consolidados.
- Analizar situaciones que permitan percibir la gran complejidad del hecho educativo y que lleven a tomar decisiones, a confirmar o modificar actitudes o valores o, en definitiva, a configurar la propia opción pedagógica.
- Estimular la participación en la elaboración de trabajos y propuestas de apoyo a las escuelas que permitan mantener un contacto vivo y constante con ellas y potenciar la vinculación entre teoría y práctica.

- Elaborar alternativas encaminadas hacia la cultura laboral predominante y favorecer la reflexión sobre cómo la cultura influye en las creencias y en las prácticas.

Para Arredondo, Uribe y Wuest (1989), la formación tiene como objetivo principal propiciar los aprendizajes –conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes– necesarios para un quehacer profesional determinado y así tener la capacidad de resolver problemas, encontrar por cuenta propia soluciones y alternativas, investigar situaciones y crear innovaciones, al mismo tiempo que se desarrollen las capacidades intelectuales –interpretación, análisis, creatividad y juicio crítico– y el desarrollo afectivo en cuanto a intereses, actitudes y valores. Proporcionando, a su vez, elementos metodológicos e instrumentales que, aunados a las habilidades intelectuales y al desarrollo de actitudes consideradas valiosas, permitan a los sujetos una actuación relativamente autónoma en su contexto propio. Así como también abarcar aquellos aprendizajes relativos al desarrollo pleno de las capacidades y valores humanos y a la participación crítica en las transformaciones de la vida social.

Para el autor del presente texto los principales objetivos de la formación docente son:

1. Formar en el personal de una institución o dependencia educativa las competencias requeridas para que tengan un mejor desempeño.
2. Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes que requiere el profesional de la educación.
3. Investigar y reflexionar sobre el quehacer docente propio y su congruencia con las aportaciones recientes de la ciencia.
4. Implementar acciones interdisciplinarias de formación e información del docente.
5. Conocer el estado del entorno social como marco de referencia para la formación del docente y del alumno.
6. Promover el intercambio de experiencias, discusiones, que permitan analizar el proceso de enseñanza-aprendizaje, estimular la capacidad de análisis a fin de propiciar las recomendaciones para la solución de la problemática educativa.
7. Contribuir al dominio del quehacer educativo para disminuir la reprobación y deserción escolar.

8. Proporcionar los conocimientos y habilidades que permitan el análisis de los programas y planes de estudio a fin de identificar su congruencia con los cambios sociales, económicos y culturales de la sociedad.
9. Formar al docente para que aplique los conocimientos y habilidades proporcionados por la pedagogía, psicología, antropología, sociología, historia, filosofía y otras materias relacionadas con la educación.
10. Proporcionar los conocimientos y habilidades que permitan al docente ser creativo en el uso de métodos, técnicas, equipo y materiales didácticos.
11. Dotar a los docentes de las prácticas educativas necesarias para establecer una relación estrecha entre la teoría y la praxis y validar la primera con la segunda.

Recomendaciones para la formación de académicos

De igual manera, se sugieren una serie de recomendaciones que permitan que dichos objetivos puedan ser logrados. Imbernón (1994) menciona las siguientes para la formación docente:

- Realizar una selección de entrada a los estudios de profesorado. Establecer criterios de selección de los estudiantes que quisieran acceder a la profesión de enseñar. Estos criterios podrían basarse no únicamente en sus conocimientos, sino en su creatividad, su capacidad de comunicación, de innovación, de manejo del estrés, de adaptarse a los cambios, etcétera.
- Modificar los enfoques normativos (el qué hay que hacer, el cómo hay que hacerlo, etc.) por enfoques múltiples y ecológicos de la enseñanza.
- Aumentar en calidad y cantidad (en años) la formación universitaria de los docentes.
- Racionalizar la estructura y la organización de los centros de formación del profesorado (disminución y territorialización).
- Centrar la formación en la práctica docente.

En el ejercicio de la profesión docente:

- Atender especialmente al maestro novel.

- Incrementar la remuneración económica.
- Establecer sistemas de control y promoción entre el profesorado. Significa establecer mecanismos de regulación, orientación y supervisión en los centros docentes (heteroevaluación y autoevaluación), así como establecer criterios de promoción dentro del sistema educativo.
- Aumentar los recursos materiales y humanos en los centros, así como mejorar sus condiciones de trabajo.
- Disminuir la proporción alumnos-profesor.

Imbernón (1994) sugiere tener en cuenta los posibles obstáculos que impidan conseguir los objetivos relacionados con la formación docente, los cuales se encuentran en dos ámbitos distintos: el organizativo y la transmisión de contenidos.

Respecto al nivel organizativo, los docentes se enfrentan a dos problemáticas. Una abarca el proceso organizativo como tal, en este se plantea la necesidad real de la participación de todos los profesores interesados en los diversos niveles de toma de decisiones; y la otra está relacionada con un nuevo aspecto de la planificación, que surge cuando la formación permanente se institucionaliza.

Otra recomendación es que la administración llegue a diferenciar el tiempo de escolarización de los alumnos y el tiempo de servicio de los profesores. Considerar que el trabajo del profesor abarca un tiempo de formación, de preparación, de organización y planificación, de presencia delante del alumno, de corrección y evaluación y, en definitiva, de reflexión personal.

Ruiz y Negrete (1995) coinciden con Imbernón (1994) en las siguientes recomendaciones:

- Flexibilizar el *curriculum vitae*.
- Proporcionar al maestro una preparación que le permita comprender el contexto en que desarrolla su práctica y transformarla.
- Brindar una formación que haga posible, primero, el reconocimiento de los valores culturales, locales y regionales y, segundo, la capacidad de manejarlos en el salón de clases, no como meros contenidos a transmitir sino como formas de organizar, desarrollar y evaluar el trabajo en el aula.
- Proporcionar elementos teóricos que le permitan al maestro tener una concepción amplia de las diferentes perspectivas educativas, desde las cuales pueda innovar y transformar su práctica.

- Poner énfasis en los procesos de enseñanza-aprendizaje, en el manejo de los contenidos, en ofrecer conocimientos acerca del niño, la organización del aula, del manejo de dos o más grados, el empleo didáctico de materiales impresos y no impresos y en general, los que demanden el trabajo profesional que realiza.
- Buscar la relación con la comunidad para involucrarla en el proceso educativo.

Aguilar (1995) señala algunas sugerencias clave para la formación docente:

- Buscar actividades que rompan el aislamiento de los maestros.
- Proveer de oportunidades a los educadores para que mejoren sus habilidades de escuchar (siguiendo los lineamientos tipo dinámica de escucha constructiva).
- Establecer redes de apoyo en las cuales los docentes puedan reflexionar y expresar sus sentimientos acerca de los cambios y reformas que se proponen, de temas en educación y de sus propias experiencias como alumnos y maestros.
- Aumentar el entendimiento de los maestros sobre cómo las prácticas institucionales en el aula pueden perpetuar prácticas deshumanizantes entre los alumnos, y establecer estrategias para terminar con esas prácticas.
- Capacitar a los maestros para que comprendan lo que significa respetar a la gente joven, actúen siguiendo esa comprensión y ayuden a los jóvenes a que se traten entre sí con respeto.
- Desarrollar el entendimiento y la aceptación entre los educadores de que el factor emocional es un proceso natural y esencial para el bienestar del ser humano.

En la *Enciclopedia General de la Educación* (1999), se identifican las siguientes estrategias que deben tenerse en cuenta para la formación docente:

- Aportaciones por parte de los profesores más experimentados (sobre todo en observación y en diagnóstico). Se podría incluir aquí la supervisión de compañeros o el asesoramiento externo.
- Aportaciones de profesores experimentados (o tutores-formadores) en temas clave en el centro: diversidad, motivación, material, disciplina, relaciones con las familias, programación diaria, etcétera.

- Seminarios de soporte y reflexión sobre los errores y aciertos de la propia práctica cotidiana.
- Intercambios de experiencias y análisis global de situaciones educativas.
- Tutorización mediante mentores o supervisores.
- Prácticas de triangulación durante las cuales pueden simularse situaciones didácticas y analizar en equipo los efectos y consecuencias de la toma de decisiones.

Chehybar y Kuri (1996) recomiendan que antes de iniciar la formación docente, se debe hacer un diagnóstico, considerando las siguientes preguntas:

- ¿Obedecen los programas de las dependencias a la política institucional?
- ¿Existe en la dependencia una infraestructura que propicie la formación docente?
- ¿Cómo está organizada la dependencia en cuanto a lo académico, lo administrativo y lo laboral?
- ¿Existe un proyecto académico claro en la dependencia?
- ¿Cómo selecciona la dependencia a su personal académico?
- ¿Existe en la dependencia una actividad sistemática de formación docente?
- ¿A qué necesidades de formación responde ese programa y a qué políticas educativas?
- ¿Qué orientaciones, desde el punto de vista teórico, contienen los programas de formación?
- ¿Existe congruencia en los programas de formación respecto a la secuencia e integración para responder a necesidades reales?
- ¿Cómo se lleva a cabo el desarrollo del programa desde los puntos de vista teórico, metodológico y práctico?
- ¿Existen proyectos de evaluación y de seguimiento de esos programas para conocer sus resultados?
- ¿Qué formación reciben los formadores de profesores?
- ¿Por qué es necesario analizar esta problemática en el momento actual?

Las experiencias obtenidas en este campo llevan a los autores a presentar las principales recomendaciones para la formación de los académicos:

- a) Realizar un diagnóstico de las necesidades de formación de los docentes que participarán en el programa a fin de tener bases reales para la puesta en marcha del programa.

- b) Identificar la estructura, organización, equipo, recursos humanos y materiales requeridos por los centros de formación de los docentes.
- c) Enfatizar la práctica docente.
- d) Establecer programas de incentivos y promoción del profesorado destinado a participar en ellos y al mejoramiento en su desempeño académico.
- e) Establecer sistemas de evaluación del desempeño del profesorado.
- f) Proporcionar los equipos, materiales y recursos requeridos para ejecutar el programa de formación docente.
- g) Aplicar métodos efectivos y eficientes para la formación del profesorado.
- h) Concientizar al profesorado sobre la necesidad y los beneficios de participar en los programas de formación docente.
- i) Evaluar los resultados del programa a fin de obtener información que retroalimente las acciones que permitan alcanzar los objetivos de formación.
- j) Promover que los programas de formación docente contemplen las diversas actividades del docente: preparación y organización de sus clases, participación en programas institucionales, de formación, y actualización de clases, etcétera.
- k) Proporcionar a los maestros los conocimientos, habilidades y actitudes que les permita autoevaluar su práctica, a fin de mejorarla.
- l) Proporcionar elementos que le permitan al docente tener información de los diferentes enfoques y paradigmas educativos, a fin de comprender las fortalezas e insuficiencias de cada uno de ellos para utilizar los modelos educativos más adecuados.
- m) Enfatizar la formación en el proceso de enseñanza-aprendizaje, en el dominio y comunicación de los contenidos, así como de la adquisición de conocimientos acerca del educando y la organización de la clase sobre el conocimiento del entorno social con el que se relaciona el docente.
- n) Diseñar e implantar estrategias que permitan que los docentes reflexionen y opinen sobre los cambios que se sugieren en el campo de la educación.
- o) Involucrar en el programa a los docentes más experimentados y capaces de fungir como formadores o adjuntos de formadores.

Etapas de la formación docente

El proceso de la formación del docente involucra varias etapas. Imbernón (1994) da un ejemplo de una propuesta hecha por un comité para el análisis de la carrera docente en el país de Gales, en el cual registró los estudios siguientes: un año de adaptación, un periodo de cuatro a seis años a lo largo del cual los enseñantes han de asistir a unos cursos breves sobre determinados temas; un periodo de reorientación después de seis u ocho años de experiencia, que puede originar una excedencia para asistir a un curso de un trimestre y un cambio de orientación en la carrera; un periodo complementario de estudios en seminarios de alto nivel a fin de perfeccionar los conocimientos especializados; aproximadamente hacia la mitad de la carrera, al cabo de unos doce o quince años, algunos enseñantes se benefician de un programa de altos estudios de una duración de un año o más que les prepara para posibles funciones de animación o dirección; durante la segunda parte de la carrera es necesario preparar una minoría de profesores para tareas directivas de alto nivel, mientras que la mayor parte se beneficiará regularmente de las posibilidades de la formación permanente.

Debesse y Mialaret (1982) dividen la formación en tres partes:

- a) periodo de sensibilización
- b) periodo de aprendizaje de los métodos y técnicas pedagógicas
- c) periodo de toma de responsabilidad

Periodo de sensibilización

En éste la formación pedagógica debe empezar por situar al joven estudiante en presencia del mundo escolar tal como es actualmente. El marco general teórico se compondrá, por lo tanto, de una enseñanza general de sociología –más concretamente de sociología escolar– y del estudio de las estructuras docentes del país. Un futuro profesor debe saber de qué medios provienen sus alumnos, cuál ha sido su ciclo escolar anterior, cuál será o podrá ser su ciclo escolar posterior. Todo esto puede lograrse mediante enseñanzas impartidas por maestros, acompañadas de trabajos prácticos y de visitas a los centros.

En el plano teórico, una iniciación en la psicología contemporánea permitirá preparar los estudios posteriores de psicología infantil y psicología de la educación.

Periodo de aprendizaje de los métodos y técnicas pedagógicas

A lo largo de este periodo, se propone organizar los cursos teóricos en torno a tres disciplinas fundamentales:

- psicología de la educación
- métodos y técnicas pedagógicas principales
- didáctica de las disciplinas

La enseñanza práctica se distribuiría, durante este periodo, en tres clínicas, de desigual importancia pero todas ellas indispensables en la preparación de los jóvenes para el tercer periodo.

Se denomina a la primera clínica *aprender a transmitir un mensaje*. La segunda clínica se desarrollará paralelamente a la primera; tendrá como objetivo enseñar a los estudiantes a aplicar de un modo inteligente tanto los diferentes métodos como las principales técnicas utilizadas en la educación actual:

- cómo organizar su enseñanza
- elaboración de una progresión
- preparación de una lección
- cómo utilizar la actualidad
- como actuar para organizar un estudio del medio
- utilización de las técnicas audiovisuales

La tercera clínica se sitúa al final del segundo periodo. En ésta el grupo prepara con su profesor una lección, misma que, antes de ser expuesta ante los alumnos, se critica, se mejora, se hace una prueba ante las cámaras del circuito cerrado de televisión.

Periodo de toma de responsabilidades

Todas las actividades precedentes preparan al joven estudiante para descubrir otro aspecto de su futura función: hacerse cargo, durante un periodo que va de tres semanas a un mes (y ello repetido tres veces como mínimo), de un puesto de maestro o de profesor o jornada completa y con todas las competencias que implica esa función.

Es quizá también en este momento cuando se reagruparán y coordinarán todas las indicaciones y ejemplos recibidos a lo largo de toda la formación, en lo que respecta a la actitud experimental en pedagogía y es ahora cuando podrá darse una iniciación a las técnicas de investigación.

De acuerdo con Huerta (2000), las fases de la formación son:

Formación continua y formación permanente. La primera corresponde al momento en que el adulto desarrolla un oficio o una profesión (en cualquier campo de la producción), que requiere de cierto grado de calificación, definiéndose así una triple relación: empleador, empleado y producción.

En la formación permanente el individuo participa de manera voluntaria y tanto los objetivos como los contenidos de su formación son negociados con una institución; es decir, el individuo participa en la planeación, el desarrollo y la evaluación de su propia formación; de esta manera se genera un proceso de formación autogestionaria.

Evaluación de la formación docente

Para la *Enciclopedia General de la Educación* (1999), cualquier proceso evaluativo debe estar orientado por el propósito que lo impulsa y lo justifica. En el caso específico de la evaluación del profesorado, se reconocen los siguientes propósitos:

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

Diagnosticando dichas necesidades a través de algún procedimiento (escalas, cuestionarios, entrevista) que recoja el juicio y opinión del propio profesorado: cuáles son sus principales carencias, cuáles los problemas principales que los profesores perciben en el desarrollo de su tarea, así como los intereses o áreas preferentes para su perfeccionamiento. El plan de formación permanente se establecería con miras a cubrir las necesidades observadas.

Para Gage (1989), en Dos Santos Filho y Sánchez Gamboa (1997), el mejor educador es aquel que produce en sus alumnos el máximo de cam-

bios deseables en el grado más elevado. La búsqueda de la fórmula que permita medir la eficacia del docente, en función de los cambios obtenidos en los alumnos, ha interesado durante largo tiempo a los investigadores. El objetivo educativo se define en términos de conductas, de aptitudes, de características deseadas en el alumno. El criterio fundamental de la eficacia del docente, generalmente admitido en esta opción, es el desarrollo de las aptitudes y de los conocimientos del alumno, medidos antes y después de la influencia del profesor.

En el campo de la investigación hay que realizar elecciones. Según Meux (1967), intervienen las cuatro siguientes:

¿Qué componentes del fenómeno van a ser analizados: el comportamiento, el acto, las actitudes, los rasgos de personalidad, las relaciones maestro-alumnos, alumnos-alumnos, etcétera?

¿Sobre qué atributos de los componentes va a regirse la orientación?

¿Atributos cognoscitivos, afectivos, psicomotores, perceptivos, motivacionales?

¿En qué situación se producen los efectos que deben ser explicados?

¿En qué perspectiva temporal van a ser estudiados estos efectos? ¿Se van a considerar los efectos a largo o a corto plazo?

Los componentes a observar pueden ser el comportamiento verbal del profesor, considerando la forma (número de palabras, giros, medida de la potencia de voz, etc.), el sentido de lo que se dice; o el agente, un individuo implicado en relaciones intencionales.

Se opera la conceptualización de los componentes: 1) seleccionando los atributos: características, rasgos, propiedades, cualidades en los dominios cognoscitivos, afectivos, bajo los aspectos perceptivos, volitivos, motivacionales; 2) estudiando los atributos de una manera analítica, cuando se consideran principalmente como elementos o factores, o bien de una manera sintética, cuando son vistos como subconjuntos que implican relaciones con el componente mismo.

La revisión sobre la evaluación realizada en programas de formación permanente del profesorado en algunos países muestra que los estudios se clasifican en tres tipos:

- Evaluaciones de amplio alcance realizadas por un extenso equipo de investigadores que trabajan en una estructura de formación de profe-

sorado (en una zona determinada) y cuyas conclusiones van dirigidas a grandes audiencias.

- Evaluaciones llevadas a cabo por formadores de profesores durante y al final de una actividad de formación. La finalidad en este tipo de evaluaciones es determinar si los objetivos de actividad se cumplieron.
- Evaluaciones sobre el efecto de los programas de formación en el interior de las aulas (evaluación demorada). Este determinado tipo de evaluación es mucho más compleja y presenta mayor dificultad, ya que existe un gran número de indicadores y resulta difícil determinar si la asistencia del profesorado a un programa de formación permanente redundará en una mayor calidad de la enseñanza en su aula.

Áreas de formación de los docentes

En la mayoría de los países se realizan evaluaciones en las cuales se pueden agrupar los contenidos propios de la función docente, en tres grandes áreas: la docencia, la profesionalidad y los servicios a la comunidad.

Bajo la primera área se sitúan, a su vez, tres grandes subáreas: el dominio sobre las áreas de conocimiento que se imparte, la cualidad didáctica empleada en la tarea docente y el uso adecuado de los conocimientos de carácter piscopedagógico.

En la profesionalidad se encuentra toda una gama de actitudes por parte del docente, que pasan por el cumplimiento escrupuloso de sus obligaciones docentes, el cuidado de su formación continua a través de tareas de formación, y el respeto a los fundamentos y actitudes éticas en el ejercicio profesional.

Y en los servicios a la comunidad se hace hincapié en que la tarea docente se ha de trascender lo puramente escolar. El docente debe ser un miembro activo de su comunidad.

Específicamente, se considera que el desarrollo profesional del docente debe realizarse en cinco grandes áreas:

1. El desarrollo instruccional, que enfatiza las destrezas técnicas y pedagógicas.
2. El desarrollo profesional, que enfatiza la mejora personal dentro de su tarea profesional.
3. El desarrollo de la organización, que enfatiza las necesidades y prioridades institucionales.

4. El desarrollo de la carrera, que enfatiza la preparación para el ascenso profesional.
5. El desarrollo personal, que enfatiza la mejora individual en diversas facetas académicas vitales, relaciones personales, etcétera.

De acuerdo con Imbernón (1994), los componentes a considerar son los siguientes:

El científico, el psicopedagógico, el cultural y la práctica en el ejercicio de la profesión docente. Cada uno de estos componentes tiene una clara orientación de finalidad:

- a) Mediante el componente científico, el profesor se prepara para ser un agente educativo que posee conocimientos de disciplina, área o de áreas científicas que ha de transmitir.
- b) Por medio del componente psicopedagógico, el profesor se prepara para ser un profesional que asume conocimientos teóricos, prácticos y tecnológicos de las ciencias de la educación para su aplicación en el ejercicio docente.
- c) De la mano del componente cultural, el profesor se convierte en un agente poseedor de una cultura de ámbito general y de una cultura específica de conocimiento del medio en el cual ejercerá.
- d) Con el estudio y reflexión sobre la práctica docente en los centros, el profesor profundiza la realidad educativa y experimenta y adecua las bases curriculares recibidas al contexto en el cual ejerce la profesión.

De acuerdo con Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (1996), la función docente y los procesos de su formación y desarrollo profesional deben considerarse en relación con los diferentes modos de concebir la práctica educativa. Se deben identificar y debatir las características que configuran un tipo de profesor capaz de responder a las exigencias que requiere el concepto de enseñanza y currículo que hemos defendido.

Para Debesse y Mialaret (1982) los diferentes modelos propuestos para la formación de los maestros se refieren casi siempre a las mismas finalidades globales, admitidas por todos y erigidas en *slogans* por la gran prensa pedagógica: saber, saber hacer, saber ser, saber aprender, saber cambiar, etcétera.

Ellos definen diez funciones que todo organismo de formación pedagógico debe tener:

1. El conocimiento del contexto y de las funciones fundamentales de la escuela. La sociedad contemporánea. Evolución e ideología. El lugar de la escuela. Su papel. Posibilidades y riesgos.
2. El conocimiento de las funciones escolares. La condición de la escuela (la administración). Las instrucciones oficiales y los programas: análisis crítico de los contenidos; insuficiencia respecto a las funciones de educación.
3. El conocimiento de los medios escolares. Doctrinas y métodos de información y de formación. Multiplicidad y progreso. Los instrumentos y las técnicas.
4. El conocimiento del sujeto educando. Deontología. Conocimiento biopsicosociológico del educando. Observación de los alumnos. Contribución al dominio de la afectividad del carácter.
5. El conocimiento del medio educador. Organización del medio. Animación del grupo y trabajo en equipo. Técnicas del trabajo social y de la gestión, responsabilidad y cooperación.
6. La función de síntesis. Interdisciplinariedad de los temas y pluralismo de los métodos. Convergencia de los esfuerzos. Unidad de la relación educativa, de la obra realizada, de la persona del educando (y coherencia en la persona del educador).
7. La función de control: de las actividades de los alumnos, de la acción del maestro.
8. La función del cambio. Reorientaciones y nuevas capacitaciones. Los cambios de actividades y las transmisiones de adquisiciones. Acción presente y futura sobre el mundo exterior.
9. La función de investigación. Temas y procedimientos de investigación. La investigación experimental y los proyectos.
10. La función de creatividad. El cuestionamiento de lo anterior, de lo real. La ingeniosidad de los procedimientos. El descubrimiento de los medios de expresión. La invención de los resultados.

Para Chehybar y Kuri (1996) el proceso de formación docente tiene, entre otros, dos componentes sustantivos: una manifestación empírica cuya expresión y comportamiento son susceptibles de ser descritos, evidenciarse con datos y hechos, comprenderse e incluso transformarse y que se ponen de manifiesto en la existencia de propuestas de acciones, programas y proyectos, lo que representa una gama de vertientes a explicar. El otro componente está constituido por las interpretaciones, modos de conceptualizar,

criterios, categorías y nexos que permiten su abstracción y su comprensión teórica.

Respecto a la función y actividades Burdin indica los siguientes roles del docente:

- Especialista en diagnóstico y prescripción del aprendizaje
- Especialista en recursos de aprendizaje
- Facilitador del aprendizaje en la comunidad y, en general, fuera de la escuela
- Especialista en la convergencia interdisciplinaria de saberes

Por otra parte, señala Burdin, al profesor se le pide que prepare a sus alumnos para vivir en sociedades urbanas, de compleja estructura económica, social, ocupacional, etc., y en un mundo en el que los valores cambian con rapidez. En este sentido, el profesor debe asumir roles como:

- Clarificador de valores
- Promotor de relaciones humanas
- Consejero profesional y del ocio

Para Fortuny (1987) e Imbernón (1994), las funciones que ha de ejercer el profesor en su vida profesional, pueden agruparse en tres apartados:

- a) Funciones que ha de realizar como miembro de una comunidad
- b) Funciones que ha de realizar como miembro del claustro (o de otros órganos colegiados de un centro docente)
- c) Funciones que ha de realizar como enseñante dentro del aula y con un grupo-clase

De una manera más concisa para el autor del presente texto, los principales aspectos o áreas en las que se debe formar profesionalmente al docente son:

- a) El área didáctica, que proporciona los conocimientos, habilidades y destrezas pedagógicas a utilizar en el aula.
- b) El área profesional, que comprende los conocimientos, habilidades y actitudes propios de las disciplinas o profesión del docente.
- c) El área cultural, en la cual se proporciona al docente un acervo cultural general.

- d) El área social, que incluye el conocimiento general de la escuela, comunidad y la problemática social en general y sólido.
- e) El área de investigación, en la cual el docente adquiere los conocimientos y las habilidades para investigar y mejorar su propia práctica docente.
- f) El área psicopedagógica, mediante la cual el docente adquiere conocimientos sobre el desarrollo bio-psicosocial del educando, así como también de principios y conceptos útiles de la pedagogía y la psicología.
- g) El área tecnológica, por medio de la cual adquiere conocimientos y habilidades para manejar los equipos y materiales instruccionales y aquellos específicos de su profesión.
- h) El área axiológica, en la cual se adquirirá información sobre los valores y procedimientos para el establecimiento de éstos.

2. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES

Aspectos o elementos de la evaluación

En este capítulo se analizará lo relativo a la evaluación del docente, dado que ella proporcionará las bases sobre las cuales se planearán e implementarán las acciones formadoras de los académicos.

Para una mejor comprensión de la evaluación se revisarán su concepto, sus objetivos, las funciones que desempeña, los requisitos que debe cubrir, las preguntas que deben realizarse en las evaluaciones, la clasificación de los evaluadores, el proceso de operacionalización de las variables que integran el desempeño de los docentes. Además, se descubrirán los antecedentes de los estudios sobre la evaluación del académico desde los puntos de vista cualitativo y cuantitativo.

Concepto de evaluación

El término *evaluación* es una palabra elástica que se extiende para abarcar muchas clases de juicios. La gente habla de evaluación de la ejecución de una tarea por parte de un trabajador, de evaluación del aprendizaje del alumno, de la evaluación del desempeño del docente, de evaluación del potencial de ventas de un nuevo producto, etc. Lo que tienen en común todos ellos es la noción de juzgar el valor o los méritos de alguna cosa: alguien está examinando y sopesando un fenómeno (una persona, una cosa, una idea) valiéndose de algún patrón, explícito o implícito (Weis, C. 1975). De acuerdo con la definición que presenta el diccionario, evaluar o valorar es: "reconocer, estimar o apreciar el valor o mérito de una cosa".

Para el Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1981), de los Estados Unidos, la definición es la siguiente: la evaluación es el enjuiciamiento o investigación sistemática de la valía o el mérito de un objeto y

consiste en delinear, obtener y proporcionar información tanto cualitativa como cuantitativa, para la toma de decisiones o la justificación de actividades (Stufflebean y Shinkfield, 1987).

La evaluación constituye un ámbito de conocimiento que estudia diversos aspectos de los sistemas educativos (programas, maestros, materiales, instituciones, etcétera).

Ayala (1987) define la evaluación como "la estimación o verificación del grado de realización de los objetivos o metas basada en criterios comunes, previamente establecidos y que considera las necesidades que desea satisfacer el volumen del trabajo requerido, los recursos utilizados, los conocimientos del contexto, los impactos positivos y negativos previstos y los resultados imprevistos.

Para Nieto Gil (1996), evaluar en el campo de la psicodidáctica es una actividad de múltiples agentes, de variados sujetos, sobre diversos aspectos de las conductas manifiestas a través de diferentes instrumentos con la finalidad de mejorar los procesos educativos y, por tanto, lograr mejores resultados en el aprendizaje de los alumnos. Para este autor "evaluar es establecer criterios y aplicar instrumentos de medida, tanto de rasgos psíquicos, como de conductas o procesos, así como también de productos educativos. Esta actividad siempre será realizada para incidir en los procesos, de forma que se mejoren los resultados o productos, tanto de tipo cognitivo como afectivo de los alumnos".

Para los propósitos del presente texto y de la evaluación realizada de los docentes universitarios, el concepto que se propone es el siguiente: La evaluación es un proceso organizado, sistemático, de la obtención de información pertinente y útil, que proporcionará las bases para las inferencias y juicios de valor, los cuales a su vez permitirán realizar la toma de decisiones e implementación de acciones tendientes a resolver las unidades y problemas identificados y alcanzar los objetivos establecidos.

Objetivos de la evaluación del desempeño académico

- 1) La evaluación permite aumentar la racionalidad de las decisiones. La información objetiva recabada acerca de los resultados de los programas aumenta la probabilidad de tomar decisiones atinadas en materia de asignación de partidas presupuestarias y de establecimiento de programas de formación docente.

- 2) Permite apoyar y asesorar a los responsables de programas educativos, analizarlos, juzgarlos y mejorarlos.
- 3) La evaluación de la enseñanza del profesor es una de las clases de evaluación educativa. Es indispensable para una verdadera evaluación formativa de los alumnos. Permite hacer posible el perfeccionamiento en el ejercicio; conocer las relaciones del aprendizaje de los alumnos con su propia enseñanza; y poder aportar datos y reflexiones que contribuyan a la realización de la evaluación del centro, sea interna o externa.

La mejora en la práctica de la enseñanza permitirá reducir el fracaso o deserción escolar, superar métodos poco científicos que han exigido demasiados e inútiles esfuerzos, encontrar enseñanzas menos tensas, adaptadas a sus necesidades y más participativas.

Finalmente, el observar la conducta y actividades del profesor en el aula frente a los alumnos es una de las prácticas más recomendables y ha sido extensamente utilizada en la investigación sobre la enseñanza, desde el paradigma cuantitativo y el cualitativo.

Funciones de la evaluación

La evaluación puede tener diversas funciones, entre otras las siguientes, de acuerdo con Álvarez (1987).

- 1a. Función de diagnóstico. Permite identificar problemas y necesidades y verificar el estado de una actividad o servicio en relación con una norma ideal.
- 2a. Función formativa. Permite reajustar en forma continua y sistemática una actividad o programa con el fin de que logre en forma objetiva su objetivo y metas.
- 3a. Función terminal. Verifica el grado de realización de los objetivos y sus metas al término de un proyecto o programa.
- 4a. Función de control. Determina el avance de un plan, programa o proyecto para realizar los ajustes necesarios. Los avances se registran a través de rutas críticas, diagramas, cronogramas.
- 5a. Función política. Provee información para mejorar las decisiones de quienes tienen a su cargo programas, proyectos, actividades o instituciones.

- 6a. Función prospectiva. Apoya el planteamiento de innovaciones o nuevas realidades que no dependen necesariamente de los antecedentes históricos, sino de la decisión de grupos humanos organizados que se comprometen a alcanzarlas.

Entre las principales funciones que se le pueden atribuir a la evaluación docente está la de considerarlo un factor determinante en el desarrollo, formación y actualización del profesor, a quien le permitirá mejorar su condición socio-económica, además de verse beneficiado con los incentivos institucionales y contribuir a elevar la calidad de los servicios educativos.

Asimismo, la evaluación permite detectar las suficiencias e insuficiencias, fortalezas y debilidades del desempeño académico, para mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje.

Requisitos de una evaluación

Las normas del Joint Committee on Standards for Educational Evaluation (1981) de los Estados Unidos recomiendan que los evaluadores y los clientes cooperen entre sí para que las evaluaciones puedan cumplir las siguientes cuatro condiciones principales:

Una evaluación debe ser útil. Debe estar dirigida a aquellas personas y grupos que estén relacionados con la tarea de realizar aquello que se está evaluando o a quienes sean sus responsables más directos. Debe ayudarles a identificar y examinar lo bueno y lo malo de este objeto. Debe poner muchísimo énfasis en plantearles las cuestiones de mayor importancia. Debe proporcionarles informes claros de una manera oportuna. Y, en general, debe facilitar no sólo informaciones acerca de virtudes y defectos, sino también soluciones para mejorarlo todo.

Debe ser factible. Debe emplear procedimientos evaluativos que puedan ser utilizados sin demasiados problemas.

Debe ser ética. Debe estar basada en compromisos explícitos que aseguren la necesaria cooperación, la protección de los derechos de las partes implicadas y la honradez de los resultados. Además, debe proporcionar un informe equitativo que revele todas las virtudes y defectos del objeto.

Debe ser exacta. Debe describir con claridad el objeto en su evolución y en su contexto. Debe revelar las virtudes y defectos del plan de evaluación, de los procedimientos y de las conclusiones. Debe estar libre de influencias.

Y debe proporcionar unas conclusiones validas y fidedignas. Para el autor del presente texto los requisitos a observar en la evaluación del docente son los siguientes:

- Debe contribuir a mantener los objetivos y normas relacionados con el mejoramiento del desempeño de los docentes, del rendimiento escolar de los alumnos y en general de la calidad de los servicios ofrecidos por las instituciones o entidades académicas.
- La información de la evaluación del docente debe manejarse en forma anónima y confidencial en relación a terceros (administradores, directores de entidades o instituciones académicas).
- Estos últimos deberán utilizarla para implementar acciones tendientes a la formación de los docentes evaluados.
- Los procedimientos de evaluación deberán ser consensuados por todos los involucrados en ello y descritos objetivamente.
- Deben identificarse los problemas que se generarían en la realización de la evaluación a fin de prever la implementación de las acciones que disminuirían o eliminarían la problemática.
- La evaluación de los docentes no deberá afectarlos, sino beneficiarlos en cuanto a su desempeño, motivación, autoestima.
- Estos reportes de los resultados de la evaluación deben ser claros, objetivos y precisos, de tal forma que faciliten su interpretación cuantitativa y cualitativa, permitiendo ser utilizados por los docentes y administradores.
- Se deben implementar acciones de seguimiento para evaluar el impacto de la evaluación y de las consecuentes acciones de su formación docente.
- Se deben proporcionar los recursos humanos, materiales y el apoyo político para que la evaluación se realice de manera oportuna, efectiva y eficiente.
- El evaluador y el administrador deben definir y precisar los comportamientos, habilidades y actividades de los docentes que serán motivo de evaluación.
- Se debe considerar y describir el contexto en que se desempeñan los docentes evaluados.

Crterios e indicadores para la evaluación

La visión holística de la evaluación es un atributo del proceso evaluativo. Otro de los atributos más significativos del proceso evaluativo es su dimensión axiológica. La evaluación es, en última instancia, un acto de contrastación entre categorías referentes a la acción y categorías referentes a valores.

La evaluación de la educación superior no debe ser concebida como la simple aplicación de instrumentos de medida, sino como un proceso que conduce a la emisión de juicios de valor sobre el estado que guarda este nivel educativo y el impacto social que produce. Debido a que todo juicio de valor implica una comparación entre lo existente y lo deseable, la evaluación de la educación superior requiere de un paradigma o modelo que funcione como marco de referencia.

La estrategia de evaluación obligaría a responder las siguientes preguntas:

¿Qué evaluar?

La selección de qué evaluar depende del interés manifiesto de los que habrán de tomar las decisiones. La unidad o ámbito de análisis puede ser desde un estudiante o un grupo de estudiantes (evaluación personalizada), hasta un programa, una institución o el sistema completo.

¿Cuándo evaluar?

La pregunta de cuándo evaluar se refiere al periodo sobre el que se obtiene información y datos en torno al objeto de estudio.

¿Quién habrá de evaluar?

La evaluación puede ser efectuada por los propios responsables del diseño y operación del programa a ser evaluado (autoevaluación), por otros miembros del programa o institución que no son responsables del diseño y operación de dicho programa (evaluación interna), y por personal ajeno a la institución (evaluación externa).

¿Cómo evaluar?

Un enfoque holístico enfatiza la importancia de ubicar al problema objeto de evaluación en su contexto global. Dependiendo de las áreas de interés, de la naturaleza específica de los problemas a ser evaluados y del sujeto evaluador, se establecen, conjuntamente con los responsables de la toma de decisiones, ámbitos, objetos de estudio, métodos y procedimientos, tanto cuantitativos como cualitativos, con el fin de que la información generada sea de mayor utilidad.

La metodología debe traducirse en técnicas de obtención de datos, instrumentos y procedimientos operativos que permitan captar dimensiones distintas sobre el programa objeto de evaluación: análisis de sistemas, evaluación libre de metas, modelo de toma de decisiones, instrumentos estandarizados de medición, evaluación por computadora, pruebas abiertas, ejercicios de demostración y de simulación, entrevistas personales, análisis estadísticos, estudios de campo, encuestas, análisis situacionales, análisis de contenido, etcétera.

Factores participantes en la evaluación

Los factores pueden ser objetos, sujetos e instrumentos de evaluación.

1. En cuanto a los *objetos* de la evaluación, éstos pueden ser:
 - a) Conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas, capacidades, actitudes y rasgos de personalidad
 - b) Procesos o procedimientos acerca de alguna actividad
 - c) Producto de las acciones realizadas
 - d) Materiales utilizados en el proceso enseñanza-aprendizaje: planes y programas de estudio, pruebas escritas, aparatos audiovisuales, etcétera.
2. Los *sujetos* susceptibles de evaluación pueden ser escuelas o entidades académicas, instituciones, alumnos, profesores, directivos, funcionarios, currículo, proyectos, entre otros.
3. Los *instrumentos de evaluación* pueden ser cuestionarios, guías de entrevista, escalas, pruebas, grabadoras, cámara de video, etcétera.
4. Los evaluadores pueden clasificarse en internos y externos.

Los *evaluadores internos* pueden ser:

 - a) los alumnos de los maestros
 - b) los propios maestros a evaluar
 - c) otros maestros, compañeros de los docentes a ser evaluados
 - d) las autoridades. El director, el supervisor
 - e) Los organismos colegiados, como los consejos técnicos, los colegios de maestros, las juntas académicas, etcétera

Los *evaluadores externos* son aquellas personas especialistas que no laboran en el centro educativo, y que son contratados o invitados para realizar la evaluación del desempeño del docente.

Proceso de operacionalización de variables de la evaluación docente

Una de las estrategias más efectivas para elaborar un instrumento de recolección de datos consiste en recurrir a la operacionalización de variables, también denominadas *categorías*. Este proceso consiste en el desarrollo de acciones que nos permitan, partiendo de un constructo o variable con un nivel abstracto, llegar a la elaboración de los reactivos concretos que no sólo puedan ser cuantificados y facilitar la interpretación de los resultados, sino que contribuyan a la validez del cuestionario al muestrear correctamente todas las variables sobre las cuales se desea obtener información.

Es necesario recordar que las variables de un estudio son conceptos que representan el sistema teórico de una determinada ciencia. Estos conceptos constituyen abstracciones generales pertinentes sobre las variables del estudio y, consecuentemente, para realizar explicaciones sobre ellas, necesitamos recurrir a la definición operacional de cada una de ellas. Esta definición operacional en ocasiones significa definir los factores a través de enunciar sus características o sus dimensiones físicas, la topografía de la conducta, requerimientos que debe cumplir en términos de intensidad, duración, espacio donde se emita, etc. Así, por ejemplo:

Atención del alumno. Puede ser definida como el contacto visual que establece el alumno con el maestro, periodos de 30 segundos mínimo.

Interés hacia la materia de español. Puede ser definido como las conductas adecuadas de aproximación del alumno hacia eventos relacionados con dicha materia. Ejemplo: leer libros y revistas de español, acudir a conferencias sobre español, platicar con el maestro de español sobre teorías de la materia, obtener calificaciones altas en español, llegar puntualmente a las clases de estas materias, etcétera.

En estos casos la operacionalización de variables requiere de especificar las operaciones que deben de realizarse para poder observar y medir el constructo. Así, si la variable que se pretende medir es *fiebre*, tendremos que definirla de la siguiente manera: cuando el mercurio del termómetro rebasa los 36.5 grados, habiendo sido colocado el termómetro debajo de la axila o de la lengua del paciente, durante más de dos minutos...

Otro tipo de definición operacional frecuentemente utilizada en la elaboración de encuestas es aquel en que el constructo o variable es descompuesto o desglosado en sus componentes mínimos. A fin de realizar este proceso de operacionalización de variables, se siguen los siguientes pasos:

- Se identifican todos los conceptos o variables contenidas en el planteamiento del problema, hipótesis u objetivo.
- Cada una de estas variables es sometida individualmente el proceso de operacionalización.
- La variable o constructo es identificada o rotulada.
- Se proporciona una definición conceptual o constitutiva para dicha variable.
- Se identifica cuáles son las subvariables o dimensiones que puede contener o integrar al constructo.
- Se describen los indicadores de cada dimensión en los términos más concretos u objetivos que son posibles.
- Los indicadores son transformados en reactivos o preguntas.

En las páginas siguientes (56 a 60) se presentan ejemplos de cuadros de operacionalización de variables, los cuales se utilizan para la elaboración de escalas de evaluación docente.

Enfoques de la evaluación del desempeño académico

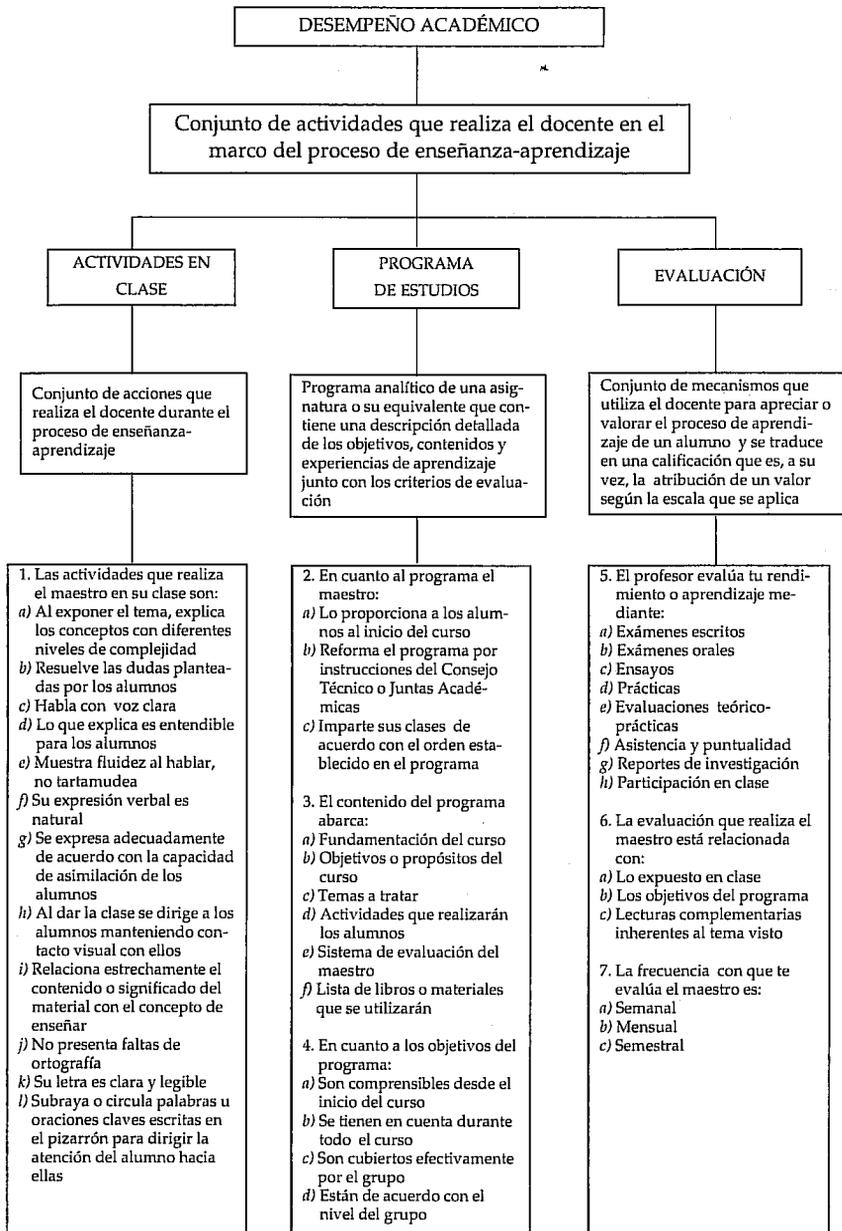
Los primeros indicios de evaluaciones sistemáticas referidas al campo de la docencia se encuentran en el año 1900, a partir del cual se han desplegado diversidad de paradigmas y experiencias derivadas de los mismos.

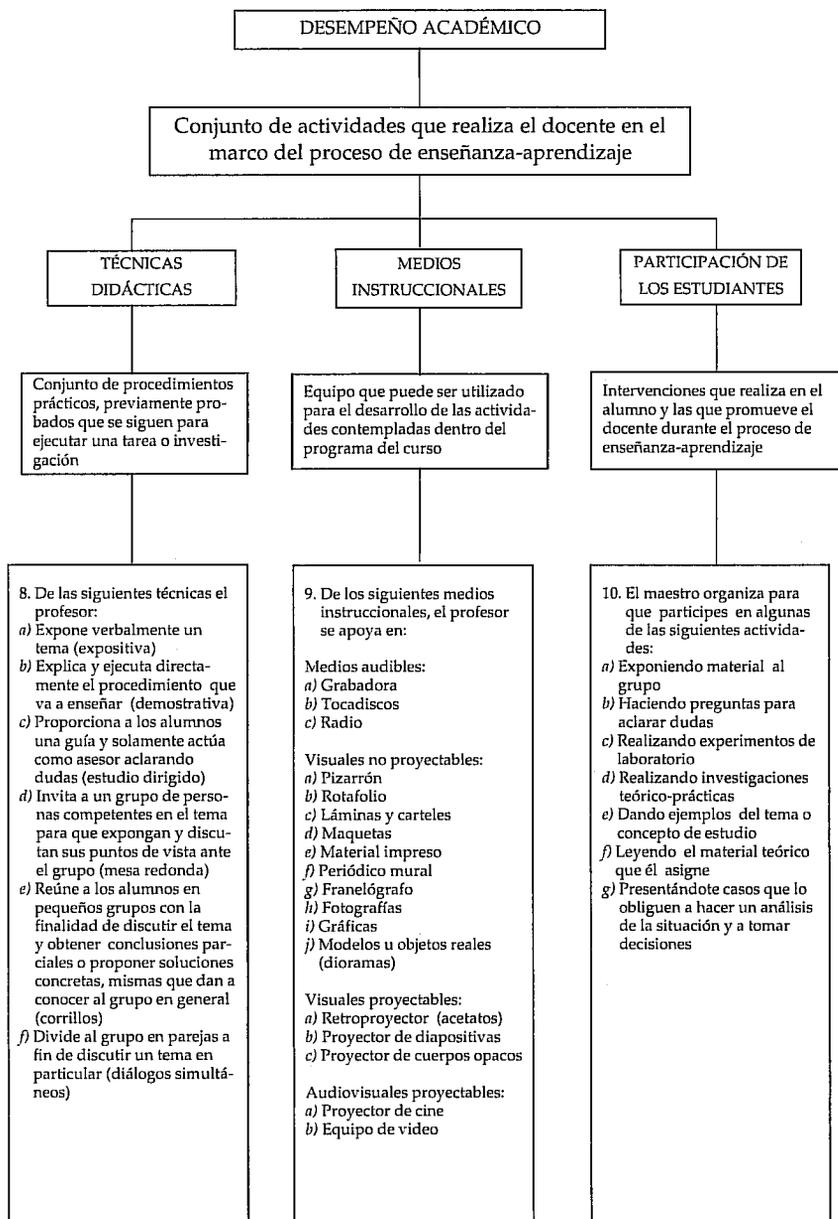
La elección de un paradigma en este caso implica determinar un planteamiento hipotético a partir del cual se toman decisiones fundamentales para seleccionar las variables que se intenta explorar, así como para proponer relaciones significativas entre ellas.

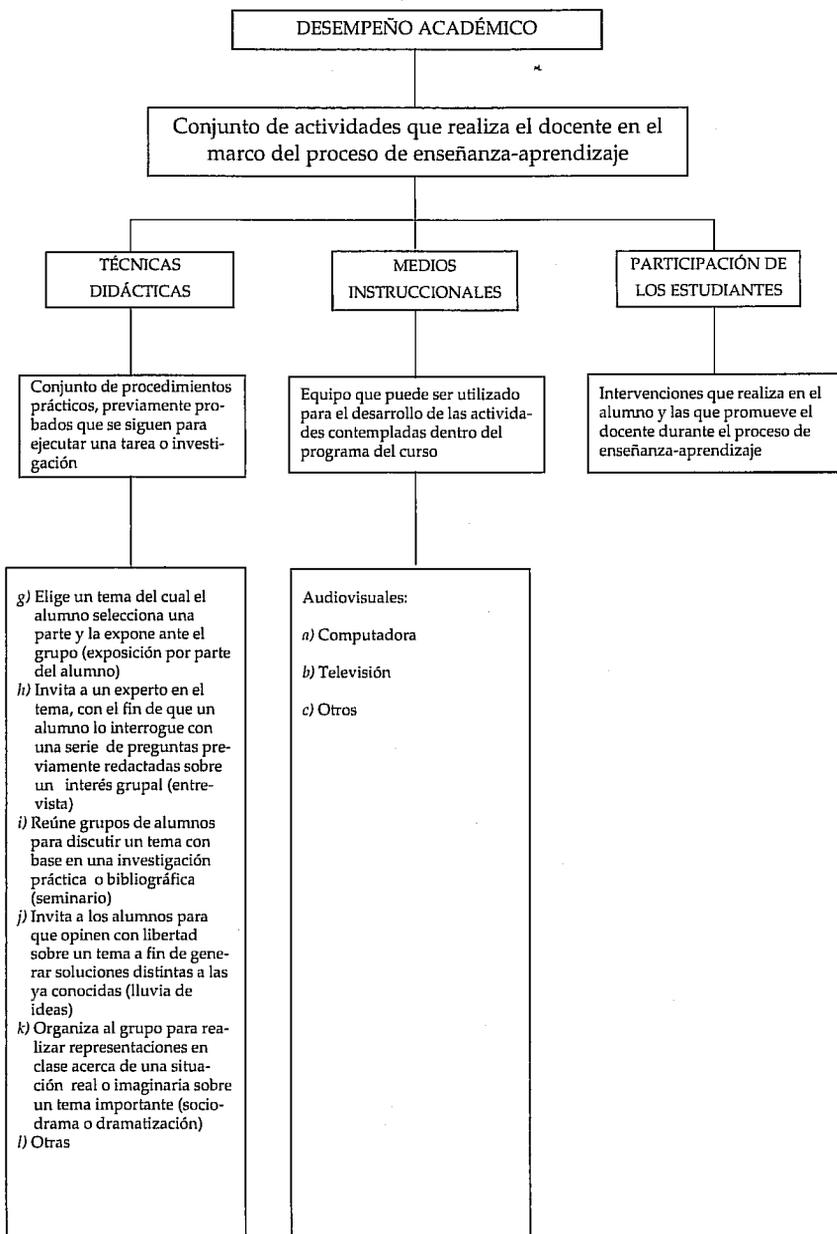
Entre los paradigmas dominantes que se han abocado a la búsqueda y explicación de criterios de la calidad docente, se pueden determinar los siguientes:

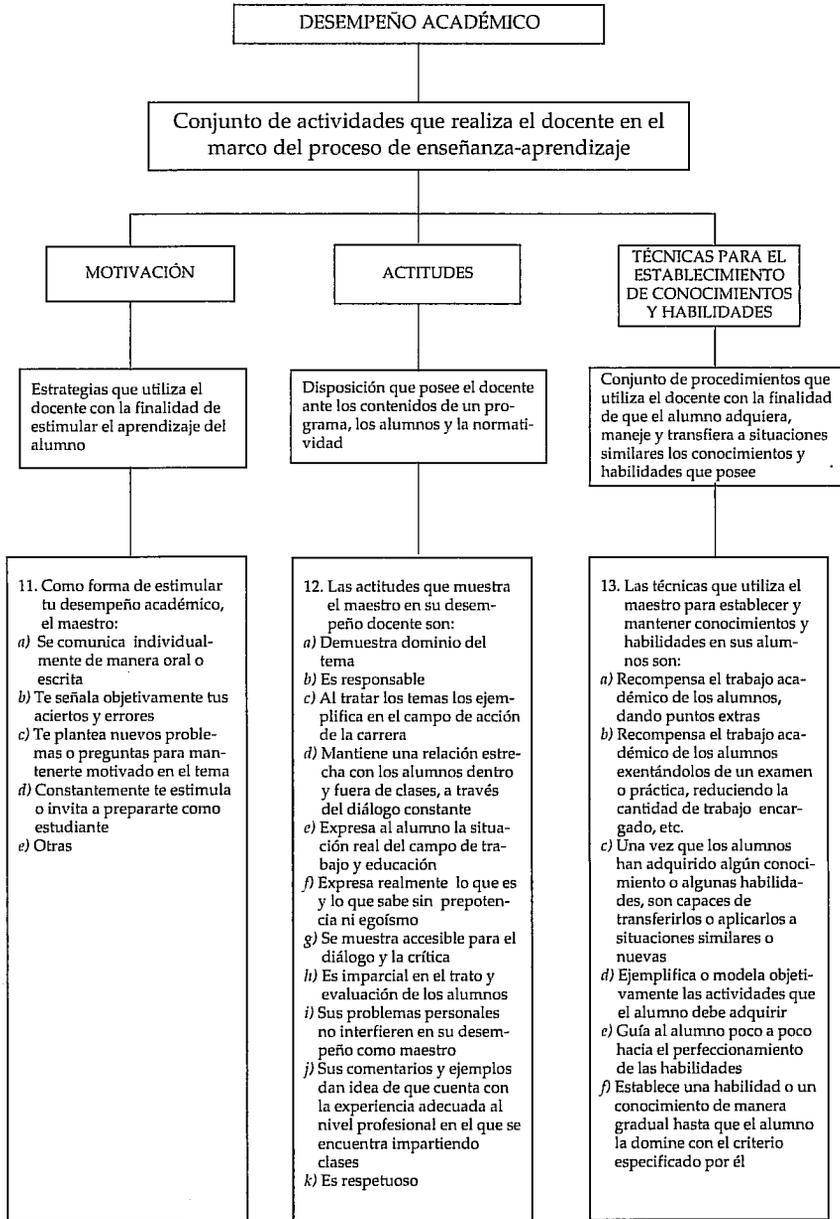
- a) Por el análisis de las interacciones didácticas
- b) Por la medición del rendimiento escolar
- c) Mediante la opinión de los estudiantes
- d) Mediante la combinación de juicios
- e) Mediante la clasificación de comportamientos
- f) Mediante la autoapreciación y
- g) Mediante el análisis de sus funciones

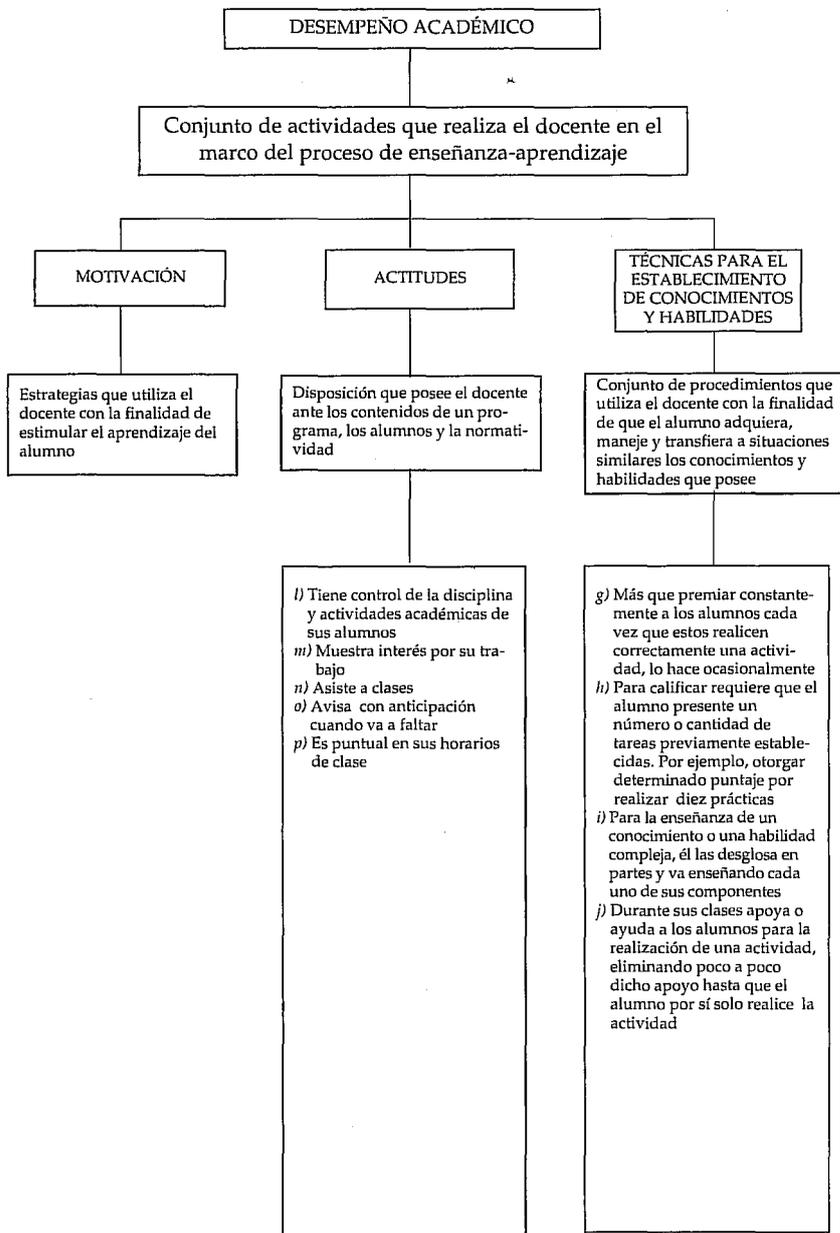
Operacionalización de variables. Temario de la encuesta











En su conjunto, todos estos paradigmas parten del comportamiento docente para verificar su calidad, pero la variación la encontramos en los ángulos desde los cuales se enfoca.

Bannwitz, A.; Benavides, L.; Cruz Talonia, Figueroa de Katra, Flores Caballero, Gilio Medina, González, M.; Gordon, I.; Gutiérrez, R.; Herman, B.; Lafourcade, P.; Magaña Ramos, Nieto Gil, Ojalvo Miltrany, Pérez Conde, Robinson, S.; Rodríguez, R.; Ryans, D. G.; Vasilev, G. Por otra parte, quienes evalúan al docente con un enfoque cuantitativo son autores como: Arias Galicia, Cabrera, Garnett, Gibney, T.; Hildebrand, Hernández Rabell, Martínez Castañeda, Montero, M.; Murray, H.; Nakano, Y.; Okay, J.; Powell, V.; Riner, P.; Rodríguez Cruz, Rodríguez F. L.; Sánchez Moguel, Shitala, Taggart, Tanner, C. y Tejedor, J.

Evaluaciones del docente con enfoque cualitativo

Dentro de la evaluación con un enfoque cualitativo se identifica a los siguientes autores:

Pérez Conde (1991) considera como principales características el hacer un encuadre de la clase; coordinar el aprendizaje para generar aprendizajes significativos; ser un facilitador del aprendizaje; ser congruente con los materiales que utiliza; dar sugerencias para mejorar el currículo. Por su parte, Figueroa de Katra (1987), al igual que Gutiérrez R. (1993), menciona como características poseer una formación cultural y contribuir en la elaboración de los conocimientos; Pérez Conde (1991), Gutiérrez R. (1993), Herman B. (1991) coinciden en señalar que el docente debe propiciar el interés de los alumnos y estimular su curiosidad.

Robinson S. (1972), Figueroa de Katra (1987) y Gutiérrez R. (1993) y Bannwitz A. (1988) coinciden en que el docente debe generar un trabajo crítico, creador y cooperativo. Figueroa L. (1987) y Banwitz A. (1988) coinciden en que el desempeño del maestro debe sustentarse en una relación dialéctica teoría-praxis, docencia-investigación; específicamente Figueroa de Katra (1987) menciona como característica la intuición pedagógica y Banwitz A. (1988) el aplicar medios y formas para elevar la efectividad.

Flores Caballero (1983) habla de fomentar la capacidad de diálogo, decisión y responsabilidad en los jóvenes; Gutiérrez R. (1993) coincide con Flores Caballero (1983) en que el docente debe dominar el método y contenido que le permitan salir a flote con las necesidades y expectativas del edu-

cando. Rodríguez R. (1987) y Herman B. (1991) mencionan como características la habilidad de emitir y recibir mensajes y contar con capacidades de desarrollo. Rodríguez R. (1987) plantea la confianza en sí mismo y en los demás, lo cual le permite ser auténtico, respetar al otro y procurar comprenderlo; estimular al alumno para iniciar actividades de aprendizaje mediante preguntas, instrucciones o exposiciones; emitir mensajes no verbales (gestos, movimientos, tono de voz, inflexiones y silencios). Ojalvo Miltrany (1987) y Herman B. (1991) mencionan como característica un proceso de comunicación mutua, como aspecto central de la comunicación.

Benavides G. (1991) comenta que la actitud del maestro en su desempeño docente debe generar un proceso vivencial que abarque el aprender a ser y el aprender a hacer. Ojalvo Miltrany (1987) considera como característica relevante del docente la coincidencia entre la percepción de sí mismo y la imagen que de él tienen sus alumnos. Gutiérrez R. (1993) considera como características el contribuir a la formación de valores educativos (ética, respeto, etc.); desarrollar y ejercitar las habilidades y destrezas técnicas propias del trabajo profesional.

Algunos estudios realizados con enfoque cuantitativo son:

Cruz Talonia (1985) implementó un procedimiento para aproximarse al reconocimiento de las características del desempeño académico de los profesores titular, adjunto y ayudante del curso de Histología de la Facultad de Medicina de la UNAM; para tal efecto se diseñó un cuestionario con 61 reactivos de selección múltiple y respuesta única, de los que sólo 54 se tomaron en cuenta para el propósito del estudio explorando las siguientes 4 áreas: *a) Conocimientos, b) Aspectos pedagógicos-didácticos, c) Personalidad y relación interpersonal, y d) Opinión global.* El cuestionario fue contestado por 721 alumnos (70% de la población) del curso de Histología, en 1983. Como resultado se reconocieron las frecuencias por opción de cada reactivo y para cada grupo lo que permitió al profesor saber con precisión la opinión aportada por sus alumnos en los diferentes aspectos contemplados en la escuela; así como también se obtuvo una calificación promedio de la planta de profesores en sus tres categorías y en cada área.

Ryans, D. G. (1962) estudió las características psicológicas de los profesores (eficaz y menos eficaz) en relación con el aprendizaje de sus alumnos.

Se han traducido y adaptado las descripciones que ofrece como características o rasgos de personalidad que suelen ostentar, por un lado, los profesores eficaces, y por otro, los que obtienen resultados no satisfactorios.

El buen profesor reúne (Ryans, 1962) las siguientes condiciones:

- Es imparcial en el trato con los niños
- Mantiene relaciones democráticas
- Es amable y considerado
- Está disponible y cercano al alumno
- Es comprensivo con los alumnos
- Sabe estimularlos
- Sabe ser original e interesante
- Es vivo, despierto
- Es atractivo, expresivo, cálido
- Es responsable. Es centrado, se controla
- Es equilibrado
- Tiene seguridad en sí mismo
- Es ordenado y obra con un plan
- Es adaptable a los distintos ambientes y circunstancias
- Es optimista, confía en los niños
- Está integrado, domina sin esfuerzo la clase
- De cultura amplia y siempre procura profundizarla

De un profesor menos eficaz presenta algunas o todas las características personales; según los estudios de Ryans (1962), son las siguientes:

- Es parcial, no se muestra igual con todos los alumnos
- Es autoritario
- Es distante, cauteloso
- Es estricto, formalista, antipático
- Es áspero, riguroso
- Es apagado, monótono, pedante
- Es estereotipado, monótono, repetitivo
- Es apático, sin entusiasmo
- Es inexpresivo, gris
- Es evasivo, procura comprometerse lo mínimo
- Es temperamental, inconstante
- Es inestable, aturdido, apresurado
- Es inseguro, tímido, artificial
- Es desordenado, despistado
- Es rígido, escéptico, ceñido
- Es inmaduro, ingenuo, lamentoso
- Tiene una mente estrecha, con poca base cultural

Para Nieto Gil (1996), los factores de la enseñanza interactiva que influyen de modo decisivo en los aprendizajes son los siguientes:

- El tipo de estructuración del contenido, las interacciones y sistematizaciones, las redundancias o repeticiones:
- La claridad de la exposición-diálogo. Deben ser pocos los términos nuevos o con significado restringido a la ciencia, distinto del vulgar; evitar digresiones y vaguedades (“salirse del tema”).
- Mantenimiento constante de la atención de los alumnos, sin violencia, invitándoles a participar.
- Que el profesor refleje optimismo, confianza, expresividad, cordialidad, voz atenuada en tono e inflexiones naturales y que enfatice los puntos decisivos con silencios y repeticiones.
- Adecuado empleo de la alabanza: escasa, contingente y oportuna.
- El llamado *learning by doing* es muy decisivo. El niño aprende (asimila, retiene) más que por lo que él hace (leyendo, escribiendo, manipulando) que por lo que oye del profesor. Se ha comprobado la relación directa que existe entre el tiempo dedicado a la tarea por el alumno y el aprendizaje conseguido.
- Enfoque a una situación de un solo contenido cada vez (concepto, principio, principio).
- Distinguir claramente los límites del concepto: lo que es y lo que, aun pareciéndose, no es. Descripción cualitativa; situación dentro de lo ya conocido. Preguntas para comprobar, comprensión y atención.
- Evitar digresiones, salirse del tema, salvo para provocar más curiosidad o interés.
- Evitar ambigüedades y tecnicismos no indispensables.
- Recapitular o resumir cada paso.
- Indicar el significado que tiene un término usual dentro de la terminología científica.
- Ayudarse del gis, pizarrón, con gráficos, fórmulas, etcétera.
- Ir presentando los nuevos contenidos, relacionándolos con otros ya poseídos o con los que se acaba de exponer. Ir sistematizando todo lo expuesto. Responder a dudas de los alumnos, aclarando los conceptos.
- Recalcar los *nudos* del contenido expuesto. Que los alumnos nos puedan decir qué es, cómo es, qué partes tiene, cómo se relacionan y a qué sistema o proceso pertenece, el dónde y el cuándo, si esto es congruente y, sobre todo, los porqués y los para qué.

- Que se posean y se asimilen unos puntos antes de pasar al siguiente de la secuencia. Poner ejemplos y distinciones.
- Cuando se enseña un procedimiento, realizarlo con ejemplos en el encerado, mediante preguntas ordenadas, e ir razonando el proceso.
- No importa repetir y ser redundante (decir lo mismo con otras palabras, diferenciaciones y ejemplos).
- Detenerse en la consideración de los conceptos difíciles y novedosos o escasamente intuitivos, o que puedan confundirse con otros próximos.
- Repetir los procedimientos, paso a paso, hasta los que parecen más obvios.
- Buscar que formen conceptos, no que aprendan formulaciones verbales incomprensibles. Que los chicos se expresen con sencillez, con sus propias palabras, más los tecnicismos nuevos aportados en el tema y que sean indispensables.

Osorio Martínez y otros (2003) identificaron las siguientes características para docentes de la Universidad Pedagógica Veracruzana que impartían cursos en la licenciatura en Educación:

- Experiencia docente frente a grupo en los diferentes niveles, sobre todo de preescolar, primaria y superior.
- Conocimientos del plan de estudios, en lo que respecta a su modelo académico, fundamentos, enfoque y organización curricular.
- Cultura pedagógica amplia que le permita tener un conocimiento sobre los fundamentos pedagógico-filosóficos de su quehacer docente, las corrientes sociológicas que explican el hecho educativo, las corrientes psicológicas y sus respectivas teorías del aprendizaje, las corrientes pedagógicas que ha registrado la historia, los elementos para la planeación, coordinación y evaluación del proceso enseñanza y aprendizaje.
- Conocimientos, habilidades y capacidades para la indagación y por consiguiente: conocer los diversos paradigmas y enfoques de investigación y en especial de la investigación educativa. Haber participado en proyectos de investigación.
- Habilidades y capacidades para comunicarse y mostrar: sensibilidad y expresividad verbal, sensibilidad y expresión no verbal, empatía, asertividad, atención.
- Conocimiento del educando sobre sus características, necesidades, posibilidades y motivaciones.

- Conocimiento del medio social y en especial sobre la situación económica, política y cultural de la región, el estado y el país.

Para Landsheere y Bayer (1977), la evaluación del docente debe contener los siguientes aspectos o funciones:

1. Funciones de organización
 - Regula la participación de los alumnos
 - Organiza los movimientos de los alumnos en clase
 - Ordena
 - Corta una situación de conflicto
2. Funciones de imposición
 - Impone información
 - Impone problemas
 - Impone métodos de solución
 - Sugiere respuestas
 - Impone una opinión
 - Impone una ayuda no solicitada
3. Funciones de desarrollo
 - Estimula
 - Pide una información personal
 - Estructura el pensamiento del alumno
 - Aporta una ayuda solicitada por el alumno
4. Funciones de personalización
 - Acepta una exteriorización espontánea
 - Invita al alumno a tener en cuenta una experiencia extraescolar
 - Interpreta una situación personal
 - Individualiza la enseñanza
5. Funciones de *feedback* positivo
 - Aprueba estereotipadamente
 - Aprueba repitiendo la respuesta del alumno
 - Aprueba específicamente
 - Aprueba de otras maneras
6. Funciones de *feedback* negativo
 - Desaprueba estereotipadamente
 - Desaprueba repitiendo irónicamente
 - Desaprueba específicamente
 - Desaprueba de otra forma

- Difiere el *feedback*
- 7. Funciones de concretización
 - Utiliza un material
 - Invita a un alumno a servirse de un material
 - Técnicas audiovisuales
 - Escribe en la pizarra
- 8. Funciones de afectividad positiva
 - Alaba
 - Muestra solicitud
 - Alienta
 - Promete recompensa
 - Recompensa
 - Tiene sentido del humor
 - Ofrece una palabra afectuosa al alumno
 - Adopta una actitud crítica
- 9. Funciones de afectividad negativa
 - Critica, acusa, ironiza
 - Amenaza
 - Amonesta
 - Reprende
 - Castiga
 - Defiere de manera vaga
 - Rechaza una exteriorización espontánea
 - Adopta una actitud crítica



Secretaría de Educación
Guanajuato
ESCUELA NORMAL SUPERIOR OFICIAL
DE GUANAJUATO

Las dimensiones identificadas en los cuestionarios para evaluar al académico, según Abrami y Apollonia (1997), son:

- Estimulación del interés
- Entusiasmo
- Conocimiento de la materia
- Amplitud del conocimiento
- Preparación y organización del curso
- Claridad
- Habilidades de comunicación
- Nivel de la clase
- Claridad en los objetivos del curso
- Relevancia y valoración de los materiales

- Relevancia y utilidad de los materiales complementarios
- Carga de trabajo
- Resultados percibidos
- Justicia en la evaluación
- Manejo del grupo dentro del salón de clases
- Características de personalidad
- Retroalimentación
- Fomento a la discusión y a la diversidad de opiniones
- Fomento del pensamiento independiente y del reto intelectual
- Preocupación y respeto por los estudiantes
- Disponibilidad y ayuda
- Evaluación general del curso
- Evaluación general del instructor
- Miscelánea

Nieto Gil (1996) elaboró las siguientes escalas para evaluar a los docentes:

1. El profesor reconoce la contribución del estudiante
2. El profesor utiliza las ideas del estudiante
3. El profesor justifica el argumento o el juicio del alumno
4. El profesor amplía las ideas o contribuciones de los estudiantes
5. El profesor interrelaciona varias respuestas de los alumnos
6. El profesor indica varias respuestas apropiadas
7. El profesor pide información adicional
8. El profesor anima a los alumnos a formular preguntas
9. El profesor se interesa por las preguntas de los alumnos
10. El profesor introduce más preguntas
11. El profesor permite al alumno formular preguntas a la clase
12. El profesor parece confundido por los comentarios o preguntas del alumno
13. El profesor parece sorprendido por los comentarios o preguntas del alumno
14. El profesor anticipa una gran variedad de preguntas de los alumnos
15. El profesor contesta la pregunta del estudiante dando su propia opinión
16. El profesor contesta la pregunta del estudiante con información sobre los hechos
17. El profesor da respuestas completas y satisfactorias

18. El profesor contesta las preguntas de los alumnos de manera incompleta
 19. El profesor contesta las preguntas de los alumnos de manera inexacta
 20. El profesor acepta declaraciones cargadas de valor, sin evidencia
 21. El profesor contesta su propia pregunta
 22. El profesor justifica su propio argumento o juicio
 23. El profesor verifica los argumentos o juicios de los alumnos
 24. El profesor es ingenioso contestando las preguntas de los alumnos
 25. El profesor indica que la pregunta del alumno no se puede razonar
 26. El profesor parece molesto por las preguntas del estudiante
 27. El profesor concede a los estudiantes suficiente tiempo para formular preguntas
 28. El profesor escucha atentamente las preguntas del estudiante
 29. El profesor interpreta, a menudo erróneamente, las preguntas que le hacen los alumnos
 30. El profesor responde a las preguntas que le hacen los estudiantes, rogándoles que no perturben la clase
 31. Las respuestas del profesor a las preguntas del estudiante crean confusión en la clase
 32. Las respuestas del profesor a las preguntas del estudiante son demasiado breves
 33. Las respuestas del profesor a las preguntas del estudiante son demasiado amplias
 34. El profesor deja para más tarde las preguntas del alumno sin explicar el porqué
 35. El profesor deja para más tarde las preguntas del estudiante sin explicar cuando serán tratadas esas preguntas
-
1. El profesor formula pregunta para evaluar la comprensión de los estudiantes
 2. El profesor formula preguntas probatorias
 3. El profesor formula preguntas abiertas
 4. El profesor se pregunta por el interés de los alumnos
 5. El profesor formula preguntas directas de los alumnos
 6. El profesor formula preguntas triviales
 7. Las preguntas del profesor estimulan el interés de los alumnos
 8. El profesor formula preguntas acerca del material a incluir en el examen

9. El profesor formula preguntas acerca del contenido: ¿qué?, ¿dónde?, ¿cuándo?
10. El profesor formula preguntas que ayudan a los estudiantes a recordar asuntos de la asignatura
11. El profesor propone tesis para que los estudiantes discutan
12. El profesor propone preguntas de alto orden
13. El profesor formula preguntas acerca de la conducta
14. El profesor formula preguntas acerca del proceso
15. El profesor formula preguntas que motivan la reflexión
16. El profesor formula preguntas que requieren contestación de hechos
17. El profesor llama al que ha de responder cuando él formula una pregunta
18. El profesor no llama a nadie para responder
19. La pregunta del profesor obliga a los estudiantes a hacer juicios
20. La pregunta del profesor obliga a los estudiantes a exponer sus propios juicios
21. El profesor formula preguntas que han de contestarse por medio de una discusión informal
22. La pregunta del profesor obliga a una respuesta explícita
23. La pregunta del profesor obliga a una respuesta explicativa
24. La pregunta del profesor obliga a pensar después de un paso estructurado
25. La pregunta del profesor obliga a usar las técnicas de solución de problemas
26. La pregunta del profesor requiere el raciocinio
27. El profesor anima a participar a los estudiantes que no responden
28. El profesor sabe cuál estudiante responde a menudo
29. El profesor dirige las preguntas de una manera positiva
30. El profesor responde la pregunta del alumno por una razón explícita
31. El profesor responde la pregunta del alumno sin dar razón
32. El profesor no hace muchas preguntas
33. Las preguntas del profesor contienen muy poca información
34. Las preguntas del profesor contienen mucha información
35. Las preguntas del profesor son concisas y exactas
36. Las preguntas del profesor están hechas con claridad
37. Las preguntas del profesor, a menudo, son inapropiadas

- 1) Habla sereno
- 2) Guarda silencio cuando un alumno perturba y le mira
- 3) Trata con respeto y afecto a los niños
- 4) Jamás hace reír a la clase de un alumno
- 5) Escucha paciente, atento; espera a que termine el alumno
- 6) Atiende por igual a todos los alumnos
- 7) Siempre da ánimos y no desespera
- 8) Elogia apropiadamente
- 9) Recuerda las normas oportunamente
- 10) Procura que intervengan hasta los silenciosos
- 11) Procura hacer preguntas a los que presume que saben contestar
- 12) Espera a que haya silencio para hablar
- 13) Escucha hasta a los "cargantes" y despistados
- 14) Espera tiempo suficiente a que haya una respuesta
- 15) Si la respuesta es incompleta, reformula la pregunta y da pistas
- 16) Informa inmediatamente y con agrado, cuando la respuesta es correcta
- 17) Repite con las mismas palabras las definiciones y las aclara con otras
- 18) Habla claro, próximo a los alumnos
- 19) Hace frecuentes recorridos hacia delante y hacia atrás en los contenidos expuestos
- 20) Los resultados en la práctica independiente sirven para la lección
- 21) Distribuye las hojas de ejercicios rápidamente
- 22) La práctica controlada ha dejado asimilados los contenidos
- 23) Anima a los alumnos a que hagan preguntas sobre dudas o "lagunas"
- 24) Las respuestas incompletas las reformula él mismo a otro alumno
- 25) Ayuda al alumno a profundizar su respuesta cuando fuera insuficiente
- 26) Hace preguntas abiertas y cerradas (exigen reflexión o recuerdo)
- 27) Resume los puntos clave del tema
- 28) Delimita, define y concreta el concepto
- 29) Advierte o pide atención
- 30) Sabe relacionar lo explicado con intereses o experiencias de los alumnos
- 31) Insiste en las relaciones entre conceptos
- 32) Presenta analogías y ejemplos
- 33) Es expresivo, varía el ritmo y volumen de la voz
- 34) Subraya, enfatiza los puntos clave e importantes de comprender y asimilar

- 35) Facilita y anima a la participación de todos en la discusión
- 36) Usa tiza, encerado y otro material para fijar lo esencial
- 37) Hace preguntas pidiendo porqués o razonamientos
- 38) Hizo preguntas colectivas, pero sólo contestó uno de los que querían hacerlo
- 39) Elogia oportuna y moderadamente
- 40) Resolvió por sí solo los conflictos que surgieron
- 41) No impuso castigos o limitaciones deliberadas
- 42) Posee un guión de los contenidos que va a presentar, paso a paso
- 43) Tiene fe en las posibilidades de los alumnos
- 44) Comprueba las ausencias y toma nota
- 45) Contenidos interrelacionados
- 46) Sistematiza los contenidos, presentados con orden jerárquico
- 47) Marca las transacciones, sigue un orden epistemológico o didáctico
- 48) El tablero refleja una sinopsis ordenada de lo básico de la explicación
- 49) Repregunta con otras palabras, dando pistas, llevando al alumno a inferencias
- 50) Toma resoluciones rápidamente para resolver las alteraciones, casi de modo automático
- 51) Logra la atención de los alumnos al comienzo
- 52) Comprueba que le comprendían
- 53) Se convencía
- 54) Las preguntas les hacían reflexionar
- 55) Hace muchas preguntas sobre la asimilación
- 56) Las preguntas estaban bien formuladas
- 57) Volvía a aclarar los conceptos que resultaban confusos
- 58) Aprobó y elogió las respuestas correctas
- 59) Los contenidos fueron expuestos con orden y sistemáticamente
- 60) Da instrucciones precisas para seguir un procedimiento, proceso o método

Para Good y Mulryan (1997), los aspectos o cualidades a evaluar son:

I. Equipos personales

1. Presencia
2. Salud
3. Voz
4. Capacidad intelectual

5. Iniciativa y confianza
 6. Capacidad de adaptación y recursos
 7. Precisión
 8. Laboriosidad
 9. Entusiasmo y optimismo
 10. Integridad y honestidad
 11. Autocontrol
 12. Puntualidad
 13. Tacto
 14. Sentido de justicia
- II. Equipos sociales y profesionales*
1. Preparación académica
 2. Preparación profesional
 3. Adquisición de conocimientos
 4. Comprensión de los niños
 5. Interés por la escuela y la comunidad
 6. Habilidad para relacionarse con los padres e interesarles
 7. Interés por la vida de los alumnos
 8. Cooperación y lealtad
 9. Interés profesional y crecimiento
 10. Preparación diaria
 11. Uso del idioma
- III. Dirección de la escuela*
1. Cuidado de la luz, calor y ventilación
 2. Orden
 3. Cuidado de la rutina
 4. Disciplina (capacidad de gobernar)
- IV. Técnica pedagógica*
1. Claridad de objetivos
 2. Capacidad para la formación de hábitos
 3. Capacidad para estimular el pensamiento
 4. Capacidad para enseñar a estudiar
 5. Capacidad para realizar preguntas
 6. Elección de materias
 7. Organización de materias
 8. Asignación de tareas
 9. Capacidad para motivar
 10. Atención de las necesidades individuales

V. Resultados

1. Atención y respuesta de la clase
2. Crecimiento de los alumnos en las materias
3. Desarrollo social de los alumnos
4. Estimulación de la comunidad
5. Influencia moral

Gordon I. (1978) presenta un instrumento de evaluación con aspectos positivos y negativos del académico:

Registro de observaciones en el aula *Conducta docente*

Autodidáctica

1. Indica a los alumnos cada paso a seguir
2. Intolerante respecto a las ideas de los alumnos
3. Da instrucciones en forma autoritaria, sus órdenes deben cumplirse
4. Interrumpe a los alumnos aunque discutan un tema de interés
5. Siempre dirige, en vez de participar

Inaccesible

1. Tieso y formal en su relación con los alumnos
2. Se mantiene aislado, ajeno a la actividad de la clase
3. Condescendiente para con los alumnos
4. Sólo se preocupa por los temas y tareas de rutina; los alumnos son ignorados como personas
5. Se refiere al alumno como "este niño" o "aquel niño"

Limitada

1. Sólo reconoce los logros intelectuales de los alumnos; se desinteresa por los problemas personales
2. Se muestra totalmente incomprensivo ante el fracaso de un alumno
3. Sólo llama la atención hacia un trabajo excelente o muy deficiente
4. Se muestra impaciente con los alumnos

Severa

1. Actitud exageradamente crítica; siempre pronto a buscar errores
2. Malhumorado, brusco

Democrática

1. Orienta a los alumnos sin imponerse
2. Intercambia ideas con los alumnos
3. Alienta (solicita) la opinión del alumno
4. Alienta a los alumnos a adoptar sus propias decisiones
5. Participa en las actividades de los alumnos sin imponerse

Accesible

1. Accesible a todos los alumnos
2. Participa en las actividades de la clase
3. Responde a preguntas y/o pedidos razonables
4. Habla a los alumnos como iguales
5. Reconoce las diferencias individuales

Comprensiva

1. Demuestra comprensión de los problemas emocionales y necesidades personales de sus alumnos
2. Se muestra tolerante ante los errores cometidos por los alumnos
3. Demuestra una paciencia fuera de lo común con los alumnos
4. Demuestra interés, aparentemente sincero, por los puntos de vista de los alumnos

Bondadosa

1. Se esmera por mostrarse agradable o ayudar a los alumnos, actitud amistosa
2. Alaba al alumno cuando éste lo merece

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 3. Menosprecia el esfuerzo de los alumnos, se muestra sarcástico 4. Siempre está retando a la clase 5. Pierde el control 6. Recurre a amenazas 7. Permite que los alumnos rían de los errores de otros | <ul style="list-style-type: none"> 3. Siempre busca algo bueno que destacar en sus alumnos 4. Parece preocuparse sinceramente por los problemas de los alumnos 5. Da muestras de efecto, sin ser demasiado demostrativo 6. Logra mantener cierta distancia sin mostrarse brusco |
|--|---|

Pesimista

- 1. Deprimido, triste
- 2. Escéptico
- 3. Llama la atención al "mal" potencial
- 4. Manifiesta desesperanza respecto a la "educación actual"; el sistema escolar, sus colegas
- 5. Advierte los errores, pero ignora los aciertos
- 6. Frunce el ceño de continuo, expresión facial poco agradable.

Optimista

- 1. Alegre, de buen humor
- 2. Cordial
- 3. Ocasionalmente bromea con los alumnos
- 4. Subraya el "bien" potencial
- 5. Mira el lado bueno de las cosas, lo señala
- 6. Puntualiza los aciertos, subraya los elementos positivos

Castillo Arredondo y Gento (1995) presenta una investigación realizada por A. S. Barr con maestros de Ciencias Sociales, evaluando características de los buenos y malos maestros:

I. Características más frecuentes asociadas a los buenos maestros

- 1. Capacidad de provocar interés
- 2. Riqueza de contenido de sus comentarios y juicios
- 3. Atención prestada a los alumnos que están dando lección
- 4. Organización efectiva del tema en estudio
- 5. Buena distribución de las tareas
- 6. Empleo de materiales ilustrativos
- 7. Atención a las diferencias individuales
- 8. Métodos efectivos de evaluación del trabajo de los alumnos
- 9. Libre de las dificultades inherentes a la disciplina
- 10. Conocimiento de la materia
- 11. Conocimiento de los objetivos de la educación
- 12. Empleo de diálogo en la enseñanza
- 13. Frecuente aplicación de la experiencia de los alumnos
- 14. Actitud comprensiva evidenciada en los gestos, comentarios y sonrisas
- 15. Habilidad para hacer preguntas

16. Directivas definidas para el estudio
 17. Habilidad en la medición de resultados
 18. Afán por la experimentación
- II. Características asociadas a los malos maestros
1. Atención inadecuada de las diferencias individuales
 2. Inadecuada socialización
 3. Enseñanza formal, limitada a los libros de texto
 4. Incapacidad para estimular el interés del alumno
 5. Falta de autoridad
 6. Insuficiente preparación de la clase diaria
 7. Falta de interés en su trabajo
 8. Insuficiente conocimiento de la materia

Peralta Sánchez y Sánchez Roda (1998) evalúan los siguientes aspectos sobre el desempeño de los docentes:

1. Grado de conocimiento e información sobre los objetivos del curso y de cada unidad didáctica
2. Estructuración de los contenidos
3. Dominio de la materia
4. Grado de relación de los contenidos con otras áreas y/o materias
5. Diversidad de estrategias didácticas
6. Habilidad para motivar a los alumnos
7. Habilidad para guiar el proceso de enseñanza
8. Disposición para prestar ayuda a los estudiantes
9. Importancia y atención a las tareas escolares
10. Grado de aceptación de las opiniones de los demás
11. Grado de justicia en las evaluaciones
12. Claridad y fluidez en la comunicación
13. Sentido del humor y clima positivo en la clase
14. Valoración global del profesor
15. Idoneidad de las técnicas evaluadoras que emplea este profesor/a
16. Indica cualquier sugerencia que quieras hacer

Gilio Medina (2000), en su evaluación del docente desde una perspectiva participativa, incluye las siguientes dimensiones e indicadores:

Planeación

- Capacidad académica
- Preparación teórica
- Preparación práctica
- Actualización
- Dominio de la materia
- Organización y preparación de clases

Desarrollo (ambiente de aprendizaje)

- Respeto a los alumnos
- Comunicación en el aula
- Actitudes generadas por los alumnos
- Fomento de la discusión en clase y presentación de diversos puntos de vista
- Manifestación de atención e interés por los alumnos
- Obtención de información acerca de necesidades y avances de los alumnos
- Orientación hacia metas formativas

Desarrollo (estrategias de exposición y conducción de la clase)

- Profundidad en la cobertura de los temas
- Variedad y amenidad en las explicaciones

Desarrollo (estrategias instruccionales formativas)

- Dominio de la materia
- Claridad y oportunidad de temas tratados
- Claridad de organización, interpretación y explicación
- Actualización

Desarrollo (método de trabajo)

- Cumplimiento de evaluación-objetivos
- Calidad del trabajo individual
- Calificaciones otorgadas
- Desarrollo y responsabilidad profesionales
- Interacción entre profesores
- Orientación hacia metas formativas

En resumen, los aspectos o rasgos cualitativos del perfil del docente son los siguientes:

Actitudes

- Coordinar el aprendizaje

- Formar culturalmente
- Lograr aprendizajes significativos
- Propiciar el interés de los alumnos
- Estimular su curiosidad
- Contribuir en la elaboración de los conocimientos
- Facilitar el aprendizaje
- Trabajar congruentemente con los materiales que utiliza
- Dar sugerencias para mejorar el currículo
- Fomentar la capacidad de diálogo, decisión y responsabilidad en los jóvenes
- Dominar método y contenido que le permitan salir a flote con las necesidades y expectativas del educando
- Poseer la habilidad de emitir y recibir mensajes
- Confiar en sí mismo y en los demás, lo cual le permite ser auténtico, respetar al otro y procurar comprenderlo
- Promover el "aprender a aprender", es decir, generar un proceso vivencial que abarque el aprender a ser y el aprender a hacer
- Poseer algunos conocimientos psicológicos
- Orientar en las condiciones de participación personal
- Implantar un proceso de comunicación mutua, como aspecto central de la comunicación
- Generar coincidencia entre la percepción de sí mismo, del profesor, y la imagen que de él tienen sus alumnos
- Actuar planificada y sustentada científicamente, para lograr los objetivos deseados
- Generar un trabajo crítico, creador y corporativo
- Sustentarse en una relación dialéctica teoría/praxis, docencia/investigación
- Poseer una intuición pedagógica
- Contribuir a la formación de valores educativos (ética, respeto, etcétera)
- Contar con capacidades de autodesarrollo
- Tener sensibilidad y apoyo emocional

Actividades en clase

- Hacer encuadres
- Emitir mensajes no verbales (gestos, movimientos, tono de voz, inflexiones y silencios)
- Desarrollar y ejercitar las habilidades y destrezas técnicas propias del trabajo profesional

- Aplicar medios y formas para elevar la efectividad

Motivación

- Estimular al alumno para iniciar actividades de aprendizaje mediante preguntas, instrucciones o exposiciones
- Tener en cuenta factores pedagógicos y psicológicos, captando su atención fuera y dentro de clases

Evaluaciones del docente con enfoque cuantitativo

Algunos autores que han realizado evaluaciones cuantitativas del desempeño de los docentes coinciden en algunas actitudes que deben mostrar éstos durante su labor de clases, por ejemplo, Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Tejedor y Montero (1990), Rodríguez C. (1987), Nakano y otros (1993), Riner P. (1992), Tanner, C. (1985) y Murray H. (1983) mencionan las siguientes: demostrar dominio del tema, ser responsable, ser hábil verbalmente, mostrar interés en su trabajo, mantener una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante.

Tejedor y Montero (1990), Tanner C. (1985) y Murray (1983) están de acuerdo en: preparar adecuadamente la clase, mostrar interés por el aprovechamiento de los alumnos durante el curso, promover la discusión en clase, interesarse en general por los alumnos.

Autores como Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Martínez Castañeda y Hernández Rabell (1987) consideran que: debe expresar realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmos, ser imparcial en el trato con los alumnos, ser respetuoso, ser puntual en sus horarios de clase.

Dentro de la evaluación con un enfoque cuantitativo se identifica a los siguientes autores, que coinciden en utilizar técnicas para establecer o mantener conocimientos en sus alumnos, dichos autores son:

Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Martínez Castañeda y Hernández Rabell (1987), Nakano y otros (1993) y Riner, P. (1992), coinciden en ejemplificar o modelar objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir, así como guiar al alumno poco a poco hacia el perfeccionamiento de sus habilidades. Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Nakano y otros (1993) y Riner P. (1992) señalan que para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, el docente las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes; durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos

para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad.

Nakano y otros (1993) y Riner P. (1992) mencionan como característica establecer una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él; para calificar requiere que el alumno presente un número o cantidad de tareas previamente establecido. (Por ejemplo, otorgar un determinado puntaje por realizar diez prácticas.) Nakano y otros (1993) tiene en cuenta que una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, sean capaces de enfrentar situaciones similares o nuevas.

Rodríguez y Álvarez Cruz (1987) comentan que el docente debe aplicar los métodos que permitan la promoción del desarrollo de la capacidad de observación, así como diseñar situaciones problemáticas que promuevan la utilización del pensamiento independiente y del establecimiento de nexos entre la asignatura y los fenómenos de la realidad.

Algunos autores como: Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Rinner P. (1992), además de Gibney y Wiersma (1986), coinciden en que las actividades que realiza el docente durante la clase son: explicar los conceptos con diferentes grados de complejidad, hablar con voz clara, mostrar fluidez verbal, no tartamudear, expresión verbal natural, explicar de forma entendible por los alumnos.

De ellos sólo Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Gibney y Wiersma (1986), además de Tanner K. (1985) mencionan: expresarse adecuadamente de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos, mostrar un ritmo adecuado al hablar, presentar material didáctico en una cantidad suficiente, relacionar el contenido del material con el concepto a enseñar.

Por otro lado, Nakano y otros (1993) y Rinner P. (1992) hablan sobre: el tiempo que se destine a la práctica, el tiempo que se destina a la teoría, la dicción del profesor.

Por último, Tejedor y Montero (1990), Rinner P. (1992) y Tanner K. (1985) mencionan que el docente, dentro de sus actividades: deja claras las cosas importantes, se preocupa porque sus clases sean buenas, utiliza recursos tecnológicos suficientes.

Nakano y otros (1993), Riner P. (1992) y Tanner C. K. (1985) mencionan como característica del docente y en relación con los objetivos del programa, específicamente, que se tengan en cuenta durante todo el curso. Tejedor y Montero (1990) y Riner P. (1992) mencionan como característica docente que

desarrolle todo el programa; dar a conocer el programa de la asignatura; y que el programa cubra los aspectos importantes.

Riner P. (1992) menciona como característica el que imparta sus clases de acuerdo con el orden temático establecido en el programa.

Algunos autores como Nakano y otros (1993), Riner P. (1992), Tanner C. (1985) y Murray H. (1983) consideran que la evaluación que realiza el maestro debe de estar relacionada con los objetivos del programa. Nakano y otros (1993) y Riner P. (1992) mencionan que debe evaluarse de acuerdo con lo expuesto en clase; y mediante las prácticas. Riner P. (1992) y Murray H. (1983) señalan que debe evaluarse el rendimiento o aprendizaje mediante la participación en clase.

Tejedor y Montero (1990) y Riner P. (1992) consideran que la evaluación que realiza el maestro debe estar relacionada con las calificaciones ajustadas a los conocimientos.

Riner P. (1992) indica que la frecuencia de la evaluación debe ser una por clase y considera que la frecuencia de evaluación debe ser mensual, quincenalmente, una por módulo y, además, qué tipo de examen intraclase aplicó el profesor con mayor frecuencia: *a)* de opción múltiple, *b)* falso o verdadero, *c)* desarrollo del tema, *d)* respuesta breve, *e)* correlación de columnas.

Tejedor y Montero (1990) consideran que esta evaluación del docente debe estar relacionada con un examen que está elaborado para verificar la comprensión del programa; sus exámenes se ajustan a lo enseñado; y que el alumno pueda comentar el examen.

Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Nakano y otros (1993) y Riner P. (1992) consideran que la característica docente en relación con las técnicas didácticas utilizadas por los profesores es la exposición verbal de un tema (expositiva).

Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Nakano y otros (1993) y Riner P. (1992) coinciden en que: explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa).

En relación con los medios instruccionales en los cuales se apoya el docente, Nakano y otros (1993) menciona láminas y carteles; y material impreso. González M. (1997) hace mención al equipo de iluminación; y pantalla eléctrica.

Nakano y otros (1993), Riner P. (1992) y Murray H. (1983) coinciden en que la participación de los estudiantes debe ser: exponiendo material al grupo; haciendo preguntas para aclarar dudas; dando ejemplos del tema o concepto de estudio.

Tejedor y Montero (1990), Nakano y otros (1993) y Riner P. (1992) coinciden en que se realicen suficientes prácticas de campo.

Nakano y otros (1993) y Murray H. (1983) coinciden en la realización de investigaciones teórico-prácticas.

Tejedor y Montero (1990) y Nakano y otros (1993) mencionan como característica: que se realicen suficientes prácticas de laboratorio.

Rodríguez y Álvarez Cruz (1987) mencionan como característica: presentándole casos que le obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones.

Tejedor y Montero (1990) mencionan la realización de adecuadas actividades complementarias para que el alumno participe en clase.

Nakano y otros (1993), Riner P. (1992), Tanner C. (1985) y Gibney y Wiersma (1986) coinciden en que la forma de estimular el desempeño académico el docente: sería comunicándose individualmente de manera oral o escrita.

Tejedor y Montero (1990), Nakano y otros (1993), Tanner C. (1985), Murray H. (1983) y Gibney y Wiersma (1986) coinciden en: tener en cuenta la opinión de sus alumnos.

Para Rodríguez y Álvarez Cruz (1987), Nakano y otros (1983), Riner P. (1992) y Gibney y Wiersma (1986) sería el señalar objetivamente sus aciertos y errores

Nakano y otros (1993) y Gibney y Wiersma (1986) consideran que: plantea nuevos problemas o preguntas para mantener el interés en el tema.

Riner P. (1992) y Murray H. (1983) coinciden en estimular la discusión; y estimular la iniciativa de los alumnos.

Rodríguez y Álvarez Cruz (1987) mencionan que una característica deseable es que constantemente estimula o invita a prepararse más como estudiante.

Algunos estudios realizados con este enfoque son los siguientes:

Hildebrand, Wilson y Dienst (1971) implementaron un proyecto que tenía como propósito desarrollar escalas de clasificación basadas conductualmente para la evaluación de la habilidad en la enseñanza de los profesores de Psicología. Los sujetos fueron 231 estudiantes de ambos sexos de la Universidad de California, quienes habían tomado por lo menos un curso de Psicología al momento de participar en el estudio. La muestra incluyó a los especializados como a los no especializados en la materia. La síntesis del trabajo se dio en siete dimensiones: profundidad del conocimiento, entrega, organización, relaciones interpersonales, relevancia, eva-

luación, calificación, inspiración y motivación. Como resultado, se obtuvo que la evaluación eficiente y científica de la enseñanza de un profesor es imposible sin la opinión sistemática del estudiante, tomada como fuente principal de la evaluación.

Arias Galicia (1989) construyó un Inventario de Comportamientos Docentes recabando opiniones de alumnos y maestros sobre comportamientos que deben desplegar *los buenos docentes*; en él se evaluaron 10 factores: dinamismo en clase, preparación del tema, puntualidad, asistencia, dominio de la materia, enfoque a la profesión, cumplimiento del programa, respeto a los alumnos, motivación al estudiante y carácter. Se aplicó a 2 muestras aleatorias de 40 profesores en cada una de las facultades de Contaduría y Administración (UNAM), así como a una muestra con tratamiento experimental y una muestra testigo. A los 40 profesores del grupo experimental se les entregó una carta solicitándoles que estudiaran los comportamientos docentes incluidos en el inventario, sugiriéndoles ajustarse a dichas conductas porque éstas pertenecían a las de un buen profesor y que el perfil serviría para evaluar su actividad al finalizar el semestre. Se aplicó después una encuesta a los estudiantes que tenían clase con ambos grupos de profesores. Como resultado, se obtuvo que los profesores que conocieron el instrumento anticipadamente dieron a la clase un contenido más rico desde el punto de vista didáctico, e incrementaron su eficiencia como docentes, además de elevar el desempeño deseado cuando éste se formulaba explícitamente en términos de comportamientos esperados y se comunica a los interesados.

Un estudio australiano realizado por Garnett y Taggart (1983) validó un rango de las medidas de TPAI (Instrumentos de Evaluación de Desempeño del Maestro) y diez de cada doce competencias estuvieron, en gran medida, correlacionados positivamente con el compromiso de los estudiantes y el logro del alumno.

Aunque cada maestro en la muestra era un maestro calificado en ciencias a nivel secundaria, los datos de TPAI fueron suficientemente sensibles para revelar diferencias en el desempeño que, en muchos casos, estuvieron relacionadas positivamente con el compromiso y el proceso del logro de las habilidades. El desempeño más elevado del maestro medido por el TPAI tiende a asociarse con los niveles más altos del compromiso de los estudiantes y un proceso mayor en el logro de los estudiantes.

Shitala (1981) realizó un estudio en el cual examinó las clasificaciones de los instructores obtenidas en una escala de alta y baja inferencia que contaba

con 227 reactivos relacionados con las siguientes áreas: preparación y organización del maestro, participación del estudiante, claridad de comunicación, estimulación, estilo de enseñanza, evaluación, capacidad de aprendizaje. La muestra de maestros para ser evaluados consistió en 50 voluntarios del Colegio de Educación de la Universidad de Arizona y la escala fue puesta a 1 650 estudiantes de diferentes niveles de la misma Universidad. El propósito de este estudio fue comparar las evaluaciones de los estudiantes hacia los instructores. El resultado del estudio reveló que el tamaño de la clase no tuvo efecto en las evaluaciones de los estudiantes a sus instructores, así se llegó a la conclusión de que los maestros pueden funcionar igualmente bien en clases de tamaños variables.

Powell (1985) estudió las relaciones entre simulación computarizada y clasificaciones del desempeño de maestros iniciales en un *instrumento standard* de valoración (TPAI), en el cual se evaluaron: los planes y materiales de enseñanza, el procedimiento en el salón de clases y las destrezas interpersonales. El instrumento en general consistía de cinco, seis y tres capacidades con 15, 20 y 10 indicadores, respectivamente. La muestra fue de 36 estudiantes pertenecientes a una sección de curso en programas y desarrollo del *curriculum* del Departamento de Educación Elemental de la Universidad de Georgia. Los resultados indicaron un desempeño mejorado en cada categoría de la simulación, después de la experiencia de enseñanza del estudiante y que los maestros pueden beneficiarse con la simulación computarizada de la resolución de problemas de enseñanza.

A continuación se presenta un ejemplo de escala cuantitativa, con el título de *Lista para Observación del Comportamiento* del profesor de Gorba (1988), tomado de O'Hair y Blase (1992).

Ítems verbales

- | | |
|--|---------------|
| 1. Usa ejemplos personales o habla sobre experiencias externas a la clase | Sí () No () |
| 2. Plantea cuestiones o estimula a los estudiantes a hablar | Sí () No () |
| 3. Entra en la discusión sobre algo que aporta un estudiante, incluso cuando esto no parezca relacionarse con su plan de lección | Sí () No () |
| 4. Usa el humor en sus clases | Sí () No () |
| 5. Se dirige a los estudiantes por su nombre | Sí () No () |
| 6. Conversa con los estudiantes individualmente después de clases | Sí () No () |
| 7. Inicia conversaciones con el alumno antes, después o fuera de clase | Sí () No () |
| 8. Se refiere a la clase como "mi clase", o lo que "yo estoy haciendo" | Sí () No () |
| 9. Se refiere a la clase como "nuestra clase", o lo que "nosotros estamos haciendo" | Sí () No () |

- | | |
|---|---------------|
| 10. Proporciona retroalimentación sobre el trabajo individual, a través de comentarios o discusiones orales | Sí () No () |
| 11. Se acerca a los estudiantes para responder cuestiones aun cuando éstos no hayan manifestado el deseo de hablar | Sí () No () |
| 12. Pregunta cómo se sienten los estudiantes ante unas tareas, un dato dudoso o un tópico en discusión | Sí () No () |
| 13. Ofrece a los estudiantes que le llamen por teléfono o se reúnan con él fuera de clase si tienen preguntas o quieren discutir algo | Sí () No () |
| 14. Plantea preguntas que tienen respuestas correctas específicas | Sí () No () |
| 15. Plantea preguntas de opinión | Sí () No () |
| 16. Elogia el trabajo de los estudiantes, sus acciones o comentarios | Sí () No () |
| 17. Critica o hace observaciones al trabajo de los estudiantes, o a sus acciones y comentarios | Sí () No () |
| 18. Manifiesta interés por discutir cosas no relacionadas con la clase, tanto con los estudiantes individuales como en la clase total | Sí () No () |

Ítems no verbales

- | | |
|--|---------------|
| 19. Está sentado frente a su mesa mientras enseña | Sí () No () |
| 20. Gesticula mientras habla a la clase | Sí () No () |
| 21. Usa un tono monótono cuando habla a la clase | Sí () No () |
| 22. Mira a la clase mientras habla | Sí () No () |
| 23. Sonríe a la clase como un todo y no a estudiantes individuales | Sí () No () |
| 24. Tiene el cuerpo en posición tensa mientras habla | Sí () No () |
| 25. Se acerca a los estudiantes en clase | Sí () No () |
| 26. Se mueve alrededor de la clase mientras enseña | Sí () No () |
| 27. Se sienta sobre la mesa mientras enseña | Sí () No () |
| 28. Va mirando la pizarra o las notas mientras habla a la clase | Sí () No () |
| 29. Está subido en la tarima mientras habla a la clase | Sí () No () |
| 30. Mantiene una posición relajada mientras habla a la clase | Sí () No () |
| 31. Sonríe a estudiantes individuales durante la clase | Sí () No () |
| 32. Usa variedad de expresiones y tonos al hablar a la clase | Sí () No () |

Cabrera (2000) identifica los posibles parámetros e indicadores para evaluar el desempeño del profesorado:

<i>Parámetros</i>	<i>Indicadores de evaluación</i>
Dominio del contenido	<ul style="list-style-type: none"> - Dominio del contenido teórico (actualidad) y práctico - Consistencia de la información con la realidad profesional - Capacidad al poner ejemplos: concretos, múltiples, apropiados... - Proporciona información para continuar la autoformación (cita fuentes importantes y valiosas, referencias bibliográficas, aporta documentos anexos, etc.)

continúa

<i>Parámetros</i>	<i>Indicadores de evaluación</i>
Dominio de la metodología y organización de la sesión	<ul style="list-style-type: none"> - Claridad y sistematización expositiva - Discusiones bien organizadas - Se ajusta al ritmo del grupo - Utiliza técnicas de enseñanza variada - Es flexible en el uso de las técnicas para adaptarse al grupo - Usa técnicas que favorecen la interrelación de los participantes - Se le ve seguro en el uso de la técnica de enseñanza que utiliza - Aprovecha el tiempo - Dirige el aprendizaje con equilibrio y seguridad
Motivación y comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Despierta el interés por los temas - Anima a la participación - Acepta de buen grado y responde con claridad las preguntas - Vocabulario claro y preciso y adaptado a los oyentes - Sabe reorientar al alumnado cuando es necesario - Está abierto a las sugerencias del grupo - Se le ve a gusto en clase - Parte de lo conocido para llegar a lo desconocido
Personalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Es entusiasta y dinámico - Tiene una mentalidad abierta y bien dispuesta al cambio - Muestra interés por lo que hace y por los participantes - Es formal en sus compromisos - Tiene sentido del humor - Es honesto, imparcial y objetivo
Relaciones humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Buena comunicación con los participantes - Se preocupa por el clima de la clase - Anima la interrelación entre los participantes - En temas controvertidos sabe respetar las distintas posiciones - Respeto el derecho de los participantes
Utilización de recursos	<ul style="list-style-type: none"> - Hace un uso eficaz de la pizarra, los audiovisuales - Domina los recursos que utiliza - Refuerza el trabajo bien hecho, la participación, las ideas, etc. - Tiene muchos recursos para dar respuesta a las preguntas y necesidades de los participantes - Uso ingenioso de los materiales

De manera más específica, este autor recomienda la presente escala que permite al docente realizar una autoevaluación de sus destrezas académicas:

Autoanálisis de destrezas docentes

Reflexione sobre su práctica docente y valore su actuación en las siguientes tareas:

Uso de estrategias de motivación:

Habilidad para generar interés y estimular el aprendizaje

	Correcto	Mejorar
Antes de iniciar la sesión, ¿expone al grupo con claridad los objetivos que pretenden alcanzar? (en términos de lo que los participantes al final serán capaces de conocer y saber hacer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Justifica la importancia y utilidad de los objetivos a las necesidades y expectativas del grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Es suficientemente flexible para ajustar los objetivos a las necesidades y expectativas del grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Utiliza algún tipo de refuerzo (verbal y no verbal) ante las intervenciones del alumnado? (agradecer sus comentarios, alabar sus sugerencias, mostrar una actitud de atención, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Sus gestos, ademanes y tono durante la enseñanza expresan agrado y entusiasmo por lo que hace? ¿Se cree usted lo que enseña?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Comunica a los participantes sus progresos y adelantos en el aprendizaje que están realizando?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Uso de estrategias metodológicas

Habilidad para seleccionar y utilizar el método y las técnicas de enseñanza

	Correcto	Mejorar
¿El método y la técnica de enseñanza que utiliza son los más adecuados para conseguir los objetivos propuestos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Son adecuados a las características y número de alumnado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La forma como desarrolla el contenido permite al alumnado percibirlo con orden y sistematización?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Consolida los conceptos e ideas principales antes de iniciar un nuevo aprendizaje?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Correcto	Mejorar
¿El ritmo y nivel de dificultad de los contenidos y actividades (ejercicios, etc.) se ajusta al nivel de los participantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Utiliza recursos de feedback (preguntas orales, breves ejercicios formativos, etc.) para ir adaptando el ritmo de su enseñanza con el ritmo de aprendizaje del alumnado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿La distribución del tiempo según objetivos/contenidos se corresponde con su importancia y dificultad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Uso de estrategias de comunicación

Habilidad para adaptarse al lenguaje y modo de pensar del alumnado y estimular su participación activa

	Correcto	Mejorar
¿Habla con suficiente fluidez y con un vocabulario preciso y correcto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Adapta el vocabulario a los oyentes? ¿Define con claridad los términos nuevos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Parte de lo conocido, de la experiencia más cercana para llegar a lo desconocido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Estimula la participación del alumnado, invitándole a exponer sus propias experiencias, conocimientos, etc.?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Está alerta a las reacciones, comentarios, etc. del alumnado e intenta cambiar su forma de actuar si pareciera necesario?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Refuerza y estimula la comunicación entre los participantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Uso de estrategias de integración y transferencia

Habilidad para favorecer conductas que facilitan la integración de los contenidos en estructuras más amplias y flexibles y su aplicación a nuevas situaciones

	Correcto	Mejorar
¿Realiza síntesis parciales durante el desarrollo de su enseñanza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Realiza una síntesis final de los contenidos desarrollados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Establece analogías, diferencias u oposiciones entre contenidos semejantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Estimula al alumnado a que lo haga?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Pone ejemplos y contraejemplos relevantes y conectados con la realidad profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Correcto	Mejorar
¿Estimula al alumnado a que lo haga evocando conocimientos y experiencias anteriores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Analiza las posibilidades de uso de los conocimientos adquiridos? ¿A qué tipo de situaciones o problemas pueden aplicarse?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Uso de recursos y estímulos variados

Habilidad para utilizar diferentes estímulos que faciliten la atención y la adquisición de conocimientos

	Correcto	Mejorar
¿Es expresivo en su exposición? (acompaña la información con gestos y ademanes enfatizando el contenido, modula la voz, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Cambia de posición dentro del aula? (se mueve en el aula, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Utiliza algún medio diferente al oral para proporcionar información? (transparencias, pizarra, audiovisuales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Mantiene contacto visual con la mayoría de los participantes, sin concentrar la atención en unos pocos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Da tiempo para que los participantes procesen la información mientras la imparte? (pausas breves, repeticiones, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Realiza ejercicios y prácticas suficientes que faciliten la comprensión del contenido? ¿Son variados? ¿Despiertan el interés?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jiménez Jiménez y otros (2000) evalúan 16 aspectos del desempeño de los docentes, cada uno con sus respectivos indicadores:

I. Conocimiento de la materia

Inicia el tema con una contextualización previa

Inicia el tema asociándolo con objetivos explicados anteriormente

Mantiene la línea expositiva sin divagaciones

Los conocimientos aportados son actuales

Demuestra dominio en los aspectos teóricos

Demuestra dominio en los aspectos prácticos

Realiza incursiones o relaciona su materia con otras ciencias o conocimientos

Es solicitada su presencia en actividades de formación
 Cuenta con publicaciones, informes, investigaciones
 Manifiesta seguridad y dominio ante preguntas o debates
 "Vive" la asignatura
 Tiene prestigio entre sus colegas
 Participa en procesos de formación y actualización

II. Presentación del programa:

a) objetivos

Son realistas
 Son adecuados al nivel exigible normativamente
 Son claros, comprensibles
 Permiten profundizar en la asignatura
 Contemplan tratamiento de la diversidad
 Contemplan distintos niveles: básicos, ampliación...
 Establece el grado de obligatoriedad
 Existen objetivos optativos
 Han intervenido los alumnos en su definición
 Implican decisiones metodológicas
 Se contemplan objetivos de procedimientos
 Se contemplan objetivos de actitudes, comportamiento
 Se modifican en función de evaluaciones
 Se advierte transversalidad o interdisciplinariedad
 Son los objetivos los que prefiguran los contenidos
 Implican creatividad, originalidad

b) contenidos

Cómo se considera la selección de los mismos
 Cómo considera la secuencialización de los mismos
 Cómo considera la estructuración interna
 La relación entre contenidos teóricos y actividades prácticas
 La bibliografía es actualizada
 La bibliografía es asequible
 La bibliografía es adecuada en cantidad
 La bibliografía es adecuada en calidad

c) Actividades

Relación entre objetivos y actividades
 Relación entre contenidos y actividades
 Variedad de las mismas

Utilidad práctica de las mismas
 Relación entre actividades y tiempo de realización
 Conexión de las actividades con otras materias
 El esfuerzo para cumplimentarlas

d) Recursos y materiales

Selección de los materiales de apoyo a las exposiciones
 Selección de los materiales de apoyo para el alumno
 Ajuste entre materiales y objetivos
 Ajuste entre materiales y contenidos
 Ajuste entre materiales y actividades
 Existe diferenciación entre materiales: información, guías, ejemplos, casos, productos...

e) Temporalización

Reparto del tiempo y objetivos, contenidos, actividades y compromisos a lo largo del curso
 Asignación de tiempo a las tareas teórico-informativas
 Asignación de tiempo a las tareas prácticas
 Tiempo a emplear fuera del centro por el alumno para seguir el curso con normalidad
 Equilibrio entre tiempos y temas
 Tiempo dedicado a consultas o trabajo más individualizado
 Aprovechamiento del tiempo durante la clase
 Aprovechamiento del tiempo en trabajos en grupo dentro de clase
 Aprovechamiento del tiempo en grupo, fuera de clase

f) Evaluación

Se realizan evaluaciones iniciales/diagnósticas
 Se contempla la evaluación continua
 Se presentan los criterios de evaluación
 Se establecen ponderaciones ajustadas
 Los instrumentos previstos se ajustan al programa
 Se han previsto mecanismos de recuperación
 Se han previsto mecanismo de consulta e información sobre los resultados de la evaluación

III. Desarrollo de los procesos de enseñanza-aprendizaje

a) Organización y gestión de la clase

El docente mantiene un adecuado comportamiento en la clase
 Mantiene, en los alumnos, un clima de orden y laboriosidad
 El ambiente de clase es de cortesía y respeto mutuos

El clima en clase es distendido, confiado, sincero
 Controla las conductas problemáticas, conflictivas
 Promueve la creación de lazos afectivos estables
 Favorece los intercambios comunicativos entre alumno y profesor
 Favorece los intercambios comunicativos entre alumnos
 Involucra a los alumnos en la dinámica de la clase
 Favorece la iniciativa de los alumnos
 Resuelve convenientemente los conflictos
 Distribuye acertadamente los tiempos en las clases
 Los ritmos de trabajo son mantenidos y constantes
 Imparte órdenes claras
 Distribuye las actividades con ritmos acordes
 Se respeta y advierte su autoridad
 Emplea las alabanzas con moderación

b) Aspectos comunicativos

Su discurso es ameno, motivador, despierta interés
 Su discurso es riguroso, científico
 Su discurso es inteligible, es claro, comprensible
 Su lenguaje gestual es apropiado
 Mantiene la atención de sus alumnos
 Anima a formular preguntas
 Se muestra flexible y abierto a las sugerencias de los alumnos
 Acepta y utiliza ideas de los alumnos

c) Aspectos puntuales

Adecuación entre las tareas y el desarrollo de las sesiones
 Trascendencia de las tareas desarrolladas en la clase
 Trascendencia de las tareas desarrolladas fuera de clase
 Satisfacción provocada
 Proporciona y facilita ejemplos adecuados y frecuentemente
 Proporciona ajustes de tiempo, según las necesidades de los alumnos
 Dispone de tiempos para atención individualizada durante la clase

d) Aspectos metodológicos

Demuestra entusiasmo por la enseñanza
 Su discurso está estructurado didácticamente
 Emplea adecuadamente la pizarra
 Emplea adecuadamente el rotafolios
 Emplea adecuadamente el retroproyector
 Las transparencias son claras, legibles

Emplea diapositivas y las explota convenientemente

Videos

Otro material audiovisual: cintas, disquettes, etc.

Hace uso correcto y oportuno de NNTT en las presentaciones

Emplea material de autoaprendizaje con soporte informático

Presenta asiduamente materiales de elaboración propia

Presenta esquemas, mapas conceptuales

Incluye preguntas y respuestas de los alumnos

Proyecta su visión con carácter interdisciplinar

Aprovecha situaciones para improvisar

Es capaz de detectar los problemas de aprendizaje, de subrayar las dificultades, detenerse en ellas; no todo es igual

Combina las exposiciones, lecciones magistrales con otros métodos: descubrimiento, debates, deductivos...

Promueve, ayuda, guía el trabajo en equipo

e) La evaluación

Se rige por criterios normativos

Se rige por criterios personalizados

Es consecuente con los criterios institucionales

Los criterios son públicos, conocidos por alumnos

Los alumnos reciben información de sus calificaciones, anotaciones, exámenes

Es información rápida

Corrige, hace anotaciones, comentarios, sobre los trabajos evaluados

Plantea la evaluación según objetivos, contenidos, actividades, trabajos en clase

Planifica, elabora o selecciona adecuadamente los instrumentos de evaluación

El esfuerzo en cada actividad evaluada se corresponde con la ponderación

Ha realizado tentativas por llegar a consenso en términos de evaluación

Ha sido consecuente con los mismos

Ofrece posibilidades de recuperación

¿Está satisfecho de la evaluación sumativa?

Es consciente de que se ha aplicado evaluación formativa

Y respecto a la evaluación inicial o diagnóstica

Utiliza diversos instrumentos y técnicas

- En qué grado la evaluación condiciona la metodología
- En qué grado la evaluación condiciona el estilo de enseñar
- En qué grado la evaluación condiciona el tipo de aprendizaje
- En qué grado la evaluación es cuantitativa
- En qué grado la evaluación es cualitativa
- En qué grado la evaluación es mixta
- Se aplican criterios estadísticos con referencia al grupo
- Se incluyen distintos procedimientos, instrumentos
- Los alumnos son informados puntualmente de sus procesos, progresos o estancamientos
- Los resultados de las evaluaciones modifican los ritmos de enseñanza

IV. Profesionalidad

- Mantiene una relación de compañero, cooperación y discusión con los demás profesores
- Responde con profesionalidad y responsabilidad a los compromisos con los alumnos
- Con otros profesores y con la institución
- Se preocupa de su formación
- Está involucrado en proyectos de innovación y de investigación
- Se coordina con otros profesores
- Disponibilidad dentro de clase
- Disponibilidad fuera de clase (informal)
- Disponibilidad en tutorías o consultas personalizadas
- Puntualidad y aprovechamiento de tiempo
- Muestra preocupación por los aprendizajes de los alumnos
- Muestra preocupación por la enseñanza
- Da muestras de ética profesional
- Estimula la participación de los alumnos en clase
- Trabajo en equipo
- Muestra capacidades de liderazgo

V. Relaciones con los alumnos

- Imagen que de él tienen los alumnos
- Confianza y credibilidad
- Comunicabilidad dentro de clase
- Comunicabilidad fuera de clase (informal)
- Incentiva, motiva, ayuda, anima, dinamiza a todo el alumnado
- Su trato es igualitario con todos los alumnos
- Se muestra paciente y sensible a los problemas

Los respeta

Se hace respetar

VI. Las relaciones con la institución

Se muestra preocupado por presiones administrativas

Se muestra preocupado por presiones ambientales

Se siente identificado con la institución

Tiene planteamientos tradicionales

Está representado, involucrado, en los órganos de gestión y de responsabilidad

Está integrado en la comunidad

Fuera del centro es una persona conocida, influyente

Mantiene relaciones con otras instituciones formativas

VII. Autoevaluación: aprender a aprender

Está preocupado por su formación

Está preocupado por la imagen que de él tiene como profesional

Participa en acciones de formación, como asistente

Participa en acciones de formación como responsable

Aplica instrumentos de valoración de su acción a sus alumnos

Participa en sesiones de evaluación, como autoformación y mejora con sus colegas

Investiga procesos de enseñanza

Participa en proyectos de innovación

Para Baltasar Tavera (2001) la evaluación del docente debe abarcar los siguientes aspectos:

A. Planeación del curso y de cada sesión

1. El docente entregó copia, tanto de su planeación semestral como de su planeación por sesión de la asignatura de formación básica/módulo de formación ocupacional que imparte, dentro de los primeros 15 días del inicio del semestre o de su contratación. (El documento puede ser único pero debe contemplar tanto la planeación general del semestre como la planeación por clase.)

2. La planeación se apega al programa de estudios vigentes y refleja los acuerdos que se establecieron en la semana de evaluación y planeación académica. (Se cotejarán las planeaciones entregadas por el docente con el programa de estudio vigente de la asignatura/módulo que está

enseñando. Además, considera los documentos generados como resultado de los trabajos de dicha semana.)

3. El docente define e incorpora en su planeación actividades de aprendizaje durante la clase, adicionales a las indicadas en los programas de estudio. (Se busca evaluar la creatividad del docente para idear actividades de aprendizaje y su intención de variar las actividades de clase a clase.)
4. El docente incluye en su planeación semestral actividades extraclase que son congruentes con los objetivos del programa de estudio. (Se busca evaluar si el docente está informado y participa en actividades académicas relacionadas con la asignatura/módulo que se está enseñando.)
5. El docente considera en su planeación acciones para detectar en los alumnos dificultades interpersonales, personales y sus diferencias individuales de aprendizaje. (Se trata de actividades de grupo, en equipos de trabajo o de otro tipo, diseñadas específicamente para este fin.)

B. Autoevaluación continua del docente

1. El docente manifiesta un aptitud de auto crítica hacia su desempeño en al aula, laboratorio o taller.
2. El docente mantiene un control comparativo, por escrito, del avance programático de las sesiones y toma medidas para cubrir el programa en tiempo y forma.
3. El docente realiza un análisis de la situación de los grupos en los que enseña y de su interacción con ellos, y en consecuencia implementa acciones para mejorar esa interacción.
4. El docente lleva un registro escrito de los sucesos ocurridos en el salón de clases en su "bitácora docente".
5. El docente analiza los índices de aprobación y reprobación de los alumnos y aplica acciones correctivas.

C. Seguimiento de la evaluación del alumno

1. Estructura las evaluaciones teóricas y prácticas acordes con el contenido del programa de estudio y de acuerdo con lo planeado.
2. Las evaluaciones aplicadas se formularon para permitir evidenciar la adquisición de las competencias planteadas en el programa de estudio por alumnos del grupo.
3. Las estrategias de evaluación consideran los criterios establecidos en el programa de estudio y en la planeación semestral.

4. Considera la evaluación como una herramienta que le permite mejorar la calidad académica de los alumnos.

D. Observación de la impartición de una sesión (clase, laboratorio, taller)

1. ¿Tu profesor (a) asiste a clase?
2. ¿Tus clases comienzan y terminan puntualmente?
3. ¿Se han establecido las normas de trabajo y evaluación del semestre entre tu profesor (a) y el grupo?
4. Te informa tu profesor (a) de las competencias (conocimientos, habilidades, actitudes) que vas a adquirir al concluir la asignatura o módulo?
5. ¿Te explica tu profesor (a) al principio de cada clase lo que vas hacer con ella?
6. ¿Las palabras utilizadas por tu profesor (a) son claras y accesibles?
7. ¿Aclara tu profesor (a) los términos técnico utilizados durante la clase?
8. ¿Entiendes las explicaciones de los temas que tu profesor (a) ha dado en el desarrollo de la clase?
9. ¿En el desarrollo de la clase tu profesor (a), además de la explicación oral, utiliza dinámicas grupales, videos u otras actividades para ayudarte a aprender?
10. ¿Piensas que tus preguntas son contestadas satisfactoriamente por tu profesor (a)?
11. ¿Te sientes valorado positivamente por tu profesor (a)?
12. ¿Te ha orientado tu profesor (a) para buscar información adicional a la que te ha dado en la clase?
13. Consideras que las tareas, trabajos y/o ejercicios que deja tu profesor (a) contribuyen a tu aprendizaje?
14. ¿Te ha animado tu profesor (a) a trabajar en equipo con tus compañeros de curso?
15. ¿Tus trabajos y participaciones en la clase forman parte de tu calidad final?
16. ¿Tu profesor (a) te regresa tus exámenes, tareas, trabajos y proyectos corregidos?
17. ¿Crees que tus calificaciones corresponden a lo que has aprendido en tu curso?
18. ¿Piensa que tu profesor (a) ha sabido solucionar los problemas que se han presentado en el desarrollo del curso?
19. ¿Tu profesor (a) te hace sentir orgulloso de estudiar en el Conalep?
20. ¿Te gustaría tomar otro curso con el mismo profesor (a)?

Loredo Enríquez y Grijalva Martínez (2000) consideran que los aspectos a evaluar en los docentes de posgrado son:

- Dominio de la materia
- Organización y preparación de la clase
- Preparación teórica de la materia
- Preparación práctica de la materia
- Estimula la participación del alumno
- Actualización de la información
- Claridad en la exposición

- Manifiesta atención hacia los alumnos
- Considera la opinión externada por el alumno
- Propicia la interacción del grupo
- Propicia un ambiente favorable de trabajo
- Asiste a todas las sesiones
- Propicia la enseñanza reflexiva
- Profundiza en la cobertura de los temas
- Llega puntualmente a sus clases
- Es accesible con los alumnos
- Manifiesta interés en los contenidos expuestos
- Muestra disponibilidad para que los alumnos lo consulten
- Relaciona los conocimientos con otras disciplinas

- Obtiene información acerca de las necesidades de los alumnos
- Obtiene información acerca de los avances del alumno
- Manejo de grupo
- Cumplimiento del programa
- Presentación del programa de la asignatura
- Congruencia evaluación-objetivos
- Especifica la bibliografía del curso
- Amenidad en las explicaciones
- Realización de trabajos prácticos
- Presenta diversas posturas teóricas

- Retroalimenta a los alumnos en las áreas fuertes y débiles en sus avances del curso
- Presentación de los criterios de evaluación

Ritmo de presentación de los temas
 Orienta el desarrollo de actividades y tareas
 Recursos y materiales utilizados en clase
 Uso del tiempo en clase
 Manifiesta que prepara la clase

Sánchez Moguel (2001) utilizó un cuestionario para conocer las preferencias de los alumnos en estilos educativos de los docentes, mismo que incluía los siguientes reactivos:

<i>Categoría</i>	<i>Aspecto específico</i>
Articulación curricular	El profesor relaciona los contenidos de su asignatura con los de otras asignaturas
Cumplimiento normativo	El profesor dio a conocer el programa del curso y la metodología de trabajo
Cumplimiento normativo	El profesor no ha faltado durante el semestre
Cumplimiento normativo	El profesor ha tomado medidas adecuadas para subsanar sus inasistencias
Cumplimiento normativo	El profesor llega a tiempo a su clase
Enseñanza	El profesor aclara las dudas
Enseñanza	El profesor pide realizar actividades que contribuyen al aprendizaje
Enseñanza	El profesor corrige oportunamente los errores de los alumnos
Enseñanza práctica	El profesor revisa el trabajo de los alumnos
Enseñanza práctica	El profesor hace sugerencias que mejoran el trabajo de los alumnos
Enseñanza práctica	El profesor se compromete en la dirección del trabajo de los alumnos
Enseñanza práctica	El profesor domina los elementos del trabajo que dirige
Enseñanza teórica	El profesor domina los contenidos de sus clases
Enseñanza teórica	Las clases del profesor son interesantes
Enseñanza teórica	Las clases del profesor son claras
Enseñanza teórica	La actitud del profesor propicia la participación de los alumnos
Resultados	El profesor ha cubierto los objetivos de la asignatura
Trato a los alumnos	La forma en que el profesor trata a los alumnos facilita el aprendizaje
Vinculación con la práctica profesional	El profesor relaciona los contenidos de su asignatura con la práctica profesional

Rasgos cuantitativos del perfil del docente. Resumen

Actividades en clase

- Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad
- Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos
- Habla con voz clara
- Lo que explica es entendible por los alumnos
- Muestra fluidez al hablar, no tartamudea
- Su expresión verbal es natural
- Se expresa adecuadamente de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos
- Muestra un ritmo adecuado al hablar
- Presenta el material didáctico en una cantidad suficiente
- Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar
- No presenta faltas de ortografía
- Su letra es clara y legible
- Subraya y/o circula palabras u oraciones clave escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas
- Expresa sus ideas mediante dibujos esquemáticos, diagramas, etcétera
- Posee conocimiento de la metodología de la investigación
- El tiempo destinado para la teoría durante su clase fue: insuficiente, excesivo, adecuado
- El tiempo destinado para la práctica docente durante su clase fue: insuficiente, excesivo, adecuado
- Deja claras las cosas importantes
- Son suficientes los recursos tecnológicos utilizados por el profesor en clase

Programa de estudios

- Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso
- Reforma el programa por instrucciones del Consejo Técnico o Juntas Académicas
- Imparte sus clases de acuerdo con el orden temático establecido en el programa
- Desarrolla todo el programa
- Da a conocer el programa de la asignatura

- Su programa cubre los aspectos importantes
- Fundamentación del curso
- Objetivos o propósitos del curso
- Temas a tratar
- Actividades que realizarán los alumnos
- Sistema de evaluación del maestro
- Lista de libros o materiales que se utilizarán
- Son comprensibles desde el inicio del curso
- Se tienen en cuenta durante todo el curso
- Son cubiertos efectivamente por el grupo
- Están de acuerdo con el nivel del grupo

Evaluación

- Exámenes escritos
- Exámenes orales
- Ensayos
- Prácticas
- Evaluaciones teórico-prácticas
- Asistencia y puntualidad
- Reportes de investigación
- Participación en clase
- Por ejercicios
- Lo expuesto en clase
- Los objetivos del programa
- Lecturas complementarias inherentes al tema visto
- Calificaciones ajustadas a los conocimientos
- El examen está pensado para verificar la comprensión del programa
- Sus exámenes se ajustan a lo enseñado
- El alumno puede comentar el examen
- Semanal
- Mensual
- Semestral
- Unidad del Programa
- Quincenalmente
- Uno por clase
- Uno por módulo
- Cada vez que se requiera



Secretaría de Educación
Guanajuato
ESCUELA NORMAL SUPERIOR OFICIAL
DE GUANAJUATO

Técnicas didácticas

- Expone verbalmente un tema (expositiva)
- Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)
- Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)
- Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)
- Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)
- Divide al grupo por parejas a fin de discutir un tema en particular (diálogos simultáneos)
- Elige un tema del cual el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)
- Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interroge con una serie de preguntas, previamente redactadas, sobre un tema de interés grupal (entrevista)
- Reúne grupos de alumnos para discutir un tema en base a una investigación práctica o bibliográfica (seminario)
- Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)
- Organiza al grupo para realizar representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)
- Encomienda a los alumnos la revisión y exposición de los temas, evitando participar

Medios instruccionales

- Audibles:
 - Grabadora
 - Tocadiscos
 - Radio
- Visuales no proyectables:
 - Pizarrón
 - Rotafolio
 - Láminas y carteles
 - Maquetas

Material impreso

Periódico mural

Franelógrafo

Fotografías

Gráficas

Modelos u objetos reales (dioramas)

• Visuales proyectables:

Retroproyector (acetatos)

Proyector de diapositivas

Proyector de cuerpos opacos

• Audiovisuales proyectables:

Proyector de cine

Equipo de video (grabación-reproducción)

• Audiovisuales:

Computadoras

Televisión

Otros

Participación de los estudiantes

- Exponiendo material al grupo
- Haciendo preguntas para aclarar tus dudas
- Realizando investigaciones teórico-prácticas
- Dando ejemplos del tema o concepto de estudio
- Leyendo el material teórico que él te asigne
- Presentándote casos que te obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones
- Adecua actividades complementarias
- Se realizan suficientes prácticas de campo
- Se realizan suficientes prácticas de laboratorio

Motivación

- Se comunica individualmente de manera oral o escrita
- Te señala objetivamente tus aciertos y errores
- Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado en el tema
- Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante
- Tiene en cuenta la opinión de sus alumnos
- Estimula la discusión

- Estimula la iniciativa de los alumnos
- Otros

Actitudes

- Demuestra dominio del tema
- Es responsable
- Es hábil verbalmente
- Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera
- Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante
- Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y la educación
- Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia y egoísmos
- Posee sentido del humor
- Se muestra accesible para el diálogo y la crítica
- Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos
- Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro
- Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada para el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases
- Es respetuoso
- Tiene control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos
- Muestra interés por su trabajo
- Asiste a clases
- Avisa con anticipación cuando va a faltar
- Es puntual en sus horarios de clases
- Transforma las motivaciones iniciales por conocimientos concretos en intereses estables por la asignatura
- Posee una concepción científica del mundo
- Conocimiento del diagnóstico psicológico y de las técnicas más usuales y sencillas para el mismo
- Prepara adecuadamente la clase
- Muestra interés por el aprovechamiento de los alumnos durante el curso
- Se interesa por sus alumnos

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

- Recompensa el trabajo académico de los alumnos dando puntos extra.
- Recompensa el trabajo académico de los alumnos exentándolos de un examen o práctica, reduciendo la cantidad de trabajo encargado, etcétera.

- Una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, son capaces de transferirlos o aplicarlos a situaciones similares o nuevas.
- Ejemplifica o modela objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir.
- Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades
- Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él.
- Más que premiar constantemente a los alumnos cada vez que estos realicen correctamente una actividad, lo hace ocasionalmente.
- Para calificar requiere que el alumno presente un número o cantidad de tareas previamente establecidas. Por ejemplo, otorgar un determinado puntaje por realizar diez prácticas.
- Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes.
- Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad.
- Aplica los métodos que permitan la promoción del desarrollo de la capacidad de observación.
- Diseña situaciones problemáticas que promuevan la utilización del pensamiento independiente y del establecimiento de nexos entre la asignatura y los fenómenos de la realidad.

Después de la presentación de diferentes instrumentos y posturas para la evaluación del desempeño docente ubicados en una de las dos grandes categorías: cualitativas y cuantitativas, a continuación se presenta la posición o análisis crítico del autor de dichos enfoques. Es necesario considerar que en el caso de los instrumentos que se emplean para evaluar al docente con base en uno u otro enfoque, lo que los distingue es el tipo de reactivos con los que se pretende identificar los factores o características que definen el perfil real del docente. Ambas categorías de reactivos tienen sus pros y sus contras. Así, en el caso de los instrumentos con reactivos de naturaleza cualitativa, se puede decir que:

1. Proporcionan información sobre aspectos no considerados en las escalas de naturaleza cuantitativa, como valores, creencias, sentimientos, motivaciones, etcétera.

2. Cuando son utilizados los reactivos (sobre todo en entrevistas), permiten profundizar en el conocimiento del docente
3. Es utilizada en modelos de formación que enfatizan el desarrollo de la personalidad.
4. Estos instrumentos se utilizan para complementar otros procedimientos o recursos de la evaluación cualitativa del docente, como son las entrevistas a profundidad, estudio de casos, el diario de campo, etc. a fin de tener una visión global, holística del docente.
5. También permiten obtener información sobre los comportamientos, actitudes y valores de los docentes y su impacto en los alumnos.
6. Permiten identificar una amplia variedad de características personales, sociales, didácticas, etc., del docente.
7. Influye para que el académico reflexione y cuestione su práctica docente y su papel de facilitador del aprendizaje.
8. El instrumento registra información sobre el proceso de la enseñanza.
9. Están ligados al paradigma de la formación docente que prioriza el desarrollo de capacidades reflexivas, críticas, del aprendizaje, de la interpretación, de la comprensión de la enseñanza.
10. Los investigadores se involucran con los datos obtenidos de los instrumentos.
11. Los datos obtenidos se utilizan más para comprender el fenómeno que para explicarlo.
12. Los reactivos no son utilizados para probar hipótesis alguna.

En contraste, los reactivos de instrumentos con un enfoque cuantitativo se caracterizan por:

- 1) Proporcionar información objetiva que permite su sistematización, organización y cuantificación.
- 2) Esta información identifica áreas específicas de suficiencias o insuficiencias del desempeño académico.
- 3) Los reactivos definen de manera muy precisa los comportamientos, habilidades y actitudes de los docentes, permitiendo que las evaluaciones de las escalas puedan ser validadas con observaciones en vivo acerca del desempeño del académico en el salón de clases o laboratorio.
- 4) Permiten medir de manera más confiable el impacto de un programa de formación docente, sobre todo en estudios o programas en los cuales se realizan pre y postevaluaciones.

- 5) Proporciona información válida y confiable para la toma de decisiones relativas a la formación de los docentes.
- 6) Son instrumentos utilizados en modelos técnicos de formación dirigidos hacia el saber, el saber hacer, la práctica, el dominio de competencias.
- 7) Sus reactivos pueden ser más fácilmente comprendidos por los alumnos cuando éstos evalúan a sus maestros.
- 8) Proporcionan datos sólidos para identificar o evaluar el alcance de los objetivos y metas preestablecidas de los programas de formación docente.
- 9) Los datos cuantitativos que se obtienen de estas encuestas facilitan su análisis, fundamentando sólidamente las inferencias derivadas de dichos datos.
- 10) Los reactivos evalúan hechos y comportamientos observables.
- 11) Los instrumentos son utilizados para identificar el estado en que se encuentran el desempeño académico y para evaluar el efecto de un programa, a fin de mejorarlo.
- 12) Los reactivos de los instrumentos por ser más objetivos y al presentar menos ambigüedades o interpretaciones diversas pueden ser ponderados con mayor validez y confiabilidad por evaluadores internos o externos.
- 13) Facilitan la autoevaluación del profesor.
- 14) Permiten obtener una observación sensible y precisa de los comportamientos de conducta de los docentes y del efecto en sus alumnos.
- 15) Permiten identificar el estado en que se encuentra el perfil real del docente en comparación con el perfil real.
- 16) Proporciona datos para realizar una medición penetrante y controlada.
- 17) Los datos obtenidos del instrumento son sometidos a un análisis estadístico.
- 18) Los instrumentos con enfoque cuantitativo son más económicos en tiempo y dinero, dado que se pueden aplicar a poblaciones grandes de docentes.
- 19) Los reactivos son resultado de un proceso de operacionalización de variables.
- 20) Los datos obtenidos permiten aceptar o rechazar hipótesis.

Cada instrumento utilizado para la evaluación del docente está ligado a un enfoque epistemológico determinado, con las características favorables o desfavorables, ventajas o desventajas que se le atribuyen a cada una de ellas.

Lo mismo sucede con los modelos de formación docente o con los métodos de investigación, los cuales se llegan a ubicar como cualitativos o cuantitativos. Sin embargo, el hecho de recurrir a un determinado instrumento para evaluar al académico va a depender de una o varias de las siguientes razones:

1. Porque el investigador ha sido formado técnica, ideológica y académicamente con base en un solo paradigma o enfoque.
2. Por las utilidades o beneficios académicos, económicos o sociales que ha obtenido con el empleo de instrumentos o métodos apegados a un determinado enfoque.
3. Por su identificación con un paradigma.

Afortunadamente, cuando se trata de utilizar una escala o cuestionario de evaluación el conflicto que se genera al tratar de decidir qué clase de instrumento cualitativo o cuantitativo se debe implantar, éste puede superarse. Es aquí donde el pluralismo o complementariedad epistemológica tiene cabida y lugar. Utilizando enfoques con el mismo propósito pueda completarse y fortalecerse el uno con el otro, ya que el empleo de uno solo de ellos dejaría aspectos sin evaluarse.

La experiencia del autor en la evaluación de cientos de docentes universitarios permite apoyar el empleo de los instrumentos de evaluación utilizando reactivos de naturaleza cualitativa y cuantitativa. Las razones de ello se fundamentan en la complejidad del perfil del docente, en el objetivo de tener una visión más completa del docente y en poder obtener información que refleja los conocimientos, habilidades, actitudes, valores, sentimientos y todos aquellos aspectos que se consideran en el plan y en los programas de estudios de las instituciones educativas. Varios autores apoyan esta postura: Así, Dos Santos Filho y Sánchez Gamboa (1997) señalan que el abordaje de los diferentes objetos de investigación de los fenómenos humanos requiere del empleo de variadas metodologías.

Gage (1989), en Santos Filho y Sánchez Gamboa (1997), menciona que los programas que utilizan al abordar cuantitativa y cualitativamente en la

investigación de un mismo problema, buscan obtener como resultado una comprensión y un poder predictivo más considerable. Por su parte, Cook y Reichardt (1986) enfatizan que es innecesaria una dicotomía entre los métodos cualitativos y cuantitativos, pues existen múltiples razones para emplearlos conjuntamente con el objeto de satisfacer las exigencias de la investigación de la evaluación del modo más eficaz.

3. INVESTIGACIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DOCENTE

Los objetivos de la evaluación del docente pueden alcanzarse plenamente por medio de la investigación educativa. Es a través de ella que se puede: *a)* diagnosticar el estado del perfil real del profesor; *b)* aportar a las autoridades educativas elementos y bases reales para la implantación de acciones de formación profesional del docente y permitir al profesor reflexionar, profundizar sobre la tarea educativa y, consecuentemente, mejorar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje.

La investigación educativa permite que la información obtenida sobre la evaluación del docente sea relevante, válida y confiable.

A fin de ilustrar la investigación del desempeño docente, y la transformación del instrumento de recolección de datos, a continuación se presentan varios estudios en los que se evaluó el desempeño de académicos universitarios. En el primer estudio (2002), se utilizó una escala general para identificar el perfil que poseen treinta maestros de la Universidad Veracruzana de la zona Xalapa, participando en él Guillermina Hernández, Edith Jiménez Alonso y Concepción Pando López. En el segundo estudio los docentes fueron evaluados con escalas específicas para cada área académica, e incluso se elaboraron e implementaron escalas para los docentes de las facultades de artes, música, teatro y danza, colaborando en ello Rosalía Ortega Cortés. Además de la evaluación del desempeño académico de una muestra pequeña, se realizó la validez de criterio del instrumento de evaluación. En un tercero se realizó un estudio piloto, contrastando la comparación de dos escalas, una con enfoque cualitativo y otra con cuantitativo, participando Yliana Hernández Lugo.

Finalmente se presenta el proyecto en el cual se utilizó una escala de evaluación que incluyó reactivos de elementos académicos del modelo educativo integral y flexible de la Universidad Veracruzana.

Escala para identificar y evaluar el comportamiento académico del docente universitario. (Primer estudio)

Planteamiento del problema

Dentro de la Universidad Veracruzana, seis áreas académicas cubren los diferentes niveles de exigencia de la sociedad, pero ¿qué tan real es esto? En la actualidad no existe un criterio acerca de la calidad de educación que reciben los alumnos, asimismo, poco se conoce sobre el perfil real de los docentes que laboran en la universidad.

La Universidad Veracruzana ha diseñado e implementado programas que posibilitan la generación de propuestas que permiten el ejercicio adecuado de la función sustantiva de docencia. Particularmente ha puesto mayor atención a este aspecto, ya que en el ámbito educativo se reconoce el papel de gran importancia que ocupa el docente y se indica la necesidad de recuperar la investidura de protagonista central del cambio. Por lo cual se hace necesario señalar propuestas que giren en torno a su formación y actualización. No obstante que en la universidad se imparten cursos para la capacitación de los docentes, éstos no cumplen los objetivos que se pretenden acerca de cubrir las deficiencias o necesidades que presenta el personal docente, debido a que la mayoría de las veces los cursos están diseñados de acuerdo con preferencias o creencias del directivo y no con realidades, ni detecciones de necesidades a: evaluaciones objetivas.

Apoyando nuestros supuestos con opiniones validamos nuestras propuestas y vemos que el nuevo currículo tampoco da en el clavo, los maestros toman cursos que parecía que servirían pero que en realidad no eran los que se necesitaban; los materiales no fueron suficientes y el presupuesto sirvió principalmente para paliar situaciones laborales.

Dentro del quehacer de la evaluación los supuestos son útiles, es más, son indispensables: sólo que, en vez de apoyarlos con opiniones los validamos con datos. Con datos que han de dar cuenta de la causalidad del problema, quizás en nuestra búsqueda lo que se descubra sea una desmotivación profunda de los alumnos y maestros, quienes asumen su quehacer en la institución como paso obligado para adquirir status.

Considerando que el docente representa un papel importante dentro de las pretensiones de calidad académica que se exigen, hoy en día, se reconoce que las estrategias formuladas para la actualización y formación de éstos deben ser consideradas una de las líneas prioritarias de intervención. Pero,

como se mencionó, estas formulaciones deben estar basadas en un diagnóstico claro y preciso de lo que es el docente.

A partir de este planteamiento se concreta la siguiente interrogante:

¿Cuál es el perfil que poseen los docentes de las seis áreas académicas de la región Xalapa, de la Universidad Veracruzana?

La década de los ochenta se señala como la etapa en la cual se generaliza el interés por evaluar la eficiencia y la eficacia con la cual las instituciones de Educación Superior (IES) cumplen sus funciones. El Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte, aplicado durante el periodo de 1984-1988 y el Programa Nacional de Modernización Educativa (PNME), que está vigente desde 1988, consignan la imperatividad e impostergabilidad de formular y ejecutar acciones dirigidas a evaluar las tareas involucradas en el proceso educativo y los productos resultantes.

Evaluar al docente implica complejos y delicados problemas. Para llevar a cabo esta evaluación, resulta necesario un criterio de calidad, aspecto que hasta la fecha no se encuentra bien definido. Algunas aproximaciones delimitan la calidad docente al éxito que un maestro tiene en la ejecución y desarrollo de sus tareas. Otros consideran que la calidad resulta de las aptitudes para comportarse de un modo específico en una situación social, mientras que para otros la calidad depende de la posesión de un cierto número de comportamientos y habilidades específicas.

Los estudios recientes muestran que la calidad docente implica un conjunto de aptitudes para conducirse de un modo específico en una situación, pero esa calidad es relativa a cada uno de los ambientes educativos. Es decir que un conjunto de aptitudes y características pueden ser exitosas en determinada situación y otro conjunto puede resultar adecuado en una situación diferente; existe, pues, una relatividad de la calidad docente en relación con el contexto en que ésta se da.

Se ha apuntado la importancia de evaluar a los docentes por la función que desempeñan, así como por las responsabilidades que se les imponen, pero una cuestión por resolver es la especificación de los propósitos con los cuales se puede orientar esta tarea.

En este punto, al igual que en otros, resaltan objetivos de muy diverso carácter: ¿acaso se evaluará al profesor con el fin de proporcionarle medios para su perfeccionamiento? o ¿se pretende tan sólo diagnosticar sus cualidades y atributos como buen profesor? o ¿se intenta un análisis de las variables que inciden en el éxito de sus tareas? o, en última instancia, ¿se trata de evaluarlos con el objetivo de proponer programas y métodos más eficientes

para la docencia, para mejorar la calidad de las instituciones? o ¿sólo para clasificar los comportamientos exitosos?

Gran parte de los fracasos de la evaluación docente se debe, en cierta medida, a una falta de criterios precisos y objetivos para conducir las evaluaciones y la correspondiente toma de decisiones.

Este aspecto ha dado lugar a un gran número de polémicas toda vez que se tiene que enfrentar la pregunta ¿quién debe evaluar a los docentes?, ¿los estudiantes?, ¿los maestros?, ¿los administradores?, ¿un equipo de especialistas?, ¿el propio maestro? Cualquiera que sea la elección, no faltarán juicios a favor o en contra, motivo por el cual, a partir de este aspecto, se han derivado diversos modelos de evaluación para los docentes, en los cuales se resalta o se da mayor énfasis a alguno de los elementos citados.

Al analizar el problema de la evaluación docente se puede apreciar que entran en juego un gran número de variables como las provenientes del maestro: antecedentes, formación, personalidad, habilidades, actitudes, etc; otras que se desprenden de la institución escolar: objetivos, condiciones de trabajo, etc; así como las variables del proceso de enseñanza: planes y programas de estudio, estrategias didácticas, recursos de apoyo, etcétera.

Justificación

En el campo educativo, la educación superior constituye un papel relevante en la formación de profesionistas calificados que la sociedad necesita para su desarrollo económico y social, concientizando sus propios problemas y carencias. Por lo tanto, la docencia reviste una gran importancia dentro de las instituciones educativas de nivel superior, puesto que son los profesores los ejes centrales de la educación. Sin embargo, la práctica docente no siempre cumple su cometido, ya que actualmente los profesores no tienen posibilidad de estar al día en cuanto a su desempeño académico se refiere, puesto que desconocen, en la mayoría de los casos, sus capacidades y limitaciones. Es por ello que la formación de profesores debe establecerse como un proceso continuo y eficaz para la transformación de la educación.

Por lo anterior se deduce que la formación docente debe surgir de las deficiencias y necesidades reales del profesor, por lo cual es indispensable contar con un instrumento de evaluación docente que nos permita identificar estos aspectos y sirva como base para el mejoramiento no sólo del docente sino del sistema educativo general.

Al conocer las necesidades reales y características privativas de los profesores de cada área académica, los cursos de formación docente estarán planeados más acorde con sus demandas específicas, con lo cual se daría un paso muy importante: lograr que los cursos de formación docente se particularicen a cada área académica, elevando así el nivel educativo.

Las instituciones educativas en algunas ocasiones organizan cursos de formación docente sin tener en cuenta las deficiencias, intereses y necesidades reales del personal académico, esto conlleva a que los resultados no sean del todo favorables, dado que no le aportan al profesor las herramientas necesarias para combatir las carencias que está presentando; a su vez, no lo motivan para su actualización ni superación tanto personal como profesional. Es por ello que muchos investigadores se han abocado a la búsqueda de instrumentos que proporcionen datos confiables para conocer la mejor forma en que un profesor debe desenvolverse dentro del aula para lograr una mejor enseñanza, considerando sus motivaciones e intereses, todo ello con el fin de proporcionar elementos que le ayuden en su actuación como docente.

Este proyecto, al permitir identificar las suficiencias e insuficiencias que posee el personal docente en cuanto a conocimiento de habilidades y actitudes, proporcionaría bases reales y confiables a fin de que se ofrecieran cursos y se implementaran acciones que permitieran elevar la calidad del proceso enseñanza-aprendizaje. Como consecuencia, pudiera influir significativamente en la prevención y remedio de la reprobación, bajo rendimiento académico y deserción del alumno universitario.

Objetivos

Los objetivos principales del presente estudio fueron:

- Elaborar escalas de evaluación del desempeño de docentes universitarios, válidas y confiables.
- Evaluar el desempeño del personal docente de las seis áreas académicas de la Universidad Veracruzana en la zona Xalapa.
- Contar con información válida y confiable acerca del perfil de los docentes de la Universidad Veracruzana que permita implementar acciones para incrementar la calidad del desempeño de los docentes.

Clasificación de variables

Las *variables independientes* fueron las áreas académicas a las que pertenecían los docentes que participaron en el estudio: *a)* ciencias de la salud, *b)* biológico agropecuaria, *c)* técnica, *d)* humanidades, *e)* económico-administrativa y *f)* artes. Cada facultad o escuela que integrara una determinada área, era la *dimensión* y los *indicadores* eran los maestros clasificados con base en sus categorías académicas o administrativas.

Formulación de hipótesis

El personal docente de las seis áreas académicas de la región Xalapa de la Universidad Veracruzana, posee los diferentes conocimientos, habilidades, actitudes y características personales requeridas por el perfil de cada área.

Dependientes:

1. Actividades preclase
2. Actividades en clase
3. Técnicas didácticas
4. Medios instruccionales
5. Participación de los estudiantes
6. Evaluación (alumnos)
7. Motivación (alumnos)
8. Actitudes positivas y negativas
9. Principios del análisis conducta aplicado
10. Ética profesional
11. Evaluación (programa)
12. Motivación (maestro)
13. Cursos de formación personal

Independientes:

- (Áreas académicas)
- a)* Ciencias de la Salud
 - b)* Biológico-Agropecuaria
 - c)* Técnica
 - d)* Humanidades
 - e)* Económico-Administrativa
 - f)* Artes

Variables dependientes

A continuación se mencionan las principales variables dependientes de este estudio. Se proporcionan sus respectivas definiciones así como los indicadores para cada una de ellas:

1. *Actividades en clase.* Comportamientos docentes que presenta el maestro durante el desarrollo de los temas o sus clases a través de la explicación de conceptos mediante el apoyo de los medios auxiliares. Caracterizado por los siguientes indicadores:

- 1.1. Explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad. Desarrollar la explicación de conceptos en términos comunes y/o técnicos.
- 1.2. Resuelve las dudas presentadas por los alumnos. Responder a los cuestionamientos realizados por los alumnos.
- 1.3. Habla con voz clara. Pronuncia las palabras completas y haciendo pausas.
- 1.4. Varía el tono de voz. Hace énfasis en las palabras o frases más importantes durante las explicaciones.
- 1.5. Habla con voz clara y variando el tono. (Contemplado en los reactivos 3 y 4.)
- 1.6. Utiliza un vocabulario accesible al alumno. Da explicaciones incluyendo términos existentes en el repertorio verbal de los alumnos.

2. *Conducta verbal.* La conducta verbal de maestro, caracterizada por los siguientes indicadores:

- 2.1. Fluidez. Habla sin excederse en el uso de pausas prolongadas.
- 2.2. Naturalidad. Habla en forma espontánea y con fluidez, sin muletillas, pausas o tartamudeos.
- 2.3. Claridad en la articulación. Se refiere a la articulación completa y clara de las palabras.
- 2.4. Uso adecuado de pausas. Hace pausas entre palabra y palabra y entre frase y frase sin que éstas sean demasiado prolongadas.

- 2.5. Se adapta a la capacidad de asimilación de los alumnos. Explica a una velocidad tal que vaya quedando claro y aprendido.
- 2.6. Velocidad adecuada al hablar. Emite las palabras y frases sin hacer pausas demasiado prolongadas o no hace pausa alguna entre palabras, según sea necesario.
- 2.7. Vocabulario accesible a los alumnos. Durante las explicaciones maneja términos que conozcan los alumnos, de acuerdo con su edad y escolaridad.

3. *Las conductas motoras presentes.* Otra forma de conducta verbal del maestro, que involucra el uso de una conducta motora fina y gruesa. Al comunicarse con los alumnos, sus indicadores son:

- 3.1. Movimientos corporales adecuados y naturales. Hace movimientos corporales acorde con la información que se está proporcionando.
- 3.2. Gesticulaciones adecuadas. Exhibe sólo gestos acorde con el mensaje o el concepto que desea evaluar.
- 3.3. Contacto visual con el alumno. Observa a los alumnos al momento de impartir su cátedra.

4. *Utilización del material gráfico.* Acciones del maestro mediante las cuales apoya el proceso de enseñanza con material didáctico. Sus indicadores:

- 4.1. Procura establecer correspondencia en tiempo entre la explicación del concepto y la presentación del material. Presentación del material gráfico conforme va avanzando la explicación.
- 4.2. Presenta el material en la secuencia y lugar adecuado. Presentación del material en orden lógico y en el momento de la explicación, así mismo lo presenta en el espacio físico del salón, el cual cumple con las características deseables de acuerdo con la naturaleza del material.
- 4.3. Presenta el material didáctico en la cantidad y calidad adecuadas de acuerdo con los conceptos a ser enseñados. Manejo de recursos suficientes y útiles de manera tal que el concepto a explicar quede bien entendido.

- 4.4. Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar. Debe existir correspondencia entre el material expuesto y el concepto a enseñar.

5. *Comunicación gráfica o escrita.* Presentación de estímulos gráficos que pretenden controlar respuestas verbales de los alumnos. Sus indicadores:

- 5.1. No tener faltas de ortografía. Escribe con la puntuación y acentuación correctas y observando las normas gramaticales.
- 5.2. Usa letra clara y legible. Escribe respetando espacios entre letras y palabras de manera tal que se pueda leer por todo el grupo sin dificultad alguna.
- 5.3. Que las letras y palabras tengan el tamaño adecuado. Que los estímulos gráficos puedan ser leídos por sus dimensiones desde el fondo del salón de clases.
- 5.4. Escribir de izquierda a derecha. Empezar a escribir en la parte superior izquierda del pizarrón, para posteriormente seguir hacia la parte superior derecha.
- 5.5. Utilizar términos que entienden los alumnos. Durante la clase usar términos que se encuentren dentro del repertorio verbal de los alumnos.
- 5.6. Utilizar estímulos gráficos para llamar la atención hacia ciertas palabras u oraciones. Distinguir las palabras clave del concepto o teoría que se esté explicando mediante la utilización de recursos visuales que llamen la atención de los alumnos.
- 5.7. Escribir de forma horizontal sin desviarse, de manera ascendente o descendente. Que la escritura se perciba como en una línea recta de izquierda a derecha.

6. *Técnicas didácticas.* Utilización de medios auxiliares, instrumentos, procedimientos sistematizados para planear, organizar y desarrollar todo proceso de enseñanza-aprendizaje, sus indicadores son:

- 6.1. Expositiva. Es el uso del lenguaje oral para explicar un tema, una actividad a desarrollar o un concepto por parte del maestro, mientras

los alumnos escuchan. La actividad del grupo consiste en reflexionar, preguntar y responder a las preguntas del maestro.

- 6.2. **Demostrativa.** Técnica didáctica en la que además de explicar un término, concepto o teoría, se procede a la comprobación de lo que dicha teoría afirma a través de prácticas o experimentos.
- 6.3. **Estudio supervisado.** Esta técnica consiste en brindar una guía de estudio para que el alumno investigue y se documente, acudiendo al maestro o asesor, sólo para aclarar sus dudas.
- 6.4. **Dinámica de grupos.** Reunión de un determinado grupo de alumnos para que interactúen entre sí, con un objetivo previamente establecido.
- 6.5. **Panel.** Consiste en la reunión de personas competentes en el tema para que expongan su punto de vista ante un auditorio, guiados por un moderador.
- 6.6. **Discusión en pequeños grupos.** Intercambio de opiniones respecto a un mismo tema con la finalidad de analizarlo, obteniendo una conclusión y dándola a conocer al grupo en general.
- 6.7. **Diálogo simultáneo.** Consiste en dividir un grupo en pequeñas secciones; de esta manera los integrantes dialogan sobre un mismo tema o problema.
- 6.8. **Simposio.** Previa elección del tema, cada alumno elige una parte de éste, mismo que será expuesto ante el grupo.
- 6.9. **Entrevista colectiva.** Esta técnica consiste en que una persona experta en alguna rama de la ciencia, sea interrogada por el auditorio, una vez que el individuo ha terminado una exposición del tema que domina.
- 6.10. **Diálogo o debate público.** Consiste en la confrontación de dos grupos que presentan ideas diferentes en relación con un mismo tema. Al final el moderador juzga las opiniones imparcialmente.
- 6.11. **Mesa redonda.** Es una reunión en la que un grupo de personas, entre 3 y 6, discuten desde puntos de vista diversos sobre un mismo tema. Sus intervenciones se expondrán como si fuera una conversación, aunque el tema esté preparado y estudiado previamente.
- 6.12. **Seminario.** Reunión de un grupo de entre 5 y 12 personas para discutir un tema con base en una investigación práctica o bibliográfica.
- 6.13. **Lluvia de ideas.** Se preparan temas a exponer al foro. Son discutidas por el auditorio al final.

6.14. Psicodrama. Representación por parte del grupo sobre situaciones o aspectos importantes del tema o teoría.

7. *Medios instruccionales o didácticos.* Son los recursos materiales, concretos, observables y manejables, que facilitan la labor del instructor al propiciar la comunicación entre éste y el grupo a través de la estimulación de los sentidos para llegar más fácilmente a la adquisición o desarrollo de destrezas y habilidades. Sus indicadores son los siguientes.

No proyectados visualmente:

- 7.1. Fotografías
- 7.2. Gráficas
- 7.3. Dibujos y diagramas
- 7.4. Periódicos murales
- 7.5. Láminas
- 7.6. Material impreso
- 7.7. Modelos u objetos reales
- 7.8. Posters
- 7.9. Maquetas
- 7.10. Pizarrón
- 7.11. Pizarrón magnético
- 7.12. Rotafolio

Proyectados visualmente:

- 7.13. Proyector de cuerpos opacos
- 7.14. Proyector de acetatos
- 7.15. Proyector de transparencias
- 7.16. Computadoras

Audimedios:

- 7.17. Grabadora con cinta
- 7.18. Tocabdiscos

Multimedios:

- 7.19. Videocasetera y televisión
- 7.20. Proyector de películas
- 7.21. Televisión

8. *Participación de los estudiantes.* Se define como las diferentes actividades que realiza el alumno en la situación de enseñanza-aprendizaje, como consecuencia del plan institucional o educativo diseñado e implementado por el maestro. Sus indicadores son:

- 8.1. Exponiendo el material de estudio: actividad en la cual el alumno tendrá una participación activa, investigando, documentándose y jugando el papel de ponente.
- 8.2. Resolviendo problemas de diversa índole: estudiar, averiguar y proponer modos de obtener un resultado, con ciertos datos conocidos de una teoría o un concepto.
- 8.3. Haciendo preguntas para aclarar dudas: realizar preguntas que le permitan diagnosticar el aprendizaje de los alumnos y aclarar o confirmar las dudas que dificultan el entendimiento del tema de estudio que les ocupa.
- 8.4. Experimentando en el laboratorio: llevar a la práctica los conocimientos teóricos transmitidos por el maestro en el salón de clases.
- 8.5. Realizando prácticas fuera del laboratorio: actividades académicas realizadas fuera del edificio escolar o en el laboratorio del mismo.
- 8.6. Realizando actividades de investigación teórico-práctico: investigar haciendo uso de la teoría y llevarla a la práctica de manera tal que se puedan conjugar estas dos actividades.
- 8.7. Realizando actividades académicas sugeridas por el maestro: desarrollar las actividades que el maestro recomienda o asigna.
- 8.8. Leyendo material: hacer uso de todo el material disponible que se tenga.

9. *Evaluación.* Permite conocer el estado que guarda el sujeto en relación con la materia que será o que fue objeto de aprendizaje. Suministra datos que permiten calcular la probabilidad con que la materia fue o puede ser aprendida (Carreño, 1985). Caracterizada por los siguientes indicadores:

- 9.1. Exámenes escritos (preguntas breves o ensayos): forma de evaluación que mide el rendimiento académico a través de preguntas impresas.
- 9.2. Exámenes orales: evaluación a través de preguntas orales aplicadas directamente maestro-alumno.

- 9.3. Prácticas: ejecuciones mediante las cuales se muestra el conocimiento y manejo del tema.
- 9.4. Evaluación teórico práctica: forma de evaluación en la que se demuestra el manejo adecuado de los conceptos y cómo se aplican a la realidad.
- 9.5. Reactivos basados en los objetivos de los programas: elaboración de preguntas del examen teniendo en cuenta los objetivos del programa.
- 9.6. Reportes de investigación: entrega de trabajos por escrito especificando el desarrollo de una investigación.

10. *Motivación*. Concepto genérico que designa a las variables que no pueden ser inferidas directamente de los estímulos externos, pero que influyen en la dirección, intensidad y coordinación de los modos de comportamiento tendientes a alcanzar determinadas metas. Es el conjunto de factores innatos (biológicos) y aprendidos (cognoscitivos, afectivos y sociales) que inician, sostienen y detienen la conducta. Y sus indicadores son:

- 10.1. Se comunica individualmente con ellos: muestra interés por las necesidades académicas que sus alumnos demandan, dirigiéndose a ellos a través de lenguaje oral y escrito
- 10.2. Les dice en qué estuvieron bien y en qué mal (los retroalimenta): da pauta a la reflexión en cuanto a aciertos y errores de los alumnos, haciéndoles notar por qué están bien y por qué mal.
- 10.3. Les plantea nuevos problemas o preguntas relacionadas: muestra un nuevo panorama del tema a través de preguntas que sean factibles de solucionar.

11. *Actitudes positivas*. Tendencia a responder de manera esperada o aprobatoria (positiva), dentro del salón de clases. Caracterizadas por los siguientes indicadores:

El profesor se muestra:

- 11.1. Seguro: muestra dominio del tema, de la situación sin titubeos, estableciendo comunicación visual con los alumnos.

- 11.2. Realista: fundamenta su enseñanza en la problemática real del tema de estudio.
- 11.3. Responsable: cumple con los deberes marcados por la institución. Indicadores: puntualidad, cumplir con la enseñanza, entregar calificaciones en la fecha señalada, cumplir con el programa, evaluar, actualizarse.
- 11.4. Creativo: realiza actividades nuevas haciendo uso de los conocimientos y herramientas disponibles.
- 11.5. Hábil verbalmente: manera de expresarse sin trabas, tartamudeos, pausas prolongadas, etcétera.
- 11.6. Buena presencia: muestra un aspecto agradable. Indicadores: aseo personal, ropa y zapatos limpios, peinado, etcétera.
- 11.7. Persistente en la enseñanza: ser constante en el cumplimiento de sus actividades académicas y enfatizar las acciones involucradas en el proceso enseñanza- aprendizaje.
- 11.8. Comunicativo: tener una relación estrecha con los alumnos a través del diálogo constante.
- 11.9. Sincero: expresa la situación real del campo de trabajo y de las circunstancias relacionadas con la educación de los alumnos.
- 11.10. Intelectual y moralmente honesto: expresa lo que realmente es, lo que sabe, sin prepotencias o limitaciones en la enseñanza.
- 11.11. Posee sentido del humor: está dispuesto a generar o a aceptar situaciones graciosas relacionadas con los temas de enseñanza.
- 11.12. Abierto al diálogo y a la crítica: presenta disponibilidad para aceptar opiniones sobre sus aciertos o errores, indicados por sus compañeros y alumnos.
- 11.13. Imparcial: no presenta favoritismo por nadie, en cuanto a tratos y evaluaciones.
- 11.14. Modesto: no hace alarde de sus conocimientos y habilidades.
- 11.15. Paciente: muestra una actitud tranquila y parsimoniosa.
- 11.16. Equilibrado emocionalmente: no presenta problemas emocionales que interfieran en su comportamiento académico.
- 11.17. Experimentado profesionalmente: cuenta con la experiencia adecuada al nivel profesional en que se encuentra.
- 11.18. Respetuoso: aquel que muestra miramiento, atención y cortesía hacia los demás.
- 11.19. Amistoso con los alumnos: mostrarse dispuesto a entablar relación social con los alumnos.

- 11.20. Ejercer control disciplinario del grupo: presenta las conductas que conllevan al establecimiento de los comportamientos que auxilien sus tareas docentes.
- 11.21. Actualizado en sus conocimientos: mantenerse informado de los últimos acontecimientos sobre su materia.
- 11.22. Realiza investigación: realiza actividades basadas en la aplicación del método científico, que conllevan al descubrimiento de nuevos aspectos sobre la materia, solución de problemas o entrenamiento de los alumnos en esta área.

12. *Actitudes negativas.* Tendencia a actuar de manera no deseada del maestro dentro del salón de clases, como:

- 12.1. Habla excesivamente de sí mismo: hace comentarios la mayor parte del tiempo en clase, sobre sus habilidades y conocimientos.
- 12.2. Es agresivo e intolerante: presenta algunas conductas verbales o motoras que generan daños físicos o emocionales en los alumnos.
- 12.3. Subestima el grado de capacidad de los alumnos: hace sentir a los alumnos que poseen una capacidad limitada intelectual y de trabajo.
- 12.4. Lee continuamente lo que expone (dicta): no explica con sus propias palabras lo que está exponiendo, sino que lo hace textualmente.
- 12.5. Evita preguntas de los alumnos: muestra evasión sobre las dudas presentadas por los alumnos.
- 12.6. Es apático: muestra poco entusiasmo e interés por las actividades académicas.
- 12.7. Carece de conocimientos sobre evaluación: falta de preparación sobre las diferentes formas de apreciar en qué medida se han adquirido los conocimientos.
- 12.8. Es irrespetuoso: falta de miramiento, atención y cortesía hacia los demás.
- 12.9. Egoísta intelectualmente: celoso de sus conocimientos y experiencias personales, limita la calidad y cantidad de la enseñanza de sus conocimientos y habilidades.
- 12.10. Muestra tendencia al lucimiento excesivo: gusta de hacer alarde de su capacidad y conocimiento.

- 12.11. Demuestra un nerviosismo incontrolado: presenta excesivos movimientos corporales y gestos incongruentes con lo que dice. Indicadores: mesarse el pelo constantemente, caminar de un lado a otro, mover las manos, desviar la mirada, golpear constantemente la mesa con los dedos.
- 12.12. Es impasible: falta de sensibilidad hacia los compañeros y alumnos.
- 12.13. Rígido: muestra inflexibilidad ante las demandas y sugerencias de los alumnos.
- 12.14. Improvisa su clase: falta de planeación anticipada de sus clases.
- 12.15. Utiliza material didáctico inadecuado: maneja material poco acorde con el tema a revisar.
- 12.16. Establece relaciones humanas inadecuadas: muestra una relación poco accesible hacia los demás, por ejemplo: poca comunicación, prepotencia, inseguridad, agresividad, etcétera.
- 12.17. Falta frecuentemente a sus clases: no asiste a impartir clases en el día y a la hora fijada.
- 12.18. Es déspota: muestra alto índice de actitud prepotente.
- 12.19. Es sarcástico: tiende a expresarse en tono irónico.
- 12.20. Regala calificaciones: da a los alumnos una calificación mayor a la meritoria de acuerdo con su esfuerzo.
- 12.21. Exhibe movimientos y gesticulaciones exageradas: muestra movimientos corporales y gestos con demasiada frecuencia.
- 12.22. No investiga: no intenta descubrir o confirmar de manera sistemática, controlada y crítica hechos relativos a un problema o problemas específicos y leyes y principios que lo controlan.
- 12.23. Es impuntual: no cumple con el horario establecido por la institución.
- 12.24. Habla frente al pizarrón: explica dando la espalda a los alumnos y la cara al pizarrón.
- 12.25. Es autocrático: tendencia a imponer su voluntad.
- 12.26. Es inexpresivo: no manifiesta con palabras o signos lo que siente o piensa.
- 12.27. Es inflexible: hace caso omiso de las necesidades y sugerencias de los alumnos.
- 12.28. No se actualiza: permanece con conocimientos atrasados, sin investigar ni exponer lo más reciente.

- 12.29. Chantajea y manipula a los alumnos: ejerce presión sobre los alumnos mediante amenazas con el fin de obtener algún beneficio personal.
- 12.30. Humilla a los alumnos: agrede verbalmente a los alumnos ante los demás alumnos, señalando sus limitaciones, problemas o deficiencias.
- 12.31. Tiene mala presencia: su aspecto físico es poco agradable, por ejemplo: ropa y zapatos sucios, despeinado, etcétera.
- 12.32. No utiliza o utiliza inadecuadamente el material didáctico: maneja poco material acorde con el tema a revisar.
- 12.33. Reacciona negativamente cuando se equivoca o cuando alguien se lo hace ver: reacciona agresivamente ante las críticas.

13. *Principios del análisis conductual aplicado.* Principios basados en la identificación de relaciones funcionales en las cuales se identifican y manipulan los elementos ambientales antecedentes y subsecuentes a la ocurrencia de la conducta de un organismo para modificarla. Sus indicadores son:

- 13.1. Técnicas de modificación de conducta que el profesor utiliza.
 - 13.1.1. Reforzamiento positivo: procedimiento mediante el cual se logra un incremento en la frecuencia de una respuesta seguida por un reforzador positivo.
 - 13.1.2. Reforzador negativo: es un incremento en la frecuencia de una respuesta que es seguida por la terminación o eliminación de un reforzador negativo.
 - 13.1.3. Generalización de estímulos: provocación de una respuesta aprendida ante cierto estímulo, por la acción de estímulos que son iguales o similares al estímulo evocador.
 - 13.1.4. Control de estímulos: procedimiento en el cual a partir del control de estímulos permite un cambio en la probabilidad de respuesta en función del cambio del valor del estímulo.
 - 13.1.5. Modelamiento: es el aprendizaje por medio de la observación de un individuo. El observador no necesita efectuar la conducta ni recibir consecuencias directas.
- 13.2. Técnicas para establecer conducta que el profesor utiliza.
 - 13.2.1. Moldeamiento: desarrollo de una nueva conducta al reforzar las aproximaciones sucesivas hacia la respuesta terminal.

- 13.2.2. Encadenamiento: desarrollo de una conducta compleja mediante el entrenamiento de los componentes individuales de la conducta en una forma regresiva.
- 13.2.3. Desvanecimiento aditivo-sustractivo: procedimiento mediante el cual se empieza a desvanecer o suprimir gradualmente los estímulos de apoyo hasta que desaparecen por completo y quedan sólo los nuevos estímulos de control.
- 13.3. Técnicas para mantener conducta en el salón de clases que utiliza el profesor.
 - 13.3.1. Reforzamiento intermitente: programa de reforzamiento en el cual no se refuerza una respuesta cada vez que se presenta, sino únicamente se refuerzan unas ocurrencias de tal respuesta.
 - 13.3.2. Programa de razón fija.
 - a) Programa para administrar reforzamiento. En un programa de razón fija se requiere de un número invariable de ocurrencias de la respuesta-objetivo para que se dé el reforzamiento.
 - b) Programa de razón variable. Programa para administrar reforzamiento. En un programa de razón variable se requiere de varias ocurrencias de la respuesta-objetivo para que haya reforzamiento. El número de respuestas requeridas varía cada vez que se administra el reforzamiento. Se denota el programa por el número promedio de ocurrencias de la respuesta que se requiere antes de que se entregue el reforzamiento.
 - 13.3.3. Programa de intervalo fijo.
 - a) En un programa de intervalo fijo se refuerza la primera ocurrencia de la respuesta-objetivo después de que transcurra un intervalo especificado.
 - b) Programa de intervalo variable. En este programa se refuerza la primera ocurrencia de la respuesta-objetivo, después de que ha transcurrido un intervalo cambia cada ocasión, es decir, es variable. El programa se denota por el tiempo promedio que debe pasar antes de que se pueda reforzar una respuesta.
 - 13.3.4. Programa de reforzamiento diferencial de tazas altas.
 - a) Programa que implica el reforzamiento contingente selectivo de un agrupamiento de respuesta que ocurre en secuencia rápida. Las tasas altas son reforzadores diferenciales, mientras que las tasas bajas no lo son.

- b) Programa de reforzamiento diferencial de tasas bajas. Es un programa que implica reforzamiento selectivo de una respuesta que sucede en o por debajo de una tasa predeterminada. Las tasas bajas se refuerzan diferencialmente mientras que las altas no.
- 13.4. Procedimientos que utiliza el profesor para la reducción de conductas.
- 13.4.1. Extinción. Procedimiento por medio del cual se deja de reforzar una conducta previamente reforzada.
- 13.4.2. Tiempo fuera. Retirar al alumno de la situación reforzante por un tiempo determinado, contingente a la emisión de una respuesta que interfiere con el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 13.4.3. Costo de respuesta. Retirar cantidades específicas de reforzadores ante la emisión de una respuesta que interfiera con el proceso de enseñanza aprendizaje.
- 13.4.4. Castigo. Procedimiento en el cual la presentación de un estímulo punitivo contingente a una conducta decrementa la emisión de la misma.
- 13.4.5. Reforzamiento diferencial. Reforzar una respuesta que se da en presencia de un estímulo particular, no reforzando esa misma respuesta en ausencia del estímulo particular.
- 13.4.6. Control de estímulos. Existe el control cuando hay una gran probabilidad de que una respuesta ocurra en la presencia de un estímulo específico.
- 13.4.7. Saciedad. Reducir la efectividad del reforzador a causa de la presencia de una gran cantidad de éste en un corto lapso contingente a un comportamiento que interfiere en el proceso enseñanza-aprendizaje.
- 13.4.8. Reforzamiento de conductas incompatibles (RDO). Procedimiento en el cual el reforzador sigue a cualquier conducta que emite el alumno a excepción de una determinada, que es la meta.
- 13.4.9. Reforzamiento de conductas incompatibles. Procedimiento en el cual se refuerzan las conductas incompatibles con la conducta que se desea reproducir.

14. *Ética profesional.* Las normas éticas generales que sigue el docente investigador en la realización de sus actividades académicas. Sus indicadores son:

- 14.1. Ayuda a otros a adquirir conocimientos y habilidades. Es un profesionalista que trata de influir sobre sus colegas a fin de que se preparen y actualicen académicamente, dando a conocer los beneficios que obtendrán con ello.
- 14.2. Se prepara cuidadosamente para una enseñanza adecuada. Realiza actividades que lo conduzcan a una enseñanza eficaz. Por ejemplo:
 - Revisa el material del tema a impartir.
 - Planea actividades.
 - Prepara el equipo didáctico.
 - Toma cursos de actualización.
- 14.3. Presenta información con objetividad. El material impartido al alumno en clase se caracteriza por estar de acuerdo con lo realizado sobre el tema de estudio y presentarse de manera concreta y representativa de dicha realidad.
- 14.4. Evita la incapacidad pedagógica y científica. Realiza diversas actividades que le permitan incrementar su repertorio en cuanto a conocimientos y habilidades relacionadas con la docencia o didáctica y la ciencia en general.
- 14.5. Ilustra claramente la naturaleza, características y objetivos de los sistemas del curso. Utiliza el material didáctico adecuado para cumplir con los objetivos planeados.
- 14.6. Estimula a los alumnos a que realicen actividades de investigación. Motiva a los alumnos para la realización de trabajos de investigación a cambio de puntos extras y/o haciéndolos conscientes de los beneficios que obtendrán al realizarlos.
- 14.7. Adopta una actitud de respeto y atención a los puntos de vista de los alumnos sin ridiculizarlos en clase.
- 14.8. Mantiene una actuación personal y profesional digna. Es una persona que cumple con las reglas morales establecidas por la sociedad y como profesionalista cumple con las actividades académicas establecidas por la institución educativa.
- 14.9. Se mantiene en constante formación profesional. Se preocupa por actualizarse académicamente suscribiéndose a las revistas publicadas sobre las materias a impartir o asistiendo a cursos.

- 14.10. Evita que repercutan en su actividad académica sus problemas personales. Es un profesional que sabe diferenciar entre situación escolar y personal no permitiendo durante sus horas de clase distraerse o interrumpirlas por causa de otra naturaleza.
- 14.11. Respeta sin distinción las ideas políticas y religiosas con independencia de nacionalidad, sexo, procedencia étnica, posición económica de los alumnos. Es un profesional que imparte su cátedra sin marcar diferencia entre un alumno y otro, respetando la individualidad de cada uno.

15. *Información complementaria.* Están incluidos todos aquellos aspectos relacionados con actitudes y comportamientos del maestro, los cuales son del conocimiento de él mismo y por lo tanto, la obtención de la información se adquiere a través del docente; por ejemplo: intereses del maestro, actitudes, actividades antes de clase, clases de retroalimentación, aspectos que más le agradan a un grupo, factores motivacionales, etcétera.

Dinámica de grupos: medios o métodos empleados en situaciones de grupo para lograr la participación activa de sus miembros.

Evaluación: acción que consiste en apreciar la cantidad y/o calidad del aprendizaje o algo con referencia a valores específicos previamente aceptados y empleando diversos instrumentos de observación.

Elaboración de material didáctico: se proporciona información sobre la preparación de material de apoyo en el proceso enseñanza-aprendizaje.

Elaboración de objetivos: elaboración de enunciados mediante los cuales se identifican los conocimientos, habilidades y las actitudes que los alumnos adquieran.

Elaboración de programas: información sobre la estructuración y organización adecuada de las actividades que se planea llevar a cabo en un curso. Documento guía de un curso o parte del mismo.

Técnicas de enseñanza: información sobre la forma o método mediante el cual se puede llevar a cabo, de forma eficaz, la enseñanza de los temas de un curso.

Relaciones humanas: serie de normas y recomendaciones para el establecimiento de interacciones sociales entre los miembros de un grupo.

Tareas de encuadre: introducción que el docente imparte al inicio de cada curso. En él explica de manera general el contenido del mismo.

Variables independientes

Las variables independientes fueron cinco de las seis áreas académicas de la Universidad Veracruzana, que pueden ser definidas como los límites concretos que establecen características de un conjunto de carreras; en la Universidad Veracruzana se dividen de la siguiente manera:

1. Artes

Actuación

Danza Contemporánea

Pintura

Dibujo

Gráfica- Serigrafía

Escultura

Diseño Gráfico

Gráfica

Litografía

Fotografía

Piano

Guitarra

Violín

Violoncelo

Viola

Contrabajo

Canto

Flauta, oboe, clarinete, saxofón, corno, trompeta, trombón y tuba

Percusiones

Especialidades: Gráfica y Pintura

2. Biológico-Agropecuaria

Ciencias Biológicas: tres opciones

Ingeniero Agrónomo: tres opciones

Médico Veterinario Zootecnista

3. Ciencias de la Salud

Medicina

Odontología

Nutrición

Enfermería
Química Clínica
Psicología
Educación Física, deporte y recreación

4. Humanidades

Filosofía
Antropología: tres opciones
Derecho
Pedagogía
Idiomas: dos opciones
Letras Españolas
Historia
Sociología: cuatro opciones
Ciencias y Técnicas de la Comunicación
Trabajo Social
Especialidades: Derecho Laboral
Derecho Fiscal
Maestrías: Ciencias Penales
Literatura Mexicana

5. Económico-administrativa

Administración de Empresas
Administración de Empresas Turísticas
Contaduría
Economía
Estadística
Informática
Maestrías: Administración: cinco opciones
Desarrollo Regional

6. Técnica

Ingeniería Química
Ingeniería Eléctrica
Ingeniería Civil
Ingeniería Industrial
Ingeniería Naval
Química Farmacéutica Biológica
Ingeniería Agroquímica

Ingeniería Topográfica Geodésica

Física

Matemáticas

Arquitectura

Instrumentación Electrónica

Maestrías:

Ingeniería Ambiental

Ingeniería de Estructuras

Ingeniería Electrónica: dos opciones

Ingeniería Hidráulica

Ingeniería Mecánica

Ingeniería Oceánica

Matemáticas Aplicadas: cinco opciones

Aspecto motivacional

Retroalimentación: conocimiento sobre el desempeño de uno mismo.

Proporcionada por los alumnos. Es la información proporcionada por los alumnos pertenecientes al grupo en el que se imparten clases, respecto al desempeño del maestro durante las mismas.

Proporcionada por las autoridades. Se refiere a la opinión expresada por las autoridades sobre el maestro, considerando su desempeño académico.

Proporcionada por los maestros. Este concepto incluye la información que brindan a un catedrático maestros que trabajan en el mismo plantel, que conocen y observan su trabajo académico.

Autorretroalimentación. Es el conocimiento que sobre su propio desempeño académico obtiene el maestro.

Se plantearon dos hipótesis en este estudio, una de trabajo y otra nula, con el propósito de observar al final cuál de ellas resultaba confirmada y así estar en posibilidad de discutir el tipo de relación existente entre las variables contempladas:

Hi. Los maestros de las diferentes áreas académicas de la Universidad Veracruzana en la zona Xalapa poseen las mismas características, actitudes, motivaciones y necesidades académicas y sólo difieren en un pequeño número en las que son específicas de sus áreas.

Ho. Los maestros de las diferentes áreas académicas de la Universidad Veracruzana de la zona Xalapa poseen características, actitudes, motivacio-

nes y necesidades académicas diferentes, específicas del área académica a la que pertenecen.

Por otra parte, los sujetos que participaron en la presente investigación fueron treinta maestros de la Universidad Veracruzana, zona Xalapa, nueve de los cuales pertenecen al sexo femenino y veintiuno al masculino. Sus edades fluctúan entre veinticinco y cincuenta años. Este grupo de maestros constituyó una muestra convencional de cinco áreas académicas de la Universidad Veracruzana (Ciencias de la Salud, Económico-Administrativa, Humanidades, Biológico-Agropecuaria y Técnica); específicamente, se seleccionaron tres maestros de cada una de las siguientes escuelas: del área de Ciencias de la Salud, las facultades de Odontología y Enfermería; del área Económico-Administrativa, las facultades de Comercio y Estadística; el área de Humanidades estuvo representada por las facultades de Filosofía y Antropología y tres del Sistema Abierto, de Derecho; del área Biológico-Agropecuaria se seleccionaron tres maestros de Agronomía; y finalmente del área Técnica tres maestros de la facultad de Física y tres de la facultad de Arquitectura. Este grupo de maestros presentaba una de las siguientes categorías: tiempo completo, medio tiempo y contratación por horas. La escolaridad de ellos variaba de licenciatura a maestría, predominando los de licenciatura.

El análisis de los datos y las principales conclusiones de este estudio se presentan a continuación:

Para empezar, se analizaron los datos proporcionados por los alumnos, posteriormente se procedió a la realización del mismo análisis con base en lo observado por los investigadores. La primera categoría que comprende el cuestionario aplicado a los alumnos se refiere a las actividades en clase, en este apartado los maestros del área Económico-Administrativa se ubicaron en primer lugar de acuerdo con las sumatorias ya mencionadas, los cuales se obtuvieron sumando los porcentajes de cada uno de los 24 puntos que contempla esta categoría, la sumatoria obtenida para el área Económico-Administrativa la ubica como el área en la cual los maestros cumplen con un mayor número de conductas académicas consideradas como deseables dentro del salón de clases. Posteriormente, y de acuerdo con la sumatoria, se ubicó Ciencias de la Salud en segundo lugar, en ese orden continúan Biológico-Agropecuaria, Técnica y Humanidades. Las actividades que se realizan con mayor frecuencia en el área de Humanidades son: escribir de izquierda a derecha, naturalidad de los ges-

tos durante las exposiciones de clase, así como mantener contacto visual con los alumnos, por su parte los docentes de Económico-Administrativa presentaron con mayor frecuencia: hablar con voz clara, resolver dudas presentadas por los alumnos y gestos naturales durante su exposición; Ciencias de la Salud, por su parte, presentó más frecuentemente: hablar con voz clara, mantener contacto visual y escribir de izquierda a derecha; en el área Biológico-Agropecuaria son más frecuentes: escribir de izquierda a derecha, hablar con voz clara y mantener contacto visual con los alumnos; finalmente, se observó que en el área de Humanidades las actividades fueron: hablar con voz clara, resolver dudas presentadas por los alumnos y mostrar claridad en lo que habla.

En el segundo apartado, que contempla las *técnicas didácticas*, se encontró que la sumatoria más alta fue obtenida por el área Biológico-Agropecuaria, lo cual nos está indicando que es ahí donde el catedrático utiliza una mayor variedad de técnicas, según información proporcionada por los alumnos. Siguiendo en orden descendente en cuanto a las sumatorias obtenidas, se ubica Humanidades, posteriormente el área Técnica seguida por la Económico-Administrativa; finalmente Ciencias de la Salud. Analizando los datos de este apartado se observó que las cinco áreas académicas obtuvieron su mayor porcentaje en la utilización de la técnica didáctica *demostrativa*, con lo cual se le identifica como la técnica más utilizada por los catedráticos. Respecto al segundo porcentaje, se observa una tendencia por la técnica didáctica expositiva en las áreas Técnica, Económico-Administrativa, Humanidades y Ciencias de la Salud obteniendo, además, esta última área un porcentaje similar en la técnica *dinámica de grupos*. El área Biológico-Agropecuaria se inclinó en segundo término por la técnica *estudio supervisado*. En tercer término, el área Técnica se inclinó hacia la utilización de la actividad de *dinámica de grupos*, se pudo observar la misma tendencia en las áreas Económico-Administrativa, Biológico-Agropecuaria y Humanidades.

Respecto a los *medios instruccionales*, que es la tercera categoría que se contempla en el cuestionario aplicado a los alumnos, se puede observar, de acuerdo con las sumatorias, que es el área Técnica la que recurre a un mayor apoyo con medios auxiliares en el proceso de enseñanza, posteriormente se ubica Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria, enseguida la Económico-Administrativa y finalmente, Humanidades. Se pudo observar que las áreas técnica, Económico-Administrativa y Humanidades, así como Ciencias de la Salud obtuvieron su mayor porcentaje respecto a la utilización del pizarrón, como apoyo a su enseñanza; por su parte, Biológico-

Agropecuaria la obtuvo en la utilización de maquetas. El segundo puntaje respecto a esta categoría reveló que el área Técnica se inclina más hacia el uso de medios instruccionales como dibujos y diagramas, el área Económico-Administrativa, con un porcentajes similar en ambos medios, se inclinó por dibujos y diagramas y por material impreso. Ciencias de la Salud, por su parte, se inclinó por dibujos y diagramas; Biológico-Agropecuaria por gráficas y finalmente Humanidades por material impreso. En tercer lugar en el área Técnica se notó una inclinación por el medio auxiliar proyector de transparencias; por otro lado, Ciencias de la Salud utilizó modelos u objetos reales. En la Biológico-Agropecuaria se destacaron por el uso, en tercer lugar, de las láminas, y por último dibujos y diagramas.

La participación de los alumnos en la cuarta categoría, además de las sumatorias obtenidas, nos indican que es el área Ciencias de la Salud en la que se realiza el mayor número de actividades con participación de los alumnos. Posteriormente se ubicó el área Técnica, luego Humanidades, Económico-Administrativa y finalmente Biológico-Agropecuaria. El mayor porcentaje de las cinco áreas fue obtenido en participación de los alumnos mediante la formulación de preguntas para aclarar dudas, el segundo porcentaje más elevado correspondía al área Técnica con la participación de los estudiantes exponiendo material de estudio; en Biológico-Agropecuaria el segundo puntaje correspondió a la participación mediante la realización de investigaciones teórico-prácticas, por otra parte, Económico-Administrativa, Ciencias de la Salud y Humanidades ubicaron su segundo puntaje en la participación a través de la lectura de material teórico asignado por el maestro. Como tercer aspecto los maestros del área Técnica se inclinaron hacia la participación de los estudiantes mediante la lectura de material teórico asignado por el maestro. En las áreas de Ciencias de la Salud, Biológico-Agropecuaria y Económico-Administrativa se reportó la participación a través de dar ejemplos del tema o concepto de estudio. Esta última área realiza, además, actividades sugeridas por el maestro.

Los puntajes obtenidos en cuanto a la *evaluación*, indican que es el área Biológico-Agropecuaria la que obtiene mayor puntaje, lo que revela que esta es el área académica que utiliza una mayor variedad de procedimientos para la evaluación de los alumnos, luego se ubicó el área Económico-Administrativa. En ese orden continúa Humanidades, Técnica y finalmente Ciencias de la Salud. Las áreas Técnica, Biológico-Agropecuaria y Humanidades obtuvieron su mayor porcentaje en el procedimiento de evaluación

mediante exámenes escritos. Por su parte Ciencias de la Salud se distinguió en la evaluación mediante la participación de los alumnos en clase. El segundo porcentaje más alto correspondiente a esta categoría indica que las cinco áreas mostraron una tendencia a la realización o elaboración de preguntas basadas en los objetivos del curso. En tercer lugar, las áreas Técnica y Humanidades mostraron preferencia por la evaluación mediante la participación de los alumnos en clase, el área Económico-Administrativa se inclinó hacia las evaluaciones teórico prácticas, mientras que Ciencias de la Salud evalúa a través de prácticas, y por último Biológico-Agropecuaria lo hace con reportes de investigación.

Las sumatorias obtenidas en la categoría de *motivación* indican que es el área de Ciencias de la Salud la que utiliza más frecuentemente las formas mencionadas para la motivación de los alumnos; después se ubica Humanidades, en ese orden continúa el área Técnica, Biológico-Agropecuaria y, finalmente, Económico-Administrativa. El mayor puntaje en el área Técnica, Ciencias de la Salud, Biológico-Agropecuaria y Humanidades se obtuvo en cuanto a la motivación mediante la estimulación e invitación constante a prepararse más como estudiantes. Por su parte el área Económico-Administrativa obtuvo su mayor porcentaje en cuanto a la motivación mediante la indicación "en qué estuvieron bien y en qué mal". Ciencias de la Salud, al igual que en el procedimiento anterior, obtuvo en éste su mayor porcentaje. Respecto al segundo porcentaje las áreas Económico-Administrativa, Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria, así como Humanidades lo obtuvieron en la motivación mediante el planteamiento de nuevas preguntas. Por su parte el área Técnica lo logró en el punto referente a la motivación mediante la indicación en qué estuvieron bien y en qué mal; así mismo Ciencias de la Salud, ya que obtuvo el mismo porcentaje en dos formas de motivación. Referente al tercer puntaje obtenido en esta categoría se observó que el área Técnica se inclina por la motivación individual, oral o escrita, mientras que en la Económico-Administrativa se realiza a través de la motivación constante en la que los estimulen o inviten a prepararse más como estudiantes; finalmente, las áreas Ciencias de la Salud y Humanidades se inclinaron en el punto referente a la motivación que les dice en qué estuvieron bien y en qué mal.

En el apartado que comprende las *actitudes positivas* se encontró que según reportes de los alumnos la sumatoria más alta corresponde al área Económico-Administrativa, lo cual indica que son los maestros de esta área los que presentan con mayor frecuencia conductas consideradas como

deseables. Posteriormente se ubicó Ciencias de la Salud, el área Técnica y al final Biológico-Agropecuaria. El mayor puntaje en las áreas Económico-Administrativa, Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria se ubicó en el punto que indica que el maestro es respetuoso, además, Ciencias de la Salud obtuvo el mismo puntaje en cuanto a que el maestro muestra un aspecto agradable, el área Técnica y Humanidades obtuvieron su mayor puntaje en el mismo punto que el área anterior. Respecto al segundo puntaje el área Técnica fue ubicada en el punto correspondiente al aspecto de mostrarse amistoso con los alumnos. Por otro lado, la Económico-Administrativa lo obtuvo en mostrar un aspecto agradable, es decir: se presenta aseado, peinado y bien alineado. Ciencias de la Salud y Humanidades lo obtuvieron en que es constante en el cumplimiento de sus actividades académicas. Finalmente, Biológico-Agropecuaria en mostrar dominio del tema y la situación sin titubeos estableciendo contacto visual con los alumnos. Respecto a la tercera preferencia, se encontró tanto en el área Técnica como en la de Humanidades el aspecto referente al respeto que muestra a los alumnos. Por otro lado, el área Económico-Administrativa mostró tendencia por el control disciplinario del grupo, mientras que el área Ciencias de la Salud por la constancia en el cumplimiento de las actividades académicas y por último, Biológico-Agropecuaria en cuanto a experiencia profesional.

Dentro de la categoría *actividades negativas*, el puntaje más alto obtenido dentro de las cinco áreas académicas fue el de Ciencias de la Salud, lo cual indica que es el área en la cual el docente universitario muestra una tendencia mayor a manifestar actitudes negativas que obstaculizan en cierta manera el proceso enseñanza-aprendizaje. Siguiendo un orden descendente encontramos al área de Humanidades seguida por el área Técnica, Biológico-Agropecuaria y finalmente el área Económico-Administrativa, esto indica que en dicha área la tendencia del docente universitario a manifestar actitudes negativas es menor. A pesar de ello, existen indicadores que varían el puntaje dentro de cada área académica y que nos proporcionan datos interesantes para el estudio: así, tenemos que tanto el área Económico-Administrativa como el área de Humanidades coinciden en que el puntaje más alto obtenido fue para la actitud referente a que el maestro lee continuamente lo que expone. Para el área Ciencias de la Salud, la actitud negativa más sobresaliente fue que improvisa sus clases y en el área Biológico-Agropecuaria que carecen de conocimientos sobre evaluación. En segundo lugar, las actitudes negativas más sobresalientes se registran en Económico-Administrativa y Biológico-Agropecuaria en las que el docente

se muestra inflexible, mientras que en el área Técnica habla excesivamente de sí mismo. En el área Ciencias de la Salud lee continuamente lo que expone y en el área de Humanidades la segunda actitud negativa sobresaliente es que los maestros utilizan material didáctico inadecuado. También encontramos actitudes negativas sobresalientes que ocupan un tercer nivel, en cuanto al porcentaje obtenido; ellas son distintas en cada una de las áreas académicas. En Técnica aparecen las actitudes negativas referentes a que el docente utiliza material didáctico inadecuado, falta frecuentemente a sus clases y es autocrático. En el área de Ciencias de la Salud aparece la actitud que demuestra que el docente posee conocimientos sobre la evaluación y, además, es inflexible. En el área de Biológico-Agropecuaria las actitudes de leer continuamente lo que expone y de ser rígido. Por último, en el área de Humanidades la actitud negativa de evitar preguntas de los alumnos, así como exhibir movimientos y gesticulaciones inadecuadas. Cabe destacar que dentro de esta categoría (no importando el lugar en el que se presentan y de acuerdo con el porcentaje obtenido), resultan constantes en tres o más áreas académicas las actitudes negativas de: leer continuamente lo que expone y ser inflexible.

En cuanto a la categoría *control del comportamiento en el salón de clases*, se observa que es el área de Ciencias de la Salud la que utilizó en mayor medida los principios del análisis conductual para modificar o controlar el comportamiento de los alumnos en el salón de clases, en un orden descendente sigue el área Económico-Administrativa, Biológico-Agropecuaria, Humanidades y, finalmente, el área Técnica, que con base en los resultados obtenidos por el estudio, es el área en la cual los maestros utilizan menos los principios del análisis conductual aplicado. Dichos principios varían su utilización dependiendo del área en la que se encuentre. Así, tanto en el área Técnica como en Biológico-Agropecuaria, el principio conductual más utilizado resulta ser el control de estímulos. En las áreas Económico-Administrativa y Humanidades es el encadenamiento y en el área Ciencias de la Salud, el moldeamiento. El principio utilizado en segundo lugar en el área Técnica y Ciencias de la Salud resultó ser el desvanecimiento aditivo subtractivo. En las áreas Económico-Administrativa y Ciencias de la Salud, el control de estímulos. En el área Biológico-Agropecuaria, la saciedad; y en Humanidades, el moldeamiento. En tercer término nos encontramos al encadenamiento como principio utilizado en el área Técnica, Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria, y para el área Económico-Administrativa

y Humanidades el principio conductual empleado fue desvanecimiento aditivo sustractivo.

Así, se tiene que dentro de la categoría *control del comportamiento en el salón de clase*, los principios conductuales más utilizados (indistintamente del área académica de la cual se hable) son el encadenamiento (que aparece en las cinco áreas y dentro de los tres puntajes), además de el desvanecimiento aditivo sustractivo, que aparece en todas excepto en el área Biológico-Agropecuaria; y por último el control de estímulos, en todas excepto el área de Humanidades.

Los datos presentados a continuación son las conclusiones obtenidas con base en las observaciones realizadas por los investigadores.

En el apartado que se refiere a las *actividades en clase*, en el que el área Económico-Administrativa obtuvo el puntaje más alto de las cinco áreas (indicándonos que los maestros de esta área cumplen en su mayoría con un alto número de conductas académicas), posteriormente ubicamos las áreas de Ciencias de la Salud, Técnica, Biológico-Agropecuaria y al final el área de Humanidades, en la que los resultados obtenidos muestran un bajo índice de actividades en clase por parte de los maestros. Las actividades que se presenta con mayor frecuencia tanto en el área Económico-Administrativa, como en Ciencias de la Salud es la de establecer contacto visual con el alumno; por otro lado, el área de Humanidades se inclina por la actividad de hablar con voz clara; el área Biológico-Agropecuaria se enfoca más hacia un vocabulario accesible a los alumnos, y el área Técnica muestra preferencia por las actividades de fluidez así como el uso adecuado de las pausas al hablar. En el segundo puntaje correspondiente a esta categoría, se encontró que tanto el área Económico-Administrativa como la Técnica y Humanidades presentan con mayor frecuencia naturalidad al hablar, mientras que la Biológico-Agropecuaria se inclina por el aspecto de hablar con voz clara y mantener contacto visual con los alumnos. En cuanto al tercer puntaje obtenido, se observó que en las áreas Técnica, Económico-Administrativa, Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria, la actividad que se desarrolla con mayor frecuencia es hablar con una velocidad adecuada, mientras que en el área de Humanidades se tiende más a utilizar un vocabulario accesible a los alumnos.

En la categoría correspondiente a *técnicas didácticas*, tomando como base la diversidad de técnicas utilizadas en cada área, se ubican las áreas de Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria como las más dinámicas, debido a que se pudo observar que éstas manejan cinco técnicas didácticas

que son: la expositiva, demostrativa, estudio supervisado y dinámica de grupo. Por su parte, el área de Ciencias de la Salud utiliza el foro y Biológico-Agropecuaria la discusión en pequeños grupos. Continuando con el área de Humanidades, la cual utiliza cuatro técnicas, que son: expositiva, dinámica de grupo, entrevista colectiva y foro. Por otro lado, el área Económico-Administrativa utiliza tres técnicas, que son: expositiva, demostrativa y el estudio supervisado. Finalmente, el área Técnica utilizó un menor número ya que se limitó a la expositiva y la demostrativa.

En la cuarta categoría, referente a *medios instruccionales*, se observó en la sumatoria total que el puntaje más alto correspondió al área Biológico-Agropecuaria, la cual utilizó una gran variedad de medios auxiliares, inmediatamente después está el área Económico-Administrativa, después y coincidiendo en el puntaje, se encuentran las áreas Técnica y Ciencias de la Salud y por último, se observó al área de Humanidades, en la que se pudo observar un bajo porcentaje en cuanto al empleo de medios instruccionales (véase gráfica 12). Un aspecto muy relevante en el cual las cinco áreas coincidieron fue el medio instruccional más empleado, el pizarrón. El segundo puntaje obtenido dentro de esta categoría permite observar que las áreas Económico-Administrativa, Biológico-Agropecuaria y Humanidades se inclinaron por la utilización de material impreso, mientras que el área Técnica utiliza como apoyo académico los dibujos y diagramas; por otro lado el área de C. de la S. utiliza como medio Instruccional modelos u objetos reales, y la Biológico-Agropecuaria emplea como medios de apoyo láminas; la Económico-Administrativa dibujos y diagramas; el área Técnica utiliza material impreso como medio auxiliar y Humanidades utiliza láminas.

En el apartado de *participación de los estudiantes*, se observó que los del área Técnica realizan más actividades en coordinación con el maestro, posteriormente se ubicaron los de Económico-Administrativa, en orden descendente y de acuerdo con las sumatorias se ubican los de Ciencias de la Salud, Humanidades y Biológico-Agropecuaria. Dentro de este apartado el porcentaje más alto obtenido en las áreas Técnica y Económico-Administrativa, se encontró en la participación de los alumnos "resolviendo problemas de diversa índole". Por su parte, Ciencias de la Salud, Biológico-Agropecuaria y Humanidades consiguen más la participación haciendo preguntas para aclarar dudas. La segunda forma más frecuente de participación de los alumnos en las áreas Técnica y Económico-Administrativa fue la formulación de preguntas para aclarar dudas, en el área Ciencias de la Salud se utilizan dos formas en segundo término y son: exponiendo mate-

rial de estudio y resolviendo problemas de diversa índole, así mismo, Biológico-Agropecuaria y Humanidades utilizan en segundo lugar la participación, haciendo preguntas para aclarar dudas; la tercera forma que es más utilizada en las áreas Técnica y Humanidades es la que se refiere a la exposición de material de estudio ante el grupo; Económico-Administrativa leyendo material; Biológico-Agropecuaria realizando prácticas fuera del laboratorio.

En la categoría de *evaluación* mencionaremos únicamente las formas más utilizadas por los maestros de cada área, sin jerarquizar. Con base en las sumatorias, como se ha venido realizando debido a que en esta categoría lo que se trata de identificar son las formas de evaluación, no la frecuencia con que se evalúa a los alumnos. Así, tenemos que los exámenes escritos son utilizados en las cinco áreas, la forma oral de evaluación es utilizada en las áreas: Técnica, Económico-Administrativa y Humanidades; la asignación de calificación mediante prácticas es utilizada en Económico-Administrativa y Ciencias de la Salud; las evaluaciones teórico-prácticas en Biológico-Agropecuaria y Humanidades; por otra parte, la elaboración de reactivos basados en los objetivos del programa se lleva a cabo solamente en Ciencias de la Salud; finalmente, la evaluación mediante los reportes de investigación es utilizada en las áreas Técnica y Humanidades.

En lo que respecta a la categoría de *motivación*, se pudo observar que los maestros del área de Humanidades son los que más motivan a los alumnos, le siguen los del área Económico-Administrativa, posteriormente los del área Técnica, Ciencias de la Salud y finalmente Biológico-Agropecuaria; esta última es la que menos motiva a los alumnos. La forma más utilizada para motivar fue plantear nuevos problemas o preguntas relacionadas, ya que se observó ese comportamiento como el más frecuente en las áreas Técnica, Ciencias de la Salud, Biológico-Agropecuaria y Humanidades. Por su parte, Económico-Administrativa utiliza más frecuentemente la comunicación individual. El segundo procedimiento más utilizado fue decirles en qué estuvieron bien y en qué mal en las áreas Económico-Administrativa, Ciencias de la Salud, Biológico-Agropecuaria y Humanidades. El área Técnica, por su parte, ubicó en segundo lugar la comunicación individual. En tercer término el área Técnica utiliza como forma de motivación decirles en qué estuvieron bien y en qué mal, en Económico-administrativa plantear nuevos problemas o preguntas relacionadas y finalmente, Ciencias de la Salud, Biológico-Agropecuaria y Humanidades ubican en tercer término la comunicación individual con los alumnos.

Las sumatorias correspondientes a las *actitudes positivas*, indican que son los maestros del área Económico-Administrativa los que consideran con mayor frecuencia las características consideradas como deseables en el catedrático, en segundo término se encuentra el área de Humanidades, posteriormente las áreas Técnica, Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria. La actitud en la que se obtuvo el porcentaje más alto en el área Técnica fue en la seguridad mostrada por el maestro; en el área Económico-Administrativa se presentó un puntaje igual en dos actitudes que son: responsabilidad y experiencia profesional. Por otra parte en Ciencias de la Salud se identificó el aspecto de la buena presencia; en Biológico-Agropecuaria se reportó la actitud de equilibrio emocional y finalmente en Humanidades, el control disciplinario del grupo.

En segundo término, el área Técnica reportó dos actitudes que fueron: habilidad verbal y experiencia profesional; por su parte, Económico-Administrativa presentó en segundo término cuatro aspectos que son: la seguridad mostrada por el maestro, la buena presencia, la imparcialidad y el control disciplinario el grupo; el área de Ciencias de la Salud presentó dos actitudes en segundo término que fueron: apertura al diálogo y a la crítica y la persistencia en la enseñanza; por otro lado tenemos que Biológico-Agropecuaria presentó en segundo término las actividades de responsabilidad y la apertura al diálogo y la crítica y finalmente tenemos que el área de Humanidades presentó en segundo término las actitudes de apertura al diálogo y la crítica y la habilidad verbal al dar su clase.

Dentro de la categoría *actitudes negativas*, se encontró que es el área Técnica la que reportó mayor puntuación en este apartado, significa que son los maestros de esta área los que presentan un mayor número de conductas inadecuadas para el buen desempeño dentro del salón de clases. Posteriormente se ubican Biológico-Agropecuaria, Humanidades, Económico-Administrativa y al final, Ciencias de la Salud. El porcentaje más alto en las áreas Técnica, Económico-Administrativa, Ciencias de la Salud, Biológico-Agropecuaria y Humanidades se centró en la conducta de hablar frente al pizarrón; además Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria obtuvieron un puntaje igual en lo que se refiere a la inflexibilidad de los maestros. En el segundo puntaje el área Técnica ubicó la conducta de inflexibilidad, así como Económico-Administrativa y Humanidades. Además, en Humanidades, se manifestó la conducta de no utilizar o utilizar inadecuadamente material didáctico. En tercer sitio los maestros del área presentaron una conducta autocrática. Por su parte en Económico-Administrativa se identificó el no utilizar o utilizar inadecuadamente el material didáctico.

Respecto a la categoría *principios del análisis conductual aplicado*, es el área Ciencias de la Salud la que resultó ser, con base en las observaciones realizadas, la que mayor utilización hace de los principios conductuales para modificar o controlar el comportamiento en el salón de clases. Le sigue el área Económico-Administrativa, el área Técnica, Humanidades y por último, Biológico-Agropecuaria, ya que es en esta área en la que resulta muy notoria la poca utilización de dichos principios. Dentro de cada área existen principios que varían de manera relevante; así, tenemos que en las áreas Económico-Administrativa, Ciencias de la Salud y Humanidades es el reforzamiento positivo el principio utilizado con mayor frecuencia. En el área Técnica resulta ser el castigo y en el área Biológico-Agropecuaria la generalización de estímulos. En segundo lugar los principios utilizados por el área Económico-administrativa son el moldeamiento y el encadenamiento, en el área Ciencias de la Salud el modelamiento y en Humanidades el castigo. Cabe mencionar que en el área Ciencias de la Salud el encadenamiento se presenta como un tercer principio relevante para el control del comportamiento en el salón de clases. En conclusión, el principio más frecuentemente utilizado es el reforzamiento positivo con excepción del área Biológico-Agropecuaria.

Para la categoría *ética profesional*, se sitúa a Humanidades como el área académica en la cual los docentes universitarios mencionaron el regir su actividad educativa bajo una mayor cantidad de principios éticos, seguida por las áreas Económico-administrativa, Ciencias de la Salud, Técnica y, finalmente, Biológico-Agropecuaria. Los principios éticos que fueron reportados con mayor frecuencia por los maestros de cada una de las áreas son: en primer lugar en el área Técnica, Ciencias de la Salud y Humanidades: respetar sin discriminación las ideas políticas y religiosas con independencia de la nacionalidad, sexo, edad, procedencia étnica o posición económica de los alumnos. En el área Económico-Administrativa y Ciencias de la Salud: mantener una actuación personal y profesional digna y por último, en Biológico-Agropecuaria y Ciencias de la Salud: evitar que repercutan sus problemas personales en las actividades académicas. En segundo lugar, el principio ético relevante para las áreas Técnica y Económico-Administrativa es el de evitar que repercutan en sus actividades académicas sus problemas personales. Las áreas Económico-Administrativa, Ciencias de la Salud y Biológico-Agropecuaria consideran el principio de prepararse cuidadosamente para una enseñanza adecuada y el área de Ciencias de la Salud y Humanidades adoptaron una actitud de respeto y atención a los puntos de vista de los alumnos. En tercer término, tanto el área Técnica

como el área Biológico-Agropecuaria coinciden en mantener una actuación personal y profesional digna. El área Económico-Administrativa adopta una actitud de respeto y atención a los puntos de vista de los alumnos. En Ciencias de la Salud se estimula a los alumnos a que realicen actividades de investigación y en Humanidades el docente cuida presentar la información con objetividad.

En cuanto a la información complementaria, misma que fue obtenida a través de una entrevista realizada a cada uno de los maestros sujetos a estudio, en apartado sobre *evaluación*, el cual se refiere a los criterios con los que el docente evalúa en su programa de estudio, se encontró a Biológico-Agropecuaria como el área que más criterios evalúa, le sigue la Económico-Administrativa con poca diferencia respecto al área anterior, después Humanidades, Ciencias de la Salud y finalmente, el área Técnica. El criterio que señala que evalúa con mayor frecuencia sus programas y que resultó ser común en las cinco áreas académicas fue la aplicabilidad al campo profesional. Biológico-Agropecuaria incluye además el evaluar los objetivos del programa y la continuidad con programas antecedentes y subsecuentes. En segundo lugar, en las áreas Técnica y Humanidades se sitúa la fundamentación teórica; en Económico-Administrativa y Humanidades evalúan los objetivos del programa; las áreas Técnica y Ciencias de la Salud evalúan la actualización del contenido, además de la continuidad con otros programas; para la Económico-Administrativa y en tercer lugar de relevancia se encontró en Ciencias de la Salud la evaluación de los objetivos del programa y la continuidad del mismo.

En lo que respecta a las *actividades preclase*, el área que reportó la realización de más actividades fue Ciencias de la Salud, seguida por la Biológico-Agropecuaria, Económico-administrativa, Técnica y finalmente, Humanidades, siendo esta última la que menos actividades preclase realiza. Entre las actividades identificadas como más realizadas se sitúan en primer lugar en las áreas Técnica y Humanidades: realizar el estudio del tema. En las cuatro áreas, a excepción de Ciencias de la Salud, la actividad más sobresaliente fue: revisar la bibliografía. En Humanidades se encontró la de preparar material didáctico y por último, en Ciencias de la Salud: planear actividades motivacionales. En segundo lugar las actividades señaladas fueron: en Ciencias de la Salud revisión de la bibliografía; en la Técnica y la Económico-Administrativa, planear las actividades de enseñanza aprendizaje; en esta última se incluye el planear actividades fuera del salón de clases.

Referente al aspecto *motivación*, en el cual se incluyen cuatro reactivos, se concluye lo siguiente: la clase de retroalimentación resulta ser más impor-

tante para las áreas Técnica, Económico-Administrativa; y para Ciencias de la Salud, la autorretroalimentación. En Biológico-Agropecuaria, Humanidades y Económico-Administrativa la "proporcionada por los alumnos".

Dentro de los aspectos que más les agrada de un grupo se encontró que las cinco áreas coinciden en: un grupo que participe mucho, además, el área Técnica manifiesta su agrado por grupos reducidos, Ciencias de la Salud por grupos disciplinados y –a excepción del área Técnica– las cuatro restantes coinciden en su agrado por grupos interesados en aspectos prácticos.

Respecto a *otros factores motivacionales*, para su labor cuatro áreas, a excepción de Biológico-Agropecuaria, consideran como factor motivacional el impartir materias de su agrado e interés. El área Técnica, además, considera motivante trabajar en un área física adecuada y para Biológico-Agropecuaria: trabajar en ambientes de relaciones laborales agradables. Existen otros tipos de aspectos motivacionales para el desempeño académico, de ellos se consideran relevantes en cuatro de las áreas –a excepción de Humanidades–, la satisfacción por transmitir conocimientos y ayudar a realizar a los alumnos profesionalmente. Para el área de Humanidades resulta ser más relevante la satisfacción por hacer bien las cosas coincidiendo en este aspecto con la Económico-Administrativa.

En cuanto a los cursos de formación profesional los comentarios de los maestros de la muestra concluyen indicando que de los tres tipos de cursos recibidos (actualización, didácticos e investigación) el área en que mayor número de maestros los han recibido es Biológico-Agropecuaria, seguida por Ciencias de la Salud, Humanidades, Técnica y por último Económico-administrativa. Así, cada una de las áreas ha recibido más un tipo de cursos en particular como Económico-administrativa en la que se han recibido más cursos de tipo didáctico, en Humanidades de actualización de conocimientos, en Ciencias de la Salud tanto actualización de conocimientos como didácticos y en Biológico-Agropecuaria y Técnica se han recibido los tres tipos de cursos en igual medida. Respecto a los cursos sobre investigación, Ciencias de la Salud es la que más los ha recibido, seguida por Biológico-Agropecuaria, Técnica, Económico-administrativa y Humanidades. El tipo de cursos sobre investigación más recibido es el de metodología de la investigación, ya que se presenta en todas las áreas. Se incluyen, además, en las áreas Económico-administrativa y Biológico-Agropecuaria cursos sobre el proceso de la investigación. En cuanto a los cursos didácticos o de formación docente el área que más los ha recibido es Ciencias de la Salud; la siguen Biológico-Agropecuaria, Económico-administrativa, Humanidades

y Técnica. Así, el tipo de cursos que más se han recibido son dinámicas de grupos en Económico-administrativa, Ciencias de la Salud y Humanidades. Elaboración de material didáctico en Ciencias de la Salud, elaboración de programas en Económico-administrativa y relaciones humanas en Técnica y Biológico-Agropecuaria.

En el presente estudio se encontró una serie de limitaciones que en cierta forma afectó los resultados previstos, como por ejemplo: se evidenció cierto grado de resistencia por parte de directores y maestros a ser evaluados, quizá por el temor del manejo que se pudiera hacer de los datos obtenidos mediante la información directa del funcionamiento del personal docente que se encuentra a su cargo o de que se pudieran identificar deficiencias en su dependencia. Otro caso fue el de los maestros de la Facultad de Idiomas, los cuales mostraron desconfianza y, por ende, resistencia en cuanto a si era adecuado o no el instrumento de evaluación que se manejaba y los criterios utilizados en el mismo, aparente razón por la cual decidieron no participar en el estudio, porque también pudiera revelar el temor a ser evaluados. El director de la Facultad de derecho (sistema escolarizado) tomó la decisión de no participar por considerar que ninguno de los maestros de la facultad que él dirige mostraría disponibilidad para ser evaluado.

Con una actitud opuesta a la anteriormente comentada, se encontró a los directores y maestros de las áreas Biológico-Agropecuaria, Económico Administrativa, Ciencias de la Salud y Técnica, mostrando interés por el tema de investigación y manifestando la necesidad que experimentan de que se implemente este tipo de programas en todo el sistema educativo y, principalmente, en los docentes de su facultad, incluso en las áreas Biológico Agropecuaria, Técnica y una facultad de la Económico-Administrativa se permitió a los investigadores elegir la muestra al azar, no siendo posible esto en el resto de las áreas.

Para este tipo de limitaciones, se sugiere la concientización por parte del personal docente sobre los beneficios de ser evaluados y asegurar la confidencialidad de los resultados, así mismo establecer un programa de evaluación de maestros por parte de alguna dependencia de la Universidad Veracruzana, apta para este tipo de trabajo, ya que la mayoría de maestros y directores mostraron aceptación por esta actividad, considerándola como una necesidad de contar con una evaluación periódica a través de un instrumento de retroalimentación, tanto por parte de personal especializado y externo a su clase como por parte de los alumnos. Incluso algunos maestros

sugirieron que se hiciera con el total de los miembros del plantel y sin previo aviso, para que tuviera mayor validez.

Otra de las limitaciones encontradas fue que la presencia del observador perturbó el funcionamiento natural de algunos grupos ya que se notaba inquietud por parte de los alumnos y nerviosismo natural de los maestros al sentirse en una situación de evaluación, esto se presentó regularmente el primer día de los cinco utilizados para llevar a cabo la observación. Incluso algunos alumnos informaron de manera informal que con la presencia del observador algunos maestros se esmeraban por dar mejor su clase (Efecto de *Hawthorne* o Luna de Miel).

La manera de superar este problema es que se dispusiera la situación de modo que el observador apareciera como un miembro más del grupo, cosa que no sería difícil en los grupos numerosos, pero sí en las facultades que se caracterizan por tener grupos pequeños. En éstas se podría poner en práctica la sugerencia hecha por un director que opinó que se entrara como amigo o familiar de alguno de los alumnos, esto en el caso de que nuestra presencia fuera muy notoria.

Otro aspecto que se contempla como limitación es el corto periodo del que se dispone durante un semestre para llevar a cabo la observación de la muestra. Se requeriría de un número considerable de observadores para poder abarcar una muestra representativa. El tiempo en el semestre se reduce debido a que es característico de los estudiantes que al inicio del semestre no se incorporan ni asisten a los salones de clases en su totalidad, además de considerar que el equipo de catedráticos no está completamente cubierto, en ocasiones. En algunas facultades, cuando inicia el semestre, aproximadamente dos semanas son necesarias para que se regularicen las clases o se pueda ir a observar una clase representativa del curso. Si a esto se añan los paros por parte de los alumnos, personal administrativo y maestros, además de los días festivos, vacaciones oficiales y puentes, el tiempo se reduce aún más. Aparte, se encontró el abandono de actividades por parte de los alumnos antes de que el maestro llegara, de manera que cuando el maestro y el observador se presentaban al salón, éste se encontraba vacío y si acaso llegábamos a ver a uno de los alumnos en el patio del edificio de la facultad, nos informaba sobre la decisión del grupo.

Para poder solucionar lo anteriormente mencionado se sugiere contar con un mayor número de observadores para poder aprovechar el corto tiempo de que se dispone en cada uno de los semestres y en las diferentes áreas. Incrementar el número de sesiones con la finalidad de tener informa-

ción relevante que permita asegurar la evaluación de los comportamientos académicos del docente. Así mismo realizar una programación de las sesiones de observación para que se realice esporádicamente.

Por otro lado, se observó que el tiempo resultó ser también un factor importante que impidió que en el área de Artes fueran realizadas las observaciones y aplicada la escala correspondiente, motivo por el cual se prescindió de dicha información para el presente estudio.

El tamaño de la muestra es un factor un tanto limitante debido a las posibilidades de generalización que pueden hacerse, aun con el conocimiento de esta situación se decidió trabajar con esta pequeña muestra debido a las limitaciones de tiempo ya mencionadas y al pequeño grupo de observadores participantes en este trabajo.

Otro factor limitante, referente a las características de la muestra, es que se trata de una muestra convencional y no de una muestra aleatoria en la gran mayoría de los casos observados, así, por ejemplo, dentro del área Económico-Administrativa el director de Comercio propuso a los maestros que, a su parecer, estarían en disposición de ser observados y evaluados, en Ciencias de la Salud se dio el mismo hecho en las dos facultades participantes, a saber: Odontología y Enfermería. Sucedió lo mismo en Humanidades con la Facultad de Derecho (sistema abierto) y con Filosofía.

Todo ello evidencia que los maestros participantes de la muestra hayan sido aquellos que sienten suficiente seguridad en el desempeño de sus actividades como para ser evaluados.

Por tal motivo, es importante sugerir no seguir trabajando con muestras convencionales, sino pugnar por una verdadera muestra aleatoria, lo cual permita advertir a las autoridades educativas sobre la importancia que tiene elegir este tipo de muestras para futuras realizaciones del estudio.

Finalmente, se observó como obstáculo para la investigación, la resistencia de algunos alumnos para realizar la evaluación de sus maestros, en algunas facultades los alumnos manifestaron cierto temor por las posibles represalias por parte de ellos. Pero, al informarles que las respuestas serían anónimas, se observó mayor disposición; sin embargo, en el área de Humanidades, específicamente en la Facultad de Filosofía, se encontraron grupos cuya resistencia para observar a sus maestros era más notoria; prueba de esto fue el caso de un grupo de ocho alumnos, en el cual sólo uno contestó y los demás abandonaron el salón en la sesión destinada para llevar a cabo la evaluación. Se observó, además, que algunos alumnos mostraron poca seriedad y disponibilidad para contestar el cuestionario, por ejemplo, se

descubrió a un alumno del área Biológico-Agropecuaria contestando las preguntas al azar, sin leerlas, consecuentemente se le indicó que lo realizara con la seriedad que representaba el trabajo, pero debido a que hizo caso omiso de la sugerencia, ese cuestionario no fue considerado al momento de procesar los datos.

Con lo expuesto anteriormente y con base en los resultados obtenidos, se mencionan a continuación los siguientes beneficios que aporta el presente estudio:

- Este instrumento de evaluación permite identificar en el docente universitario de las distintas áreas académicas, sus actitudes, necesidades y deficiencias.
- Mediante los resultados obtenidos en la aplicación de la escala se pueden programar cursos para la formación didáctica y actualización del docente con base en las necesidades y deficiencias reales y no sobre opiniones e intereses particulares de las autoridades educativas. Esto beneficiaría en gran medida el desempeño académico del alumno y proporcionalmente produciría una ventaja en el nivel educativo de la institución.
- Resulta ser un instrumento útil en el aspecto motivacional, ya que facilita en gran medida la retroalimentación del desempeño académico del docente universitario.
- Es un procedimiento aplicable a otras instituciones educativas del mismo nivel.

Elaboración y validación de escalas específicas para evaluar el desempeño docente del personal académico. (Segundo estudio)

A partir de los datos encontrados en estudios anteriores se infiere que la formación docente debe surgir de las deficiencias y necesidades reales del profesor, por lo cual es indispensable contar con un instrumento de evaluación docente que nos permita identificar estos aspectos y sirva como base para el mejoramiento, no sólo del docente, sino del sistema educativo en general.

Teniendo como premisa la identificación de esta necesidad, se planteó otra pregunta de investigación fundamentada en que los cursos programados para la formación docente no siempre están ajustados a las necesidades reales que presentan los profesores, sino que se elaboran basándose en supuestos evaluativos no del todo confiables, ya que no se respetan las carac-

terísticas propias de cada área académica en la cual se desempeña el profesor. Así, se formuló la siguiente pregunta de investigación: ¿cuáles son los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y características académicas del personal docente de cada área académica de la Universidad Veracruzana?

En la presente investigación los objetivos a alcanzar fueron: *a)* Identificar los conocimientos, las habilidades, destrezas, actitudes y características propias de cada área y *b)* La elaboración de una escala evaluativa válida y confiable del desempeño académico del docente universitario para cada área académica de la Universidad Veracruzana, zona Xalapa, a través de la delimitación de los aspectos más específicos de las áreas, definido por los respectivos directores académicos.

El análisis estadístico de la confiabilidad del instrumento reportó que existen evidencias de confiabilidad en el instrumento respecto a los dos estratos: docentes con mejor desempeño y docentes con peor desempeño, a partir del análisis por tipo de maestro, global y por áreas académicas. Con base en la técnica de *split-half* (confiabilidad por mitades), y Alfa de Cronbach (índice de confiabilidad), los datos sobre la totalidad de los cuestionarios muestran evidencia de que el instrumento bajo evaluación resulta ser razonablemente confiable al obtenerse valores de las correlaciones entre mitades y valores del alfa de Cronbach, razonablemente altos.

En este trabajo se presentan los pormenores del proceso realizado para la evaluación de la confiabilidad como consistencia interna (AERA *et al.*, 1985) y validez de criterio externo Cronbach (1971), tomando como base los resultados de la aplicación de dicho instrumento por Salas Martínez y Colorado Hernández (2001), del cual se ha obtenido evidencia favorable en cuanto a la confiabilidad a través de indicadores de uso frecuente en esta área de la medición, tales como: correlaciones por mitades, confiabilidad por mitades de Guttman, y alfa de Cronbach; así como para la validez de criterio mediante la implementación de un modelo de regresión logística (Agresti, A. 1984; Collet, D., 1991; Cox, D. R. y Snell, E. J., 1989; Kleinbaum, D. G., 1994).

Objetivo

El objetivo de este trabajo consistió en la evaluación de la confiabilidad en su concepción de consistencia interna (AERA *et al.*, 1985) y validez de criterio externo (Cronbach, 1971) de un instrumento diseñado por Salas Martínez y Colorado Hernández (2001) para la evaluación del desempeño de una

muestra de 30 alumnos de docentes universitarios, tomando como base los resultados del mismo autor al aplicarlo en 200 alumnos y docentes de la Universidad Veracruzana.

Material y métodos

El material para este trabajo fue proporcionado por Salas Martínez y Colorado Hernández (2001) y fue un instrumento de medición para evaluar el desempeño de docentes universitarios, diseñado por los autores antes mencionados, así como 200 ejemplares de instrumento contestado por alumnos de la Universidad Veracruzana en relación con una muestra de sus maestros clasificados en dos grupos: "docentes con buen desempeño", "docentes con no buen desempeño", quienes les impartieron clases en el semestre lectivo regular correspondiente. Para la distribución de la muestra por área académica, facultad, tipo de profesor y número de alumnos que contestaron el instrumento, ver tabla 1.

El instrumento es una escala ordinal (Glass, G. V. y Stanley, J. C., 1974) con cuatro categorías: 1 = nunca, 2 = a veces, 3 = frecuentemente, 4 = siempre, y conformada por trece grupos de ítem cuyas temáticas se pueden observar en la tabla 2. Para ver el instrumento completo consultar el anexo 1.

La metodología del presente estudio se desarrolló en varias fases. En primer lugar y debido a que el instrumento presenta algunas diferencias en cuanto a su contenido para las diferentes áreas académicas, se realizó una evaluación de la equivalencia del instrumento, identificándose aquellos ítem que no son iguales o equivalentes en las versiones del instrumento por área académica. En esta revisión se encontró que la versión aplicada al área académica de Artes resulta ser muy diferente a las demás áreas y, por lo tanto, se excluye de este trabajo. Los resultados de esta revisión se pueden apreciar en el anexo 2. Posteriormente, se procedió a capturar los datos de los cuestionarios contestados en un archivo del sistema computacional STATISTICA Kernel release 5.1 (StatSoft Inc., 1998). El proceso para los indicadores de confiabilidad se realizó por grupos de ítem, según se encuentran originalmente en el instrumento. Se obtuvieron las correlaciones entre la primera y segunda mitades, luego de mitades conformadas aleatoriamente, la confiabilidad por mitades de Guttman, y el alfa de Cronbach por grupos de ítem, así como de la escala completa (Cabrera, F. y Espín, J. V. 1986; Ary, D., Jacobs, L. y Razavieh, A. 1988).

Para el proceso correspondiente a la evaluación de criterio externo se consideró que previamente a la aplicación del instrumento se clasificó a los docentes participantes en dos grupos, "docentes con buen desempeño", y "docentes con no buen desempeño" mediante la opinión de personas cercanas a ellos y con formación profesional y experiencia docente. Esta clasificación fue considerada como un criterio externo con el cual se hace un análisis de relación con los ítem de la escala a través del ajuste de un modelo de regresión logística.

Debido a que originalmente los ítem presentan posibles valores de 1, 2, 3 y 4 en un nivel ordinal, su inclusión en el modelo como variables dependientes implicaría una recodificación de sus categorías mediante variables indicadoras para cada una de las cuatro categorías y para cada uno de los ítem, esto nos llevaría a la imposibilidad teórica y práctica del ajuste del modelo. Por esta razón cada uno de los ítem fue recodificado con un valor cero para los valores 1 y 2, y un valor de 1 para los valores 3 y 4, lo cual nos genera una escala binaria con un valor de cero para las categorías nunca y a veces y uno para las categorías frecuentemente y siempre. Debido a limitaciones en el recurso computacional sólo se incluyen los primeros 62 ítem del instrumento como variables independientes. Tanto el ajuste del modelo como la clasificación posterior al ajuste se realizaron con el paquete Intercooled Stata 4.0 (Stata Corporation, 1995)

Resultados

Equivalencia de la escala por áreas académicas. El instrumento que se aplicó difiere en cuanto a los ítem para las diferentes áreas académicas, esto hace que en realidad se tengan varios instrumentos con ligeras diferencias. Si asumimos un instrumento diferente para cada área, los tamaños de muestra resultan muy reducidos (40 aplicaciones del instrumento por área). Por esta razón y para fines de análisis de la confiabilidad es conveniente contar con un instrumento unificado que nos proporcione un tamaño de muestra como el que inicialmente se diseñó, el cual es de 200 aplicaciones del instrumento. Con esta finalidad, se elaboró una tabla que nos permite identificar aquellos ítem que son iguales, equivalentes, o que no se encuentran en las diferentes versiones del instrumento correspondientes a las seis áreas académicas originalmente consideradas (véase anexo 2). Los ítem que no están en todas las áreas se presentan en la Tabla 3. Los últimos dos se excluyen por razones de datos faltantes y falta de especificidad en el ítem.

Archivo computacional de datos. Con base en el análisis de equivalencia del instrumento para las diferentes áreas académicas se conformó un archivo en el paquete estadístico STATISTICA para los datos de las 200 aplicaciones del instrumento. Los nombres de variables para los ítem del instrumento se presentan en el anexo 1 en la columna titulada "CÓDIGO". Posteriormente y para fines del proceso de evaluación de validez externa, este archivo se transfirió al sistema *Stata*, versión. 4.0 (RabeHeketh S. y Everitt, B. 1999).

Correlación entre mitades y alfa de Cronbach. Las correlaciones entre mitades de los grupos de ítem permiten evaluar la consistencia interna del instrumento. Este indicador de confiabilidad consiste en calcular la correlación entre las sumas de la primera mitad de los ítem y la correspondiente suma de la segunda mitad, para cada grupo de ítem en la escala. Las correlaciones entre mitades conformadas al azar son una variante del indicador anteriormente mencionado. También se presenta la confiabilidad por mitades de Guttman, la cual no necesariamente asume igualdad de varianzas y de confiabilidades. El Alfa de Cronbach es un indicador de la confiabilidad de uso muy extendido, basado en la comparación de varianzas de cada ítem y la varianza de la suma de la escala, también se calculó por grupos de ítem para la escala completa. Los resultados se presentan en las tablas 4 y 7.

Validez de criterio externo. El ajuste del modelo de regresión logística se realizó con 131 casos, debido a datos faltantes. El ajuste resultó altamente significativo, lo cual muestra evidencia de fuerte relación entre la clasificación previa de los docentes y los primeros 62 ítem de la escala. Véase tabla 5. 1.

El número de clasificaciones correctas a partir del modelo ajustado fue 119 de 131, que representa 90.84 por ciento. La clasificación correcta de casos afirmativos (sensitividad del modelo) fue de 92.31%; la clasificación correcta de casos negativos (especificidad del modelo) fue de 89.39%; la tasa de clasificaciones afirmativas incorrectas fue del 10.61% y la de clasificaciones negativas incorrectas fue de 7.69%. Véase tabla 5. 3.

Los estadísticos para la evaluación del ajuste del modelo de regresión logística así como de la clasificación con los resultados del ajuste se presentan en las tablas 5. 1, 5. 2 y 5. 3. Para los detalles relacionados con las estimaciones de los perímetros del modelo ajustado se puede consultar el anexo 3.

Conclusiones

Equivalencia de la escala por áreas académicas y archivo de datos. Como se puede observar, la versión *M*, instrumento que se aplicó al área de Artes, resulta ser en extremo distinto. Por esta razón, no se considera para el presente estudio. Las restantes cinco versiones *M*, instrumento correspondientes a las otras cinco áreas, son muy similares con algunas excepciones. Los ítem que se excluyen para que el instrumento sea el mismo en las diferentes áreas académicas se muestran en la tabla 3.

Correlaciones por mitades y alfa de Cronbach. Los indicadores de confiabilidad, correlaciones por mitades y alfa de Cronbach, utilizados para este estudio, resultaron en su mayoría con valores altos (véase tabla 4), con excepción de los grupos de ítem 6. "LA EVALUACIÓN QUE REALIZA EL MAESTRO ESTÁ RELACIONADA CON" y 7. "LA FRECUENCIA CON QUE TE EVALÚA EL MAESTRO ES", los cuales se presentan con detalle en la tabla 6. Estos ítem presentan valores del alfa de Cronbach muy bajos y por ser sólo 3 en cada grupo, no se calculan las correlaciones por mitades.

Por otro lado, al calcular para todos los ítem de la escala, se obtienen valores altos para los diferentes indicadores de confiabilidad, lo cual se puede observar en la tabla 7.

Como conclusión, podemos decir que la escala resultó ser confiable en función de los resultados que aquí se presentan, correspondientes a los indicadores de confiabilidad: alfa de Cronbach, correlación de la primera mitad y la segunda, correlación de mitades al azar y coeficiente por mitades de Guttman.

Validez de criterio externo. En cuanto al análisis de validez de criterio externo, los resultados del ajuste del modelo de regresión logística y su alta capacidad de 90.84% para clasificar correctamente, nos muestran una fuerte relación entre la clasificación previa de los docentes (criterio externo) y los primero 62 ítem recodificados a cero y uno, lo cual muy bien se puede considerar como evidencia de que el instrumento es válido en cuanto al criterio externo utilizado.

<i>Área</i>	<i>Facultad</i>	<i>Tipo de docente (*)</i>	<i>alumnos por profesor</i>
Ciencias de la salud	Enfermería	I	10
		II	10
	Medicina	I	10
		II	10
Biológico-Agropecuaria	Biología	I	10
		II	10
	Agronomía	I	10
		II	10
Técnica	Ing. Mec. Eléctrica	I	10
		II	10
	Ing. Civil	I	10
		II	10
Económico-Administrativa	Contaduría	I	10
		II	11
	Administración de empresas	I	10
		II	10
Humanidades	Pedagogía	I	10
		II	10
	Derecho (SEA)	I	10
		II	9
		<i>Total</i>	200

Tabla 1. Distribución de la muestra por grupos de áreas académicas, facultad, tipo de profesor y alumnos que contestaron el instrumento.

I = buen desempeño, II = no buen desempeño.

(*) Dos docentes de cada tipo

Evaluación de escalas cualitativas y cuantitativas. (Tercer estudio)

Actualmente, dentro de las instituciones de educación superior se cuenta a la evaluación como una de las funciones sustantivas la docencia, siendo ésta una actividad vital en la vida educativa. Se requiere de una evaluación permanente que permita retroalimentar a los académicos. Sin embargo, esto genera la siguiente pregunta: ¿qué tipo de instrumento de evaluación, con

enfoque cualitativo o cuantitativo, proporcionará información más confiable y válida sobre el desempeño de los docentes?

Por lo anterior, los objetivos metodológicos de la presente investigación fueron:

1. Conocer cuáles son los factores asociados al desempeño de los docentes de la licenciatura en Educación de la Universidad Pedagógica Veracruzana de Xalapa, Veracruz, en el periodo de 1999.
2. Identificar cuál de los dos tipos de evaluación, cualitativa o cuantitativa, permite conocer de manera más confiable y válida el desempeño de los docentes de la licenciatura en Educación de la Universidad Pedagógica Veracruzana de Xalapa, Veracruz, en el año de 1999.

También se tuvo un objetivo de orden práctico; éste fue el siguiente: realizar un reporte informativo acerca de la eficacia que poseen las evaluaciones cualitativa y cuantitativa en la medición del desempeño de los docentes.

La variable independiente del presente estudio consistió en los factores asociados con el desempeño, los cuales se definieron como: conjunto de características personales, académicas y laborales que posee el docente. Las dimensiones de esta variable fueron:

Factor personal. Se refiere a aspectos de la edad, sexo, estado civil.

Factor académico. Son los aspectos de formación, actualización y experiencia que el docente posee.

Factor laboral. Es la situación contractual y de categoría del docente dentro de la institución.

Por su parte, la variable dependiente fue el grado de desempeño de los docentes, el cual se definió como el conjunto de actividades que el docente realiza dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje.

Las dimensiones de esta variable fueron:

Actividades en clase. Conjunto de acciones que el docente realiza dentro del proceso enseñanza-aprendizaje.

Programa de estudios. Descripción analítica y detallada de los objetivos, contenidos y experiencias de aprendizaje, así como los criterios de evaluación que el docente debe cubrir durante el curso.

Evaluación. Es un proceso sistemático que el docente emplea, con el fin de valorar el aprendizaje que los alumnos adquieran durante el curso, dicha

valoración se traduce en una escala numérica, según el valor del aprendizaje.

Técnicas didácticas. Conjunto de procedimientos prácticos que el docente utiliza con el fin de mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Motivación. Se refiere a las estrategias que el docente emplea con el fin de estimular el aprendizaje de los alumnos.

Actitudes. Disposición que posee el docente ante los contenidos de programa, los alumnos y la normatividad de la institución.

La hipótesis a verificar o refutar se planteó en los siguientes términos: la evaluación cuantitativa permite identificar de manera más confiable y válida el desempeño de los docentes de la Universidad Pedagógica Veracruzana. Los sujetos del presente estudio fueron cuatro docentes, los cuales se escogieron mediante un muestreo de tipo no probabilístico, a través de sujetos fáciles de estudio, entre los cuales tres eran del sexo femenino y sólo uno del sexo masculino; las edades fluctuaban entre 26 y 45 años; en cuanto al estado civil que poseían, dos de los docentes eran solteros y dos casados. Respecto al máximo grado de estudios, los cuatro docentes tenían maestría, dos no se encontraban titulados mientras que los otros dos sí poseían el título. La experiencia de los sujetos como docentes variaba entre los 42 y los 51 meses. El tipo de contratación de tres de los docentes era de interino por horas, mientras que sólo una tenía base (comisionada). De los cuatro docentes encuestados, ninguno realizaba actividades fuera de la institución. También se puede mencionar que, en cuanto a los cursos que han tomado en relación con la docencia, se registró que dos de las maestras sí han tomado algunos y sólo una de ellas no ha tomado ninguno relacionado con sus funciones.

Los resultados encontrados en el presente estudio muestran que los objetivos fueron alcanzados, en virtud de que se pudo identificar cuál de los dos tipos de evaluación, cuantitativa o cualitativa, permite conocer de manera más confiable el desempeño docente. Por tal razón, se confirmó la hipótesis, pues se comprobó que la evaluación más confiable y válida fue la cuantitativa. Por otra parte, se pudo constatar por lo menos en esta muestra de profesores, que no existen factores asociados al desempeño de los docentes que en este caso eran considerados como tales. Debido a ello no se obtuvo hipótesis, por considerar que no se contaba con los elementos suficientes.

De acuerdo con uno de los objetivos anteriores, se pudo conocer que la evaluación más confiable resultó ser la cuantitativa, con base en el procedimiento de confiabilidad realizado entre las evaluadoras.

Otro de los resultados obtenidos en la evaluación realizada por los alumnos y de acuerdo con la escala cualitativa, fue que los docentes obtuvieron un porcentaje mayor que en la escala cuantitativa. Ello significa que existe mayor grado de subjetividad por parte de los alumnos a la hora de evaluar el comportamiento de sus maestros, viéndose reflejado en los puntajes que obtuvieron cada uno de los docentes.

Esto a su vez puede demostrar que la utilización de una escala de corte cualitativo tiende a favorecer las evaluaciones de los maestros, así mismo, al realizar una evaluación de corte cuantitativo, genera porcentajes menores en contraste con la cualitativa, debido a que en la escala de tipo cuantitativo los reactivos son más operacionales, o sea, más objetivos, y por lo tanto la subjetividad interviene en menor grado.

Estos datos están basados en la comparación entre la evaluación realizada por los alumnos y la que los docentes realizaron de sí mismos, ya que se pudo observar que en la evaluación de tipo cualitativo, para los dos casos, se obtuvo un mayor porcentaje en cuanto al desempeño docente. En la comparación también es evidente que tres de los cuatro docentes se evaluaron por debajo del puntaje que los alumnos obtuvieron de ellos, tanto cualitativa como cuantitativamente, y sólo un docente se evaluó con un porcentaje mayor del que sus alumnos obtuvieron de él, en el caso de ambas escalas.

Pudo reflejarse que la opinión que los alumnos tienen del desempeño de sus maestros no varía en mayor grado de la opinión que los docentes tienen de sí mismos.

En la presente investigación se encontró otro tipo de resultados para cada una de las escalas aplicadas, obteniendo así datos de cada uno de los sujetos experimentales por categorías evaluadas; éstas corresponden a seis diferentes tipos de conductas que conforman el desempeño de los docentes, tales como: actividades en clase, programa de estudios, evaluación, técnicas didácticas, motivación y actitudes. Respecto a ello, se encontró que en la escala de tipo cualitativo, los docentes obtuvieron mayor grado de deficiencia en la categoría de motivación (entendida como la forma de estimular el desempeño académico de los alumnos), esto significa que entre los docentes hace falta el conocimiento de las características y necesidades sociales y psicológicas de sus alumnos, así como de una mayor estimulación en la participación y desarrollo personal de los mismos.

Otro aspecto encontrado como deficiente en esta escala fue el de las técnicas didácticas; mediante ésta se encontró que el maestro debería mostrar mayor habilidad en la utilización de técnicas propias para el trabajo profesional, utilizando más y mejores procedimientos de enseñanza. En ese orden le sigue el aspecto de la motivación, con un menor grado de deficiencia, sin embargo, se encuentra muy por debajo de lo esperado en cuanto al rendimiento ideal que debiera poseer un docente.

En cambio, el programa de estudios obtuvo un porcentaje bastante aceptable como parte del desempeño de los docentes. Ello se refiere a que el maestro proporciona eficientemente a sus alumnos el contenido, los objetivos y el orden del programa, así como las actividades a realizar durante el curso.

Otro de los resultados respecto a las categorías mencionadas pero de acuerdo con la escala cuantitativa, es el que ofrece datos acerca de las suficiencias y deficiencias que los docentes poseen y que, a través de esta escala, se hizo notar la existencia de una mayor deficiencia en las técnicas didácticas utilizadas por ellos. En segundo lugar se encontró la categoría de motivación: de acuerdo con la frecuencia en que el profesor se comunica con sus alumnos, señala sus aciertos o errores, plantea nuevos problemas y preguntas para mantener motivado a los alumnos, así como la frecuencia con que el profesor estimula a sus estudiantes a prepararse en lo académico.

En contraposición a la escala cualitativa, en la escala de tipo cuantitativa se observó que actitudes tales como: dominar el tema, ser responsable, ser hábil verbalmente, dar ejemplos, poseer sentido del humor, ser respetuoso, mantener control y disciplina en las actividades académicas, etc., los docentes las manifiestan de una manera eficiente, y ello puede comprobarse de acuerdo con el puntaje que en esta escala resultó el más alto.

Lo anterior nos lleva a suponer que existe un deficiente desempeño de los docentes en las categorías de técnicas didácticas y motivación, seguido por la forma de evaluar, y que existe mayor grado de eficiencia en las actividades en clase, programa de estudios y en las actitudes de los docentes hacia sus alumnos.

Algunas de las limitaciones prácticas observadas en el estudio son las siguientes:

Para la realización del presente proyecto el tiempo fue insuficiente, ya que tanto el diseño como la aplicación de pruebas se hicieron en muy pocos días, debido a que la institución se encontraba de vacaciones. Ello implicó que la muestra tomada fuera reducida, para tener tiempo de analizar los datos, así como los resultados, y finalmente entregar el reporte.

Con el propósito de resolver los problemas anteriormente planteados, se propone a quienes se muestren interesados en la realización de un proyecto similar, que el tiempo para el diseño de las pruebas, así como para su aplicación, esté previamente planeado. Y así, al contar con una muestra mayor, poder tabular los datos en un tiempo considerable.

El beneficio del estudio realizado acerca del desempeño de los docentes apunta hacia dos vertientes: metodológica y práctica.

En cuanto al aspecto metodológico, el estudio permitió comparar la efectividad de dos tipos de escalas, una cualitativa y otra cuantitativa, a través de las cuales se detectó y midió el grado de desempeño que los docentes poseían tanto en lo general como por categorías establecidas, entre las cuales se encuentran: actividades en clase, motivación, programa de estudios, actitudes y técnicas didácticas. Así mismo, se pudo identificar cuál de los dos instrumentos es más objetivo para evaluar el desempeño de los docentes, así como cuál de éstos posee mayor grado de confiabilidad.

Por otro lado, se pudo constatar que los dos instrumentos tenían validez de contenido, en la medida en que las dos escalas pudieron *muestrear* las variables de estudio y así obtener el grado de desempeño que los docentes poseen.

Así mismo, la validez de criterio se dio en el momento de contar con una medida o evaluación adicional, que en este caso fue la autoevaluación realizada por los propios docentes y en los que se observó cierto grado de similitud en los resultados, dándose una mínima diferencia entre la opinión de los alumnos con la de los propios maestros.

Beneficio práctico: los instrumentos de tipo cualitativo y cuantitativo permitieron obtener información acerca del desempeño del personal docente y así colocamos en posición de sugerir a las autoridades educativas acerca de qué y cómo mejorar el trabajo de los maestros, con base en que se contó con información confiable para tomar las medidas y acciones necesarias en pro del desempeño del personal docente de la Universidad.

En este sentido, se sugiere que los docentes sean estimulados y mejor preparados, a través de cursos, especialmente en técnicas didácticas y motivación, con el fin de elevar su desempeño y, consecuentemente, el desempeño de sus alumnos.

Por otro lado, los datos obtenidos presentan similitud con los reportes de la investigación realizada por Méndez Flores (1998), quien mencionó a través de su estudio sobre "El perfil de los docentes de la facultad de Psicología de la UV", que la formación didáctica de los profesores es de vital importancia para lograr la transformación de la labor docente y que esta es

insuficiente en sí misma, si se deja de un lado el cuestionamiento permanente de la escuela. Otro de los resultados de esta investigación y que presentan similitud con el presente estudio, fueron las categorías que se evaluaron a fin de conformar el perfil de los maestros, entre las cuales seis coinciden con nuestra investigación, resultando los puntajes muy parecidos a las categorías utilizadas en este estudio.

Algunas instituciones se han preocupado por estudiar las características que poseen los instrumentos que evalúan a los profesores universitarios, tal es el caso de la Universidad Nacional Autónoma de Bucaramanga, en Colombia, así como la Universidad Politécnica de Madrid; sin embargo, la mayoría de estos instrumentos no reportan los resultados obtenidos en dichas evaluaciones.

La investigación realizada alrededor del desempeño de los maestros en una muestra pequeña dentro de la UPV no pretende ser más que un estudio piloto, precisamente por el tamaño de la muestra que se utilizó. Y se espera que sirva como una herramienta para la toma de decisiones posteriores, al igual que servir de base para estudios con mayor peso en el campo de la educación superior. Así mismo, se recomienda que en estudios posteriores similares, se realice un análisis estadístico de los datos, sobre todo en los relacionados con la validez y confiabilidad de las encuestas.

Como es bien sabido, el campo de la investigación educativa en México es de enorme importancia, por ello un estudio acerca del desempeño de los docentes puede generar conciencia no sólo a los estudiantes sobre la labor de sus maestros, sino también a los maestros sobre su propia labor y así crear una cultura de evaluación que más que un requisito se convierta en un hábito en las instituciones.

Véase en el apéndice 3, los modelos de escala cualitativa y cuantitativa utilizados para evaluar el desempeño docente de los profesores de la Universidad Pedagógica Veracruzana.

Evaluación de la cantidad y calidad del desempeño de los docentes universitarios para su mejoramiento. (Cuarto estudio)

Nuestro objetivo principal fue obtener información válida y confiable sobre el perfil ideal y el real de los docentes universitarios, que permitiera implementar acciones para mejorar la calidad de su desempeño e identificar los factores asociados con dicho desempeño.

La metodología del presente estudio se propuso identificar el perfil de los docentes de la Universidad Veracruzana y posteriormente retroalimen-

tar respecto a su desempeño, a través de un manual informativo que explica las categorías en que fueron evaluados.

En cuanto al procedimiento utilizado en la investigación, se procedió de la siguiente manera: se entrevistó a alumnos, a expertos (docentes universitarios y autoridades de la UV); se asistió a las reuniones de discusión organizadas por un sindicato de la universidad sobre el Modelo Educativo Integral y Flexible. Una vez recopilada toda esta información se estructuraron dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes (con el cual se pretendió identificar el desempeño ideal del docente universitario) y otro dirigido a los alumnos (cuyo propósito fue detectar el desempeño real). Se realizó un estudio piloto, que comprendió diversas facultades de las zonas universitarias, entre ellas: Psicología, Medicina, Danza, Contaduría, Trabajo Social, Odontología, Pedagogía (del sistema de enseñanza abierta), Ingeniería civil y Ciencias Químicas. Así mismo, se enviaron los instrumentos a la coordinadora del Modelo Educativo Integral y Flexible y a los directores generales de las seis entidades académicas, para sus respectivas observaciones. Una vez obtenidos los resultados del estudio piloto, se procedió a reestructurar los instrumentos, para su aplicación definitiva.

Para llevar a cabo la aplicación de los cuestionarios cualitativos-cuantitativos, se eligió una muestra de 400 maestros y 1 600 alumnos (de los cuales 15 serían docentes y 60 alumnos de Pedagogía) de las seis áreas académicas y las cinco regiones en que se encuentra representada la Universidad Veracruzana. Las entrevistas se aplicaron de manera directa. Para la selección de la muestra de los maestros, se procedió a solicitar listas de docentes de todas las áreas que conforman la universidad, las cuales fueron proporcionadas por la dirección de Recursos Humanos. Cabe aclarar que las listas del personal académico correspondían al periodo agosto 2001-febrero 2002. Posteriormente, se realizó un muestreo sistemático de cada área académica y región. Esto consistió en que cada facultad se dividió el número total de maestros entre el número de maestros de la muestra, el cual resultaba un valor k ; posteriormente se seleccionaba un número aleatorio comprendido entre $1-k$, el cual estaba asociado al nombre de un maestro; consecutivamente, se eligieron cada k -ésimo maestro hasta completar el tamaño de la muestra. Una vez determinado quiénes serían los maestros que conformarían la muestra, se seleccionó un promedio de 4 alumnos por cada maestro.

Con la información obtenida se diseñó y analizó una base de datos usando el software estadístico STATISTICA, versión 98 (Statsoft, 1998).

Diseño estadístico

Para garantizar una representatividad por área académica y región, se realizó una encuesta por muestreo estratificado, con un tamaño de muestra distribuida por asignación proporcional. Para calcular el tamaño de muestra se define como variable de interés una en términos de valoración (0-10), donde se registra el nivel de satisfacción-insatisfacción del estudiante respecto al grado de participación que estimuló el profesor en clase durante el semestre. En una encuesta piloto realizada con anterioridad se estimó una satisfacción promedio de 6.0 y se asumió un error de 1 en la estimación del promedio poblacional ($\epsilon = 1$) y un nivel de 95% de confianza para la estimación ($Z_{0.025} = 1.96$), con lo que

$$n = \frac{\sigma^2 Z_{\alpha/2}^2}{\epsilon^2}$$

Análisis de datos

Se exploraron las distribuciones de las variables, a partir de tablas de frecuencia de manera global y comparativa, para evaluar las opiniones de los estudiantes y verificar la base de datos.

Se construyeron índices para los nueve rubros por los que está clasificado el cuestionario, para ello se utilizó la siguiente fórmula:

$$IN = \left(\frac{\sum X_i}{n(5)} \right) * 100$$

donde:

X_i es el valor que toma cada variable

1. Muy deficiente
2. Deficiente
3. Regular
4. Muy bueno
5. Excelente

n = es el número de incisos en cada rubro

(5) = es el máximo valor que toma X_i

Finalmente, se obtuvieron los promedios de cada profesor para evaluar los puntajes obtenidos en cada rubro.

Los resultados registrados por docente les eran entregados personal e individualmente a cada uno de ellos, junto con el cuestionario de los alumnos, con el fin de que conozcan en qué categorías se les evaluó y el manual informativo, que contenía información detallada sobre las diferentes categorías del cuestionario aplicado a los alumnos. Así mismo, se hizo un análisis por cada facultad, por área académica y por zonas universitarias. Dicha información le era proporcionada a las autoridades universitarias para que consideraran los datos a fin de poder implementar una serie de acciones (tales como cursos para docentes universitarios) que se requirieran.

BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMI y APOLLONIA (1997). "Navigating Student Ratings of Instruction", *American Psychologist*, núm. 52.
- AGRESTI, A. (1984). *Analysis of Ordinal Categorical Data*. John Wiley & Sons.
- AGUILAR, F. L. (1995). "La formación de docentes ¿qué tipo de reforma hace falta?", *Formación docente, modernización educativa y globalización*, Simposio Internacional, SEP, México.
- ÁLVAREZ, I. (1987). "Teorías de la evaluación: Algunos ejemplos prácticos", *Antología del encuentro sobre la evaluación de la educación de adultos y promoción social*, Michoacán, México.
- American Educational Research Association, American Psychological Association y National Council on Measurement in Education. (1985). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC.
- ARIAS GALICIA, F. (1989). "Efectos de la fijación de objetivos para los docentes: Dos experimentos de campo", *Revista intercontinental de psicología y educación*. T. 1 y 2, núm. 2, pág. 243-258.
- ARREDONDO, M. y otros (1989). *Formación pedagógica de profesores universitarios*. ANUIES, México.
- ARY, D. et al. (1988). *Investigación Pedagógica*. Trillas, México.

- AYALA, J. (1987). "Evaluación y autoevaluación de proyectos promocionales: algunas reflexiones", I. Bruner (compiladora). "La evaluación de educación de adultos y promoción social", *Cuadernos del CEA*. Pp. 7-8.
- BANNWITZ, A. (1988). "Efectividad del proceso docente", *Revista Internacional de países socialistas: La educación superior contemporánea*. Vol. 64, núm. 4, pp. 195-205.
- BENAVIDES Luis, G. (1991). "Lineamientos básicos de la modernización educativa", *Revista El Maestro*. Núm. 48, p. 4-5.
- CABRERA, F. A. y J. V. Espín (1986). *Medición y evaluación educativa: Fundamentos teórico-prácticos*. PPU, Barcelona.
- . (2000). *Evaluación de la formación*. Síntesis, España.
- CARREÑO, H. F. (1985). *Enfoques y principios teóricos de la evaluación*. Trillas, México.
- CASTILLO ARREDONDO, S. y S. Gento Palacios. (1995). "Modelos de evaluación de Programas Educativos", A. Medina Revilla y L. M. Villar Angulo (coord.) (1995), *Evaluación de programas educativos, Centros y profesores*. Universitas, Madrid, pp. 25-72.
- COLLET, D. (1991). *Modeling Binary data*. Chapman y Hall.
- COOK, T. D. y C. S. Reichardt (1986). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. Morata, Madrid.
- COX, D. R. y E. J. Snell (1989). *Analysis of Binary Data*. 2a. ed., Chapman y Hall.
- CRONBACH, L. J. (1971). "Test validation", R. L. Thorndike (ed.) *Educational Measurement* (2ª ed.), American Council on Education, Washington, DC.

- CRUZ TALONIA, D. (1985). "Desempeño académico del profesor del curso de Histología de la Facultad de Medicina", *Revista de la Facultad de Medicina*. Vol. 28, núm. 2, UNAM, México.
- CHEHAYBAR y KURI, E. (1996). *La formación docente: Perspectivas teóricas y metodológicas*. UNAM, México.
- . (1999). *Hacia el futuro de la formación docente en educación superior*. UNAM, México.
- DEBESSE, M. y G. Mialaret (eds.) (1982). *La formación de los enseñantes*. Oikos-Tau, Barcelona.
- DE IBARROLA, M. (1995). "Reforma educativa y crisis económica en México en el marco del TLC", *Formación docente, modernización educativa y globalización*, Simposio Internacional, SEP, México.
- DE LANDSHEER, G. y E. Bayer (1977). *La formación de los enseñantes de mañana*. Narcea, Madrid.
- DELVAL, J. (1990). *Los fines de la educación*. Siglo XXI Editores, México.
- DÍAZ BARRIGA, A. y T. Pacheco Méndez (1997). *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*. Centro de Estudios sobre la Universidad, UNAM, México.
- DOS SANTOS FILHO, J. C. y S. A. Sánchez Gamboa (1997). *Investigación Educativa Cantidad-Cualidad*. Cooperativa Editorial Magisterio, Colombia.
- ENCICLOPEDIA GENERAL DE LA EDUCACIÓN (1999). Océano, México.
- FIGUEROA de KATRA, L. (1987). *Formación de profesores*. Instituto de Investigaciones Humanísticas, Eón Editores/Universidad Veracruzana, Xalapa.

- FLORES CABALLERO, R. R. (1983). "Lineamientos básicos para la formación del docente", *Revista de la escuela de graduados de la normal superior del estado de Nuevo León*, (E + A).
- GARNETT, P. y A. Taggart (1983). "The use of the Teacher Performance Assessment Instruments for assessing pre-service secondary students in Western Australia", *The South Pacific Journal of Teacher Education*. Vol. 11, núm. 2, pp. 40-53.
- GIBNEY, T. y W. Wiersma (1986). "Using profile analysis for Student Teacher Evaluation", *Journal of Teacher Education*. Vol. 37, núm. 3, pp. 41-45.
- GILIO MEDINA, M. del C. (2000). "La evaluación docente desde una perspectiva participativa: el caso de la licenciatura en química de la Universidad Autónoma de Querétaro", M. Rueda Beltrán, y F. D. Díaz Barriga, *Evaluación de la docencia: Perspectivas actuales*. Paidós Educador, México.
- GIMENO SACRISTÁN, J. y A. Pérez Gómez (1989). *La enseñanza: Su teoría y su práctica*. Akal, Madrid.
- . (1992). "Investigación e innovación sobre la gestión pedagógica de los equipos de profesores", J. Ezpeleta y A. Furlán, *La gestión pedagógica en la escuela*. UNESCO/OREALC, Santiago.
- . (1996). *Comprender y transformar la enseñanza*. Ediciones Morata, España.
- GLASS, G. V. y J. C. Stanley (1974). *Métodos estadísticos aplicados a las ciencias sociales*. Prentice Hall Internacional.
- GONZÁLEZ, M. (1997). "Educación 2001", *Actualización docente en el IPN*. Núm. 23.
- GOOD, T. L. y C. Mulryan (1997). "Clasificación del profesorado: Llamada de atención sobre el control y la autoevaluación del profesorado", J.

Millman y L. Darling- Hammond (dirs.), *Manual para la evaluación del profesorado*. Muralla, Madrid, pp. 263-299.

GORDON, I. J. (1978). *Cómo estudiar al niño en la escuela*. Paidós, Buenos Aires.

GUTIÉRREZ, R. (1993). "La evaluación de la calidad docente universitaria, Psi y Qué", *Revista Mexicana de Psicología*. Núm. 4.

HABERMAS, J. (1992). *Ciencia y técnica como "ideología"*. Tecnos, Madrid.

HERMAN, B. (1991). "¿Quién podría ser un buen instructor?", *Formación de Instructores, Manuales Didácticos de Administración*. Trillas, México.

HILDEBRAND, M. H. y otros. (1971). *Evaluating university teaching*. Center for Research and Development in Higher Education, University of California, Berkeley.

HUERTA, A. (2000). "Saber y saber hacer en la investigación educativa", *Contexto Educativo*. Núm. 12. <http://www.educativo.comar/2000/10/nota-06.html>

IMBERNÓN, F. (1994). *La formación del profesorado*. Paidós, España.

JIMÉNEZ y CORIA, L. (1972). *La evaluación del aprendizaje y del maestro*. Porrúa, México, pp. 167-174.

JIMÉNEZ JIMÉNEZ, B. y otros. (2000). *Evaluación de Programas, Centros y profesores*. Síntesis Educativa, Madrid.

JOINT COMMITTEE ON STANDARDS FOR EDUCATIONAL EVALUATION (1981). *Standards for Evaluations of Educational Programs, projects and materials*. McGraw-Hill, Nueva York.

JOHNSON, Ch. E. y otros. (1978). *Identifying and verifying generic teacher competencies*. Collage of Education, University of Georgia, Georgia.

- KLEINBAUM, D. G. (1984). *Logistic Regression. A self learning text*. Springer Verlag.
- LAFOURCADE, D. P. (1974). *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*. Kapelusz, Argentina.
- LOREDO ENRÍQUEZ, J. y O. Grijalva Martínez (2000). "Propuesta de un instrumento de evaluación de la docencia para estudios de posgrado", M. Rueda Beltrán y F. Díaz Barriga (comp.), *Evaluación de la docencia*. Paidós, México, pp. 103-131.
- MAGAÑA RAMOS, R. E. (1996). "Propuesta del perfil deseado del egresado y del aspirante a la licenciatura en educación básica", Hacia un nuevo currículum para la formación de docentes de educación básica. Memoria. Gobierno del estado de Veracruz, SEC, pp. 89-91.
- MANCERA CORCUERA, C. (1998). "Perspectivas de la educación a lo largo de la vida: El caso de México", *Memorias del I Congreso Internacional de Educación*. Gobierno del estado de Guanajuato.
- MARTÍNEZ CASTAÑEDA, A. y L. Hernández Rabell (1987). "El proceso de motivación en las clases de educación superior", *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. 7, núm. 1, pp. 49-54.
- MÉNDEZ FLORES, M. (1998). Factores asociados a la calidad del desempeño académico de docentes de la Facultad de Psicología. Tesis de Maestría, Instituto de Psicología y Educación, Universidad Veracruzana.
- MEUX, M. D. (1967). "Studies of learning in the school setting", *Review of Educational Research*. Núm. 5, pp. 539-562.
- MURRAY, G. H. (1983). "Low-Inference Classroom teaching Behaviors and student Ratings of College Teaching effectiveness", *Journal of Educational Psychology*. Vol. 75, núm. 1, pp. 138-149.

- NAKANO, Y. y colaboradores (1993). "Using Direct Instruction to Improve Teacher Performance, Academic Achievement, and Classroom Behavior in a Japanese Public Junior High school", *Education and Treatment of Children*. Vol. 16, núm. 3, pp. 326-343.
- NIETO Gil, J. M. (1996). *La autoevaluación del profesor: Cómo evaluar y mejorar su práctica docente*. Editorial Escuela Española, Madrid.
- OCDE-CERI (1985). *Formación de profesores en ejercicio*. Narcea, Madrid.
- O'HAIR y BLASE (1992). "Observación del comportamiento", J. M. Nieto Gil (1996), *La autoevaluación del profesor*. Editorial Escuela Española, Madrid.
- OJALVO MITRANY, V. (1987). "Aspecto socio-psicológico de las relaciones profesor-alumno y su importancia para el trabajo educativo", *La Educación Superior Contemporánea*. Vol. 60, núm. 4, pp. 183-192.
- OSORIO MARTÍNEZ, X. A. R. *et al.* (2003). Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica. Diagnóstico. SEC, Gobierno del Estado, Veracruz.
- PERALTA SÁNCHEZ, F. J. y M. D. Sánchez Roda (1998). *El plan de evaluación: Instrumentos*. Editorial Escuela Española, Madrid.
- PÉREZ CONDE, F. (1991). "La didáctica crítica; una alternativa en la educación", *El Maestro CONALTE*. Núm. 48, pp. 10-11.
- POWELL, V. J. (1985). "Relationship of Computerized Simulation to Ratings of Beginning Teacher's Performance", *Journal of Instructional Psychology*. Vol. 12, núm. 4, pp. 183-186.
- RABE-HEKETH, S. y B. Everitt (1999). *An Handbook of Statistical Analysis using Stata*. Chapman & Hall/CRC.

- RINER, S. P. (1992). "A Comparison of the Criterion validity of principal's Judgments and Teacher's Self-Ratings on a High-Inference rating scale", *Journal of Curriculum and Supervision*. Vol. 7, núm. 2, pp. 149-169.
- RIVAS, L. (2000). "El docente y los retos de la enseñanza en esta etapa finise-
cular", *Revista Mexicana de Pedagogía*. Núm. 52 (mar-abril), pp. xi a xiii.
- ROBINSON, B. S. (1972). "El papel de la universidad en la formación de los
profesores", *Revista de Educación Superior*. Vol. 1, núm. 1.
- RODRÍGUEZ CRUZ, H. M. y E. García González (1987). *Evaluación en el aula*.
Trillas, México, pp. 15-20.
- RODRÍGUEZ ESTRADA, M. (1991). *Creatividad en la educación escolar*. Trillas,
México, Boletín del CETE de Veracruz (1996). Editora del Consejo
Estatel Técnico de la Educación, Xalapa, núm. 15, pp. 3-5.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, L. y C. Álvarez Cruz (1987). "La profesión pedagó-
gica: posibilidades de una descripción sistematizada de capacidades,
habilidades y hábitos para la profesión pedagógica", *Ciencias Pedagó-
gicas*. Núm. 14, pp. 31-46.
- RODRÍGUEZ, R. E. y otros. (1987). "Las habilidades docentes de comunica-
ción", *Revista de educación*. Ministerio de Educación Pública-CNEIP,
República de Chile, núm. 148, pp. 26-30.
- RUIZ, A. R. y T. Negrete (1995). "Experiencias nacionales y regionales en la
formación de docentes en México", *Formación docente, modernización
educativa y globalización*, Simposio Internacional, SEP, México.
- RYANS, D. (1962). *Characteristics of teachers*. Washington, D. C.
- SALAS MARTÍNEZ, M. W. y J. L. Colorado Hernández (2001). "Confiabilidad
y validez de instrumentos para evaluar el desempeño docente en uni-

- versitarios", *Integración: Educación y desarrollo psicológico*. Núm. 15 y 16, pp. 53-62.
- SÁNCHEZ MOGUEL, A. (2001). El desarrollo profesional del docente universitario. <http://www.serpiente.dgsca.unam.mx>
- SCHMELKES, S. (1995). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. Biblioteca para la actualización del maestro, México.
- SHITALA, M. P. (1981). "Teaching effectiveness as Measured by High and Low Inference Rating items", *Journal of Instructional Psychology*. Vol. 8, núm. 1, pp. 20-24.
- SMITH, N. L. (ed.) (1981). *Metaphors for Evaluation*. Sage, Beverly Hills.
- SOTO PÉREZ, J. (1986). "¿Qué sucede con la educación? ¿Qué acontece en la Universidad?", *Cuadernos del Colegio*. Núm. 32, pp. 78-85.
- STATA CORPORATION (1995). *Stata statistic data analysis*. Statistical Computational Package.
- STATSOFT, INC. (1998). *STATISTICA for Windows*. Computer program manual.
- STUFFLEBEAM, D. L. y A. J. Shinkfield (1987). *Evaluación sistemática: Guía teórica y práctica*. Kluwer/Nijhoof Publishing, Nueva York.
- TANNER, C. K. y E. S. Morris (1985). "Factors Related to the Beginning Teacher's Successful Completion of a Competency Evaluation", *Journal of Teacher Education*. Vol. 36, núm. 3, pp. 41-44.
- TEJEDOR, F. J. y M. L. Montero (1990). "Indicadores de la calidad docente para la evaluación del profesor universitario", *Revista Española de Pedagogía*. Núm. 186, pp. 259-279.

VASILEV, G. (1987). "La preparación pedagógica de los profesores universitarios. La Educación Superior Contemporánea", *Revista Internacional de Países Socialistas*. Vol. 60, núm. 4, pp. 175-181.

WEIS, C. (1975). *Investigación evaluativa*. Trillas, México.

WILSON, J. D. (1992). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza*. Barcelona, Paidós.

APÉNDICE

1. ESCALAS UTILIZADAS EN EL PRIMER ESTUDIO

Actividades en clase

1. Al exponer el tema, el profesor explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad					
2. Resuelve las dudas presentadas por los alumnos					
3. Habla con voz clara					
4. Cambia el tono de voz					
5. Habla con voz clara y cambiando el tono					
6. Su vocabulario o lo que dice es entendible por los alumnos					
7. Muestra fluidez al hablar, no tartamudea					
8. Su expresión verbal es natural, no tartamudea					
9. Muestra claridad en lo que habla					
10. Se caracteriza por usar correctamente las pausas entre palabras u oraciones					
11. Se expresa adecuadamente, de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos					
12. Muestra una velocidad adecuada al hablar					
13. Al dar su clase muestra movimientos corporales adecuados y naturales					
14. Los gestos que muestra durante sus exposiciones son adecuados					
15. Al dar su clase se dirige a los alumnos manteniendo contacto visual con ellos					
16. Cuando usa material gráfico, lo presenta conforme va avanzando la explicación					

17. Presenta el material gráfico en un lugar visible para los alumnos y en una secuencia adecuada al tema explicado					
18. Presenta material gráfico en cantidad suficiente y de manera adecuada de acuerdo con el concepto a enseñar					
19. Existe correspondencia entre el material expuesto y el concepto a enseñar					
20. Tiene faltas de ortografía					
21. Su letra es clara y legible					
22. Las letras y palabras que escribe tienen un tamaño adecuado					
23. Escribe de izquierda a derecha					
24. Subraya o circula palabras u oraciones claves escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas					
25. Escribe en forma horizontal sin desviarse ascendente o descendentemente					
TOTAL					

Técnicas didácticas

26. Da sus clases explicando el tema sólo de manera verbal					
27. El maestro explica verbalmente el tema, además de comprobarlo mediante prácticas o experimentos					
28. Proporciona a los alumnos una guía y actúa solamente como asesor aclarando dudas					
29. Reúne al grupo para que interactúen entre ellos a fin de lograr un objetivo o meta previamente establecido					
30. Invita a grupos de personas competentes en el tema para que expongan su punto de vista ante el grupo					
31. Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener una conclusión, misma que dan a conocer al grupo en general					
32. Divide al grupo por parejas a fin de discutir un tema particular					
33. A partir de un tema elegido por el maestro, el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo					

34. Invita a un experto en el tema con el fin de que los alumnos lo interroguen y aclara dudas que surjan					
35. Invita a dos grupos de personas con ideas diferentes respecto a un mismo tema para que dialoguen, juzgando imparcialmente el maestro las opiniones al final					
36. Reúne grupos de entre 3 y 6 personas para discutir desde puntos de vista contradictorios un mismo tema					
37. Reúne grupos de 5 a 12 alumnos para discutir un tema con base en una investigación práctica o bibliográfica					
38. Todo el grupo discute informalmente sobre un tema					
39. El grupo realiza representaciones actuando en clase alguna situación de un tema importante					
Otras					
TOTAL					

Medios instruccionales

De los siguientes medios instruccionales el profesor utiliza:

40. Fotografías					
41. Gráficas					
42. Dibujos y diagramas					
43. Periódicos y murales					
44. Láminas					
45. Material impreso					
46. Modelos u objetos reales					
47. Postres					
48. Maquetas					
49. Pizarrón					
50. Pizarrón magnético					
51. Rotafolio					
52. Proyector de cuerpos opacos					
53. Proyector de acetatos					
54. Proyector de transparencias					
55. Grabadora con cintas					
56. Tocabiscos					

57. Videocasetera y televisión					
58. Proyector de películas					
59. Televisión					
60. Computadoras					
TOTAL					

Participación de los estudiantes

61. Los alumnos participan exponiendo material al grupo					
62. Participan realizando actividades diversas como estudiar, investigar, dar ejemplos, resolver problemas					
63. Participan haciendo preguntas al maestro para aclarar sus dudas					
64. Participan realizando experimentos en el laboratorio					
65. Los alumnos participan realizando prácticas fuera del laboratorio					
66. Conjugan su participación realizando investigaciones teórico-prácticas					
67. Participan realizando actividades sugeridas por el maestro					
68. Durante la clase los alumnos dan ejemplos del tema o concepto en estudio					
69. Participan leyendo el material teórico que el maestro les asigna					
Otras					
TOTAL					

Evaluación

El profesor evalúa el rendimiento de sus alumnos mediante:

70. Exámenes escritos					
71. Exámenes orales					
72. Prácticas					
73. Evaluaciones teórico-prácticas					

74. Preguntas basadas en los objetivos marcados en el programa del curso						
75. Reportes de investigación						
Otras						
TOTAL						

Motivación

Como forma de estimular al alumno por su desempeño, el maestro:

76. Se comunica individualmente con ellos de manera oral o escrita						
77. Les dice en qué estuvieron bien y en qué mal						
78. Les plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerlos motivados en el tema						
TOTAL						

Actitudes positivas

El maestro:

79. Muestra dominio del tema y la situación sin titubeos estableciendo contacto visual con los alumnos						
80. Fundamenta su enseñanza en la realidad del tema de estudio						
81. Es responsable, es decir, cumple con sus deberes como maestro						
82. Muestra creatividad al dar su clase, exponer los temas o dar ejemplos						
83. Es hábil verbalmente						
84. Muestra una buena apariencia, es decir, se presenta aseado, peinado y bien alineado						
85. Es constante en el cumplimiento de las actividades académicas						
86. Mantiene una relación estrecha con los alumnos a través del diálogo constante						
87. Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y la educación						

88. Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmo					
89. Posee sentido del humor					
90. Se muestra accesible para el diálogo y la crítica					
91. Se aparta del favoritismo en cuanto al trato y evaluación de los alumnos					
92. Se muestra modesto en cuanto a sus conocimientos y habilidades					
93. Es paciente, tranquilo					
94. Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro					
95. Cuenta con experiencia adecuada al nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases					
96. Es respetuoso					
97. Es amistoso con los alumnos					
98. Ejerce control disciplinario del grupo					
99. Se encuentra actualizado, informado de los últimos acontecimientos en cuanto a su materia					
100. Realiza investigación					
Otras					
TOTAL					

Actitudes negativas

El maestro:

101. Habla excesivamente de sí mismo					
102. Hace sentir a los alumnos que poseen una limitada capacidad intelectual y de trabajo					
103. Es agresivo e intolerante					
104. Lee continuamente lo que está exponiendo					
105. Evita contestar las preguntas hechas por los alumnos					
106. Muestra poco entusiasmo e interés por sus actividades como maestro					
107. Carece de conocimientos sobre las diferentes formas de evaluación					
108. Es irrespetuoso					

109. Es egoísta en cuanto a sus conocimientos y experiencias personales					
110. En clase gusta de lucir su capacidad y conocimientos excesivamente					
111. Muestra un nerviosismo incontrolado al dar sus clases					
112. Es incapaz de deducir las necesidades y demandas de sus alumnos y compañeros					
113. Es inflexible ante las sugerencias y críticas de sus alumnos					
114. Improvisa sus clases					
115. El material didáctico que utiliza para ayudarse en la enseñanza guarda relación con el tema a revisar					
116. En su relación con las demás, personas se muestra poco accesible					
117. Falta frecuentemente a sus clases					
118. Se muestra déspota					
119. Se expresa en tono irónico					
120. Regala calificaciones					
121. Sus gestos y movimientos son exagerados al dar la clase					
122. Es impuntual					
123. Explica dando la espalda a los alumnos					
124. Gusta de imponer a los alumnos sus ideas u opiniones					
125. Es inexpresivo, no manifiesta con gestos o palabras lo que siente					
126. No toma en cuenta las sugerencias y críticas de sus alumnos y compañeros					
127. Sus conocimientos y actividades respecto a su clase son atrasados, no se actualiza ni expone lo más reciente					
128. Chantajea y manipula a los alumnos					
129. Humilla a los alumnos					
130. Muestra un aspecto poco agradable a los demás, despeinado, sucio, etcétera					
131. El material que utiliza para ayudarse en la enseñanza no guarda relación con el tema enseñado					
132. Reacciona agresivamente ante las críticas					
Otras					
TOTAL					

Control del comportamiento en el salón de clases

Cuáles de las siguientes técnicas utiliza el maestro para establecer, mantener y reducir conductas en sus alumnos

133. Recompensa el comportamiento o trabajo de los alumnos dando puntos extras, halagándolos verbalmente					
134. Recompensa el comportamiento o trabajo de los alumnos librándolos de una situación desagradable, exentándolos de un examen o práctica, etcétera					
135. Una vez que los alumnos han aprendido a realizar determinada actividad o a dar una respuesta esperada, el maestro es capaz de provocarlo cada vez que se presente en una situación similar. Les da instrucciones semejantes, etcétera					
136. El maestro es capaz de lograr que los alumnos presenten las conductas adecuadas ante las diferentes situaciones programadas de trabajo académico					
137. El maestro actúa como modelo de las actividades que el alumno debe realizar					
138. El maestro guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades					
139. A partir de una actividad o concepto complejo, el maestro muestra cada uno de sus componentes hasta llegar a un análisis final del mismo					
140. Durante sus clases el maestro apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice dicha actividad					
141. Más que premiar o reforzar a los alumnos cada vez que éstos presentan una buena conducta o actividad, el maestro lo hace ocasionalmente					
142. Para reforzar, el maestro requiere que el alumno presente un número previamente establecido de tareas o actividades académicas. Por ejemplo, otorga un punto después de 10 prácticas					
Proporciona el incentivo o reforzador sin haber establecido un número fijo de tareas o actividades académicas					

143. El alumno sabe que el maestro lo reforzará después de un tiempo específico, por ejemplo, después de cada hora de clase, cada semana, al finalizar cada actividad, etcétera					
El alumno desconoce cuándo va a ser reforzado por el maestro, por ejemplo, dos veces por semana, a la mitad de una unidad o durante la hora de clase					
144. Refuerza al alumno sólo cuando está presentando tareas o actividades académicas con frecuencia alta. Por ejemplo, cuando está participando frecuentemente en clase, y a los que participan poco no los refuerza					
Refuerza al alumno sólo cuando está presentando tareas o actividades académicas con una frecuencia baja. Ejemplo: cuando está participando poco en clase y a los que participan más no los refuerza					
145. El maestro ignora o se muestra indiferente ante las conductas inadecuadas de los alumnos					
146. El maestro durante su clase acostumbra sacar del salón a los alumnos indisciplinados					
147. El maestro le retira al alumno algún privilegio por mostrar o exhibir una respuesta inadecuada o no esperada					
148. Castiga a los alumnos indisciplinados que responden inadecuadamente o presentan actitudes inaceptables					
149. El maestro refuerza en forma distinta a los alumnos. Esto es, los incentiva siempre y cuando cumplan con la totalidad de los requisitos establecidos					
150. El maestro tiene el control de la conducta y actividades de sus alumnos					
151. El maestro evita que sus alumnos se distraigan impidiéndoles satisfacer sus deseos o necesidades					
152. El maestro incentiva todas las conductas que presenta el alumno, con excepción de las que quiere eliminar					
153. El maestro refuerza las conductas incompatibles con la conducta inadecuada que desea eliminar en el alumno. Si desea eliminar que se distraiga, lo refuerza cuando pone atención, etcétera					
TOTAL					

2. ESCALAS UTILIZADAS EN EL SEGUNDO ESTUDIO

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Ciencias de la salud

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Muestra fluidez al hablar, no tartamudea				
f) Su expresión verbal es natural				
g) Se expresa adecuadamente, de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos				
h) Al dar la clase se dirige a los alumnos, manteniendo contacto visual con ellos				
i) Presenta el material didáctico en cantidad suficiente				
j) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar				
k) No presenta faltas de ortografía				
l) Su letra es clara y legible				
m) Subraya o circula palabras u oraciones clave escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa				

3. El contenido del programa abarca:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:

a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:

a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Ensayos				
d) Prácticas				
e) Evaluaciones teórico-prácticas				
f) Asistencia y puntualidad				
g) Reportes de investigación				
h) Participación en clase				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:

a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

a) Expone verbalmente un tema (expositiva).				
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
c) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
d) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
e) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
f) Divide al grupo en parejas a fin de discutir un tema en particular (diálogos simultáneos)				
g) Elige un tema del cual, el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				
h) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interroge con una serie de preguntas previamente redactadas sobre un tema de interés grupal (entrevista)				
i) Reúne grupos de alumnos para discutir un tema con base en una investigación práctica o bibliográfica (seminario)				
j) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
k) Organiza al grupo para realizar representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
b) Tocabiscos				
c) Radio				
Visuales no proyectables:				
a) Pizarrón				
b) Rotafolio				
c) Láminas y carteles				
d) Maquetas				
e) Material impreso				
f) Periódico mural				
g) Fanelógrafo				
h) Fotografías				
i) Gráficas				
j) Modelos u objetos reales (dioramas)				
Visuales proyectables:				
a) Retroproyector (acetatos)				
b) Proyector de diapositivas				
c) Proyector de cuerpos opacos				
Audiovisuales proyectables:				
a) Proyector de cine				
b) Equipo de video (grabación-reproducción)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
Audiovisuales:				
a) Computadora				
b) Televisión				
Otros				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Exponiendo material al grupo				
b) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
c) Realizando experimentos en el laboratorio				
d) Realizando prácticas fuera del laboratorio				
e) Realizando investigaciones teórico-prácticas				
f) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio				
g) Leyendo el material teórico que él te asigne				
h) Presentándote casos que te obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones				

Motivación

11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Te señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
e) Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Demuestra dominio del tema				
b) Es responsable				
c) Es hábil verbalmente				
d) Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera				
e) Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante				
f) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y educación				
g) Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmo				
h) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
i) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
j) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
k) Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				
l) Es respetuoso				
m) Tiene el control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
n) Muestra interés por su trabajo				
o) Asiste a clases				
p) Avisa con anticipación cuando va a faltar				
q) Es puntual en sus horarios de clase				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Recompensa el trabajo académico de los alumnos, dando puntos extras				
b) Recompensa el trabajo académico de los alumnos exentándolos de un examen o práctica, reduciendo la cantidad de trabajo encargado, etcétera				
c) Una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, son capaces de transferirlos o aplicarlos a situaciones similares o nuevas				
d) Ejemplifica o modela objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir				
e) Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades				
f) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
g) Más que premiar constantemente a los alumnos cada vez que estos realicen correctamente una actividad, lo hace ocasionalmente				
h) Para calificar requiere que el alumno presente un número o cantidad de tareas previamente establecidas. Por ejemplo, otorgar un determinado puntaje por realizar diez prácticas				
i) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				
j) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Humanidades

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Muestra fluidez al hablar, no tartamudea				
f) Su expresión verbal es natural				
g) Se expresa adecuadamente, de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos				
h) Al dar la clase se dirige a los alumnos, manteniendo contacto visual con ellos				
i) Presenta el material didáctico en cantidad suficiente				
j) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar				
k) No presenta faltas de ortografía				
l) Su letra es clara y legible				
m) Subraya o circula palabras u oraciones clave escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
3. El contenido del programa abarca:				
a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:				
a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Ensayos				
d) Prácticas				
e) Evaluaciones teórico-prácticas				
f) Asistencia y puntualidad				
g) Reportes de investigación				
h) Participación en clase				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:				
a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

a) Expone verbalmente un tema (expositiva).				
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
c) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
d) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
e) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
f) Divide al grupo en parejas a fin de discutir un tema en particular (diálogos simultáneos)				
g) Elige un tema del cual, el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				
h) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interrogue con una serie de preguntas previamente redactadas sobre un tema de interés grupal (entrevista)				
i) Reúne grupos de alumnos para discutir un tema con base en una investigación práctica o bibliográfica (seminario)				
j) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
k) Organiza al grupo para realizar representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
b) Tocabiscos				
c) Radio				
Visuales no proyectables:				
a) Pizarrón				
b) Rotafolio				
c) Láminas y carteles				
d) Maquetas				
e) Material impreso				
f) Periódico mural				
g) Franelógrafo				
h) Fotografías				
i) Gráficas				
j) Modelos u objetos reales (dioramas)				
Visuales proyectables:				
a) Retroproyector (acetatos)				
b) Proyector de diapositivas				
c) Proyector de cuerpos opacos				
Audiovisuales proyectables:				
a) Proyector de cine				
b) Equipo de video (grabación-reproducción)				

SIEMPRE
FRECUENTEMENTE
A VECES
NUNCA

Audiovisuales:				
a) Computadora				
b) Televisión				
Otros				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Exponiendo material al grupo				
b) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
c) Realizando investigaciones teórico-prácticas				
d) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio				
e) Leyendo el material teórico que él te asigne				
f) Presentándote casos que te obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones				

Motivación

11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Te señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Demuestra dominio del tema				
b) Es responsable				
c) Es hábil verbalmente				
d) Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera				
e) Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante				
f) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y educación				
g) Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmo				
h) Posee sentido del humor				
i) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
j) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
k) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
l) Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				
m) Es respetuoso				
n) Tiene el control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
o) Muestra interés por su trabajo				
p) Asiste a clases				
q) Avisa con anticipación cuando va a faltar				
r) Es puntual en sus horarios de clase				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Recompensa el trabajo académico de los alumnos, dando puntos extras				
b) Recompensa el trabajo académico de los alumnos exentándolos de un examen o práctica, reduciendo la cantidad de trabajo encargado, etcétera				
c) Una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, son capaces de transferirlos o aplicarlos a situaciones similares o nuevas				
d) Ejemplifica o modela objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir				
e) Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades				
f) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
g) Más que premiar constantemente a los alumnos cada vez que estos realicen correctamente una actividad, lo hace ocasionalmente				
h) Para calificar requiere que el alumno presente un número o cantidad de tareas previamente establecidas. Por ejemplo, otorgar un determinado puntaje por realizar diez prácticas				
i) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				
j) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Económico-administrativa

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Muestra fluidez al hablar, no tartamudea				
f) Su expresión verbal es natural				
g) Se expresa adecuadamente, de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos				
h) Al dar la clase se dirige a los alumnos, manteniendo contacto visual con ellos				
i) Presenta el material didáctico en cantidad suficiente				
j) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar				
k) No presenta faltas de ortografía				
l) Su letra es clara y legible				
m) Subraya o circula palabras u oraciones clave escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
3. El contenido del programa abarca:				
a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:				
a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Ensayos				
d) Prácticas				
e) Evaluaciones teórico-prácticas				
f) Asistencia y puntualidad				
g) Reportes de investigación				
h) Participación en clase				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:				
a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

a) Expone verbalmente un tema (expositiva).				
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
c) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
d) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
e) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
f) Divide al grupo en parejas a fin de discutir un tema en particular (diálogos simultáneos)				
g) Elige un tema del cual, el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				
h) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interrogue con una serie de preguntas previamente redactadas sobre un tema de interés grupal (entrevista)				
i) Reúne grupos de alumnos para discutir un tema con base en una investigación práctica o bibliográfica (seminario)				
j) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NIUNCA
k) Organiza al grupo para realizar representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
b) Tocabdiscos				
c) Radio				
Visuales no proyectables:				
a) Pizarrón				
b) Rotafolio				
c) Láminas y carteles				
d) Maquetas				
e) Material impreso				
f) Periódico mural				
g) Franelógrafo				
h) Fotografías				
i) Gráficas				
j) Modelos u objetos reales (dioramas)				
Visuales proyectables:				
a) Retroproyector (acetatos)				
b) Proyector de diapositivas				
c) Proyector de cuerpos opacos				
Audiovisuales proyectables:				
a) Proyector de cine				
b) Equipo de video (grabación-reproducción)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
Audiovisuales:				
a) Computadora				
b) Televisión				
Otros				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Exponiendo material al grupo				
b) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
c) Realizando investigaciones teórico-prácticas				
d) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio				
e) Leyendo el material teórico que él te asigne				
f) Presentándote casos que te obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones				

Motivación

11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NIUNCA
a) Demuestra dominio del tema				
b) Es responsable				
c) Es hábil verbalmente				
d) Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera				
e) Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante				
f) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y educación				
g) Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmo				
h) Posee sentido del humor				
i) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
j) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
k) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
l) Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				
m) Es respetuoso				
n) Tiene el control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
o) Se encuentra actualizado, informado de los últimos acontecimientos en cuanto a su materia				
p) Muestra interés por su trabajo				
q) Asiste a clases				
r) Avisa con anticipación cuando va a faltar				
s) Es puntual en sus horarios de clase				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Recompensa el trabajo académico de los alumnos, dando puntos extras				
b) Recompensa el trabajo académico de los alumnos exentándolos de un examen o práctica, reduciendo la cantidad de trabajo encargado, etcétera				
c) Una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, son capaces de transferirlos o aplicarlos a situaciones similares o nuevas				
d) Ejemplifica o modela objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir				
e) Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades				
f) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
g) Más que premiar constantemente a los alumnos cada vez que estos realicen correctamente una actividad, lo hace ocasionalmente				
h) Para calificar requiere que el alumno presente un número o cantidad de tareas previamente establecidas. Por ejemplo, otorgar un determinado puntaje por realizar diez prácticas				
i) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				
j) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____
MATERIA: _____
FACULTAD: _____
SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Biológico-agropecuaria

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Muestra fluidez al hablar, no tartamudea				
f) Su expresión verbal es natural				
g) Se expresa adecuadamente, de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos				
h) Al dar la clase se dirige a los alumnos, manteniendo contacto visual con ellos				
i) Presenta el material didáctico en cantidad suficiente				
j) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar				
k) No presenta faltas de ortografía				
l) Su letra es clara y legible				
m) Subraya o circula palabras u oraciones clave escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
3. El contenido del programa abarca:				
a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:				
a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Ensayos				
d) Prácticas				
e) Evaluaciones teórico-prácticas				
f) Asistencia y puntualidad				
g) Reportes de investigación				
h) Participación en clase				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:				
a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

	SIEMPRE	PRECUEMENTAMENTE	A VECES	NUNCA
7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:				
a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				
d) En cada clase				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

a) Expone verbalmente un tema (expositiva).				
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
c) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
d) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
e) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
f) Divide al grupo en parejas a fin de discutir un tema en particular (diálogos simultáneos)				
g) Elige un tema del cual, el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				
h) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interrogue con una serie de preguntas previamente redactadas sobre un tema de interés grupal (entrevista)				
i) Reúne grupos de alumnos para discutir un tema con base en una investigación práctica o bibliográfica (seminario)				
j) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUUNCA
k) Organiza al grupo para realizar representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
c) Radio				
Visuales no proyectables:				
a) Pizarrón				
b) Rotafolio				
c) Láminas y carteles				
d) Material impreso				
e) Periódico mural				
f) Fanelógrafo				
g) Fotografías				
h) Gráficas				
i) Modelos u objetos reales (dioramas)				
Visuales proyectables:				
a) Retroproyector (acetatos)				
b) Proyector de diapositivas				
c) Proyector de cuerpos opacos				
Audiovisuales proyectables:				
a) Proyector de cine				
b) Equipo de video-reproducción				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
Audiovisuales:				
a) Computadora				
b) Televisión				
Otros				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Exponiendo material al grupo				
b) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
c) Realizando experimentos en el laboratorio o campo				
d) Realizando investigaciones teórico-prácticas				
e) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio				
f) Leyendo el material teórico que él te asigne				
g) Presentándote casos que te obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones				

Motivación

11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Demuestra dominio del tema				
b) Es responsable				
c) Es hábil verbalmente				
d) Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera				
e) Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante				
f) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y educación				
g) Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmo				
h) Posee sentido del humor				
i) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
j) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
k) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
l) Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				
m) Es respetuoso				
n) Tiene el control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
o) Se encuentra actualizado, informado de los últimos acontecimientos en cuanto a su materia				
p) Muestra interés por su trabajo				
q) Asiste a clases				
r) Avisa con anticipación cuando va a faltar				
s) Es puntual en sus horarios de clase				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Recompensa el trabajo académico de los alumnos, dando puntos extras				
b) Recompensa el trabajo académico de los alumnos exentándolos de un examen o práctica, reduciendo la cantidad de trabajo encargado, etcétera				
c) Una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, son capaces de transferirlos o aplicarlos a situaciones similares o nuevas				
d) Ejemplifica o modela objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir				
e) Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades				
f) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
g) Más que premiar constantemente a los alumnos cada vez que estos realicen correctamente una actividad, lo hace ocasionalmente				
h) Para calificar requiere que el alumno presente un número o cantidad de tareas previamente establecidas. Por ejemplo, otorgar un determinado puntaje por realizar diez prácticas				
i) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				
j) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Técnica

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Muestra fluidez al hablar, no tartamudea				
f) Su expresión verbal es natural				
g) Se expresa adecuadamente, de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos				
h) Al dar la clase se dirige a los alumnos, manteniendo contacto visual con ellos				
i) Presenta el material didáctico en cantidad suficiente				
j) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar				
k) No presenta faltas de ortografía				
l) Su letra es clara y legible				
m) Subraya o circula palabras u oraciones clave escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa.				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
3. El contenido del programa abarca:				
a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:				
a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Ensayos				
d) Prácticas				
e) Evaluaciones teórico-prácticas				
f) Asistencia y puntualidad				
g) Reportes de investigación				
h) Participación en clase				
i) Por ejercicios				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:				
a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				
d) Por unidad del programa				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

a) Expone verbalmente un tema (expositiva)				
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
c) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
d) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
e) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
f) Divide al grupo en parejas a fin de discutir un tema en particular (diálogos simultáneos)				
g) Reúne grupos de alumnos para discutir un tema con base en una investigación práctica o bibliográfica (seminario)				
h) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

SIEMPRE
FRECUENTEMENTE
A VECES
NUNCA

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
Medios audibles:				
a) Grabadora				
Visuales no proyectables:				
a) Pizarrón				
b) Pizarrón plástico				
c) Regla universal para pizarrón				
d) Rotafolio				
e) Láminas y carteles				
f) Maquetas				
g) Material impreso				
h) Periódico mural				
i) Franelógrafo				
j) Fotografías				
k) Gráficas				
l) Modelos u objetos reales (dioramas)				
Visuales proyectables:				
a) Retroproyector (acetatos)				
b) Proyector de diapositivas				
c) Proyector de cuerpos opacos				
Audiovisuales proyectables:				
a) Proyector de cine				
b) Equipo de video-reproducción				
Audiovisuales:				
a) Computadora				
b) Televisión				
Otros				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Exponiendo material al grupo				
b) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
c) Realizando trabajos en los talleres				
d) Realizando trabajos fuera de los talleres				
e) Realizando investigaciones teórico-prácticas				
f) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio durante la clase				
g) Leyendo el material teórico que él te asigne				
h) Presentándote casos que te obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones				

Motivación

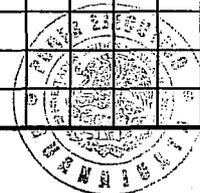
11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Demuestra dominio del tema				
b) Es responsable				
c) Es hábil verbalmente				
d) Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera				
e) Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante				
f) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y educación				
g) Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmo				
h) Posee sentido del humor				
i) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
j) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
k) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
l) Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				
m) Es respetuoso				
n) Tiene el control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
o) Muestra interés por su trabajo				
p) Prepara con anticipación sus clases				
q) Asiste a clases				
r) Avisa con anticipación cuando va a faltar				
s) Es puntual en sus horarios de clase				



Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Recompensa el trabajo académico de los alumnos, dando puntos extras				
b) Recompensa el trabajo académico de los alumnos exentándolos de un examen o práctica, reduciendo la cantidad de trabajo encargado, etcétera				
c) Una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, son capaces de transferirlos o aplicarlos a situaciones similares o nuevas				
d) Ejemplifica o modela objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir				
e) Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades				
f) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
g) Para calificar requiere que el alumno presente un número o cantidad de tareas previamente establecidas. Por ejemplo, otorgar un determinado puntaje por realizar diez prácticas				
h) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				
i) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Danza. Maestros de técnicas (materias prácticas)

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	PRECUEMENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el material, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Al dar sus clases muestra movimientos corporales adecuados y naturales				
c) Al dar sus clases se dirige a los alumnos manteniendo contacto visual con ellos				
d) Explica y demuestra el ejercicio e informa y comprueba la finalidad de los mismos				
e) El grupo realiza visitas a otras clases o presentaciones públicas para comprobar la aplicación de un tema importante				
f) Realiza trabajo artístico personal, comentándolo y explicándolo con sus alumnos				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa.				

3. El contenido del programa abarca:

a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
4. En cuanto a los objetivos del programa:				
a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:

a) Exámenes escritos				
b) Exámenes prácticos:				
1) Comprobación de cambios corporales				
2) Demostración de habilidades adquiridas				
3) Comprobación de cambios en la calidad de movimiento				
c) Asistencia y puntualidad				
d) Participación en clase				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:

a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Medios instruccionales

8. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
b) Tocabiscos				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
Visuales no proyectables:				
a) Fotografías				
b) Periódico mural				
c) Modelos u objetos reales (dioramas)				
d) Dibujos y diagramas				
e) Pizarrón				
Audiovisuales proyectables:				
a) Equipo de video (grabación-reproducción)				
Otros:				
a) Instrumentos musicales				
b) Equipo de iluminación				
c) Utilería				
d) Vestuario				
e) Maquillaje				

Participación de los estudiantes

9. El maestro promueve tu asistencia a actividades relacionadas con:

a) Exposiciones plásticas				
b) Representaciones de Danza				
c) Conciertos y recitales				
d) Funciones teatrales				

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Asistiendo con él al teatro para el estudio y uso del mismo				
b) Demostrando en clase los ejercicios referentes al tema o concepto de estudio				
c) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
d) Otros				

Motivación

11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

SIEMPRE
FRECUENTEMENTE
A VECES
NUNCA

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
e) Te plantea referencias de la práctica profesional y del escenario como estímulo para incrementar tu rendimiento				
Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

a) Demuestra dominio del tema				
b) Es hábil verbalmente para encontrar las imágenes con el sentido estético que el ejercicio requiere				
c) Muestra creatividad al dar su clase				
d) Muestra un aspecto adecuado (equipo e indumentaria de trabajo reglamentarios)				
e) Muestra disposición para proponer vías de resolución de los problemas al momento de hacer correcciones a los alumnos				
f) Demuestra habilidad física e imagen corporal adecuadas para la demostración del material que imparte				
g) Es constante en el cumplimiento de las actividades académicas				
h) Es respetuoso				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Recompensa el trabajo académico de los alumnos, otorgando puntajes u otro tipo de estímulos				
b) Actúa como modelo de las actividades y del sentido dinámico o interpretativo que el alumno debe conseguir				
c) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él la desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				
d) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de los movimientos eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Danza. Maestros de materias teóricas

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Al dar su clase, se dirige a los alumnos manteniendo contacto visual con ellos				
f) Presenta faltas de ortografía				
g) Su letra es clara y legible				
h) Subraya o circula palabras u oraciones claves escritas en el pizarrón para dirigir la atención de los alumnos hacia ellas				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa.				

3. El contenido del programa abarca:

a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
4. En cuanto a los objetivos del programa:				
a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:

a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Exámenes prácticos (presentación de trabajos realizados)				
d) Exámenes teórico-prácticos				
e) Reportes de investigación				
f) Participación en clase				
g) Ensayos				
h) Asistencia y puntualidad				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:

a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
b) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
c) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
d) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
e) Elige un tema del cual el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				
f) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interrogue con una serie de preguntas, previamente redactadas, sobre un tema de interés grupal (entrevista)				
g) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				
h) El grupo realiza representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
b) Tocabdiscos				
Visuales no proyectables:				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Fotografías				
b) Gráficas				
c) Dibujos y diagramas				
d) Periódico mural				
e) Láminas				
f) Material impreso				
g) Carteles				
h) Pizarrón				
i) Maquetas				
j) Modelos u objetos reales (dioramas)				
Audiovisuales proyectables:				
a) Proyector de cine				
Audiovisuales:				
a) Televisión				
Otros:				
a) Instrumentos musicales				
b) Utilería				
c) Vestuario				
d) Maquillaje				
e) Equipo de iluminación				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Exponiendo tu trabajo al grupo				
b) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
c) Realizando prácticas en el salón de clases				
d) Realizando prácticas fuera del salón de clases				
e) Realizando investigaciones teórico-prácticas				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
f) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio				
g) Leyendo el material teórico que él te asigne				
h) Asistiendo con él al teatro para el estudio y uso del mismo				

11. El maestro promueve tu asistencia a actividades relacionadas con:

a) Exposiciones plásticas				
b) Representaciones de danza				
c) Conciertos o recitales				
d) Representaciones teatrales				
e) Películas				
f) Recitales poéticos				
g) Conferencias				

Motivación

12. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
e) Te plantea referencias de la práctica profesional y del escenario como estímulo para incrementar tu rendimiento				
Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Demuestra dominio del tema				
b) Mantiene una relación con los alumnos dentro y fuera de clase a través del diálogo constante				
c) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y educación				
d) Posee sentido del humor				
e) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
f) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
g) Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencias ni egoísmos				
h) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
i) Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				
j) Es respetuoso				
k) Muestra interés por su trabajo				
l) En el armado de sus clases demuestra capacidad de respuesta para solucionar las dudas de sus alumnos				
m) Es puntual en sus horarios de clase				
n) Tiene el control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
o) Avisa con anticipación cuando va a faltar				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Recompensa el trabajo académico de los alumnos, dando puntos extras				
b) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Danza. Maestros de talleres (teórico-prácticos)

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer un tema explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por los alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Al dar su clase, se dirige a los alumnos manteniendo contacto visual con ellos				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa.				

3. El contenido del programa abarca:

a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				

4. En cuanto a los objetivos del programa:

a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Exámenes prácticos (presentación de trabajos realizados)				
d) Exámenes teórico-prácticos				
e) Reportes de investigación				
f) Participación en clase				
g) Asistencia y puntualidad				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:				
a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:				
a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:				
a) Explica el trabajo artístico de importantes figuras del arte o la danza relacionándolo con el tema de la clase (expositiva)				
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
c) Proporciona a los alumnos una guía y actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
d) Invita a grupos de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
e) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
f) Elige un tema del cual el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				
g) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interrogue con una serie de preguntas, previamente redactadas, sobre un tema de interés grupal (entrevista)				
h) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				
i) Organiza al grupo para realizar representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)				
j) Divide al grupo en dúos, tríos, cuartetos, etc. de acuerdo con el material programado para ejercitarse en el mismo				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
b) Tocabiscos				
Visuales no proyectables:				
a) Fotografías				
b) Gráficas				
c) Dibujos y diagramas				
d) Periódico mural				
e) Láminas				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUMCA
f) Material impreso				
g) Modelos u objetos reales (dioramas)				
h) Carteles				
i) Pizarrón				
Audiovisuales proyectables:				
a) Proyector de cine				
b) Equipo de video (grabación-reproducción)				
Audiovisuales:				
a) Televisión				
Otros:				
a) Instrumentos musicales				
b) Maquillaje				
c) Equipo de iluminación				
d) Utilería				
e) Vestuario				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Exponiendo tu trabajo al grupo				
b) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
c) Realizando prácticas en el salón de clases				
d) Realizando prácticas fuera del salón de clases				
e) Realizando investigaciones teórico-prácticas				
f) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio				
g) Leyendo el material teórico que él te asigne				
h) Asistiendo con él al teatro para el estudio y uso del mismo				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
11. El maestro promueve tu asistencia a actividades relacionadas con:				
a) Exposiciones plásticas				
b) Representaciones de danza				
c) Conciertos o recitales				
d) Representaciones teatrales				
e) Películas				
f) Recitales poéticos				
g) Conferencias				

Motivación

12. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
e) Te plantea referencias de la práctica profesional y del escenario como estímulo para incrementar tu rendimiento				
Otras				

Actitudes

13. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

a) Demuestra dominio del tema				
b) Es hábil verbalmente para describir las imágenes con el sentido estético que el ejercicio requiere				
c) Se presenta a clases con el equipo adecuado señalado por el reglamento interno				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
d) Mantiene una relación con los alumnos dentro y fuera de clases a través del diálogo constante				
e) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y educación				
f) Posee sentido del humor				
g) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
h) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
i) Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmo				
j) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
k) Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				
l) Es respetuoso				
m) Muestra interés por su trabajo				
n) En el armado de sus clases demuestra capacidad de respuesta para solucionar las dudas de sus alumnos				
o) Muestra creatividad al dar su clase				
p) Asiste a clases				
q) Es puntual en sus horarios de clase				
r) Tiene el control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
s) Avisa con anticipación cuando va a faltar				
t) Realiza trabajos artísticos personales los cuales comenta y explica a sus alumnos.				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

14. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Recompensa el trabajo académico de los alumnos, dando puntos extras				
b) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
c) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él la desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				
d) Guía al alumno poco a poco hacia el perfeccionamiento de sus habilidades de composición e interpretación en el desarrollo de las actividades profesionales correspondientes				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Danza. Maestros acompañantes (técnicos académicos)*Actividades en clase*

14. El maestro posee las siguientes competencias:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Demuestra control sobre sí mismo al acompañar al maestro a sus clases				
b) Valora y respeta a la danza				
c) Muestra la capacidad de ajustar las partituras para las necesidades de apoyo de las clases				
d) Se ajusta a los fraseos marcados por las secuencias dancísticas				
e) Muestra una disposición de interés en apoyar el trabajo del maestro de técnicas				
f) Actualiza su repertorio de acuerdo con las modalidades de material que introduce el maestro de técnicas				
g) En su repertorio maneja una variedad de estilos y compositores para evitar la monotonía				
h) Escoge repertorio de acompañamiento adecuado para el nivel de los alumnos				
i) Se muestra paciente para establecer acuerdos con el maestro de técnicas durante la clase				
j) Mantiene una actitud de diálogo apropiado con maestros y alumnos para solucionar los problemas que se presenten				
k) Evita manejar patrones rítmicos simples que hagan monótono el acompañamiento				
l) Utiliza matices, silencios, acentos, colores, improvisaciones y composiciones escritas para dar variedad al acompañamiento				
m) Evita anteponer su lucimiento técnico dándole mayor importancia y apoyo al movimiento				
n) El material que utiliza para acompañar en la enseñanza guarda relación con las necesidades planteadas por el maestro				
o) Es puntual y no falta a sus clases				
p) Se muestra accesible en su relación con el personal administrativo y académico				
q) Acepta las críticas señaladas por el maestro				
r) Acepta las recomendaciones y sugerencias para el mejor desempeño de la clase				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____
MATERIA: _____
FACULTAD: _____
SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Teatro

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Muestra fluidez al hablar, no tartamudea				
f) Su expresión verbal es natural				
g) Muestra un ritmo adecuado al hablar				
h) Muestra movimientos corporales adecuados y naturales				
i) Presenta el material didáctico en cantidad suficiente				
j) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar				
k) Presenta faltas de ortografía				
l) Su letra es clara y legible. (Aplicable sólo a materias teóricas)				
m) Subraya o circula palabras u oraciones claves escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas. (Aplicable sólo a materias teóricas)				
n) Las actividades de aprendizaje propuestas por el maestro están relacionadas con los objetivos marcados en el programa de estudios				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden temático establecido en el programa				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
3. El contenido del programa abarca:				
a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:				
a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Exámenes escritos. (Aplicable sólo a materias teóricas y teórico-prácticas)				
b) Exámenes orales. (Aplicable sólo a materias teóricas y teórico-prácticas)				
c) Prácticas y representaciones (actuación, pantomima, gimnasia, etc.) (Aplicable sólo a materias prácticas)				
d) Prácticas				
e) Evaluaciones teórico-prácticas				
f) Asistencia y puntualidad				
g) Reportes de investigación				
h) Participación en clase				
i) Resultados del examen práctico (la obra o representación de examen)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:				
a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Expone verbalmente un tema (expositiva)				
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
c) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
d) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
e) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
f) Divide al grupo en parejas a fin de discutir un tema en particular (diálogos simultáneos)				
g) Elige un tema del cual el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				
h) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interroga con una serie de preguntas, previamente redactadas, sobre un tema de interés grupal (entrevista)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUUNCA
i) Reúne grupos de alumnos para discutir un tema con base en una obra de teatro, personajes, etc. (seminario)				
j) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				
k) Organiza al grupo para realizar representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
b) Tocabiscos				
c) Radio				
Visuales no proyectables:				
a) Pizarrón				
b) Láminas y carteles				
c) Maquetas				
d) Material impreso				
e) Periódico mural				
f) Fotografías				
g) Gráficas				
h) Modelos u objetos reales (dioramas)				
Visuales proyectables:				
a) Retroproyector (acetatos)				
b) Proyector de diapositivas				
c) Proyector de cuerpos opacos				

SIEMPRE
 FRECUENTEMENTE
 A VECES
 NUNCA

Audiovisuales proyectables:				
a) Equipo de video (grabación-reproducción)				
Audiovisuales:				
a) Computadoras				
b) Televisión				
Otros:				
a) Equipo de iluminación				
b) Vestuario y maquillaje				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Exponiendo material al grupo				
b) Haciendo preguntas al maestro para aclarar tus dudas				
c) Realizando investigaciones teórico-prácticas				
d) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio				
e) Leyendo el material teórico que él te asigne				
f) Presentándote casos que te obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones				

Motivación

11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUUNCA
a) Demuestra dominio del tema				
b) Es hábil verbalmente				
c) Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera				
d) Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante				
e) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y la educación.				
f) Posee sentido del humor				
g) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
h) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
i) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
j) Sus comentarios y ejemplos demuestran que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				
k) Es respetuoso				
l) Tiene control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
m) Muestra interés por su trabajo				
n) Asiste a clases				
o) Avisa con anticipación cuando va a faltar				
p) Es puntual en sus horarios de clases				
q) Es responsable				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades				
b) Una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, son capaces de transferirlos o aplicarlos a situaciones similares o nuevas				
c) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
d) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				
e) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				
f) Para calificar requiere que el alumno presente un número o cantidad de tareas previamente establecidas. Por ejemplo, otorgar un determinado puntaje por realizar diez prácticas				
g) Ejemplifica o modela objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Música

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Resuelve las dudas planteadas por los alumnos				
b) Habla con voz clara				
c) Muestra movimientos corporales adecuados y naturales. (Aplicable sólo para materias prácticas)				
d) Los gestos que muestra son naturales				
e) Se dirige a los alumnos manteniendo contacto visual con ellos. (Aplicable sólo para materias teóricas)				
Otras				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden temático establecido en el programa				

3. El contenido del programa abarca:

a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:

a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NIUNCA
5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Prácticas				
d) Evaluación teórico-prácticas				
e) Participación en clase				
f) Asistencia y puntualidad				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:

a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

a) Expone verbalmente un tema (expositiva)				
b) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
c) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
d) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Material impreso				
b) Pizarrón				
Otros				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Exponiendo material al grupo				
b) Realizando prácticas (conciertos) fuera del laboratorio				
Otras				

Motivación

11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
b) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Demuestra dominio del tema				
b) Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante				
c) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y educación				
d) Es respetuoso				
e) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
f) Tiene el control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
g) Es puntual en su horario de clase				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

a) Ejemplifica o modela objetivamente las actividades que el alumno debe adquirir. (Aplicable sólo para materias prácticas)				
b) Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades. (Aplicable sólo para materias prácticas)				
c) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
d) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				
e) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Artes plásticas

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Lo que explica es entendible por los alumnos				
c) Muestra fluidez al hablar, no tartamudea				
d) Su expresión verbal es natural				
e) Se expresa adecuadamente, de acuerdo con la capacidad de asimilación de los alumnos				
f) Presenta material didáctico en cantidad suficiente				
g) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden establecido en el programa.				

3. El contenido del programa abarca:

a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistemas de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:

a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Ensayos				
d) Prácticas				
e) Evaluación teórico-práctica				
f) Asistencia y puntualidad				
g) Participación en clase				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:

a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

a) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
b) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
c) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
d) Elige un tema del cual el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
e) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interrogue con una serie de preguntas previamente redactadas sobre un tema de interés grupal (entrevista)				
f) Reúne grupos de alumnos para discutir un tema con base en una investigación práctica o biográfica (seminario)				
g) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				
h) Realiza obra artística en el taller o fuera de él, comentándolo y explicándolo a sus alumnos				
Otras				

Medios instruccionales

9. De los siguientes medios instruccionales, el profesor se apoya en:

Medios audibles:				
a) Grabadora				
b) Tocabdiscos				
c) Radio				
Visuales no proyectables:				
a) Pizarrón				
b) Rotafolio				
c) Láminas y carteles				
d) Maquetas				
e) Material impreso				
f) Periódico mural				
g) Franelógrafo				
h) Fotografías				
i) Gráficas				
j) Modelos u objetos reales (dioramas)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
Visuales proyectables:				
a) Retroproyector (acetatos)				
b) Proyector de diapositivas				
c) Proyector de cuerpos opacos				
Audiovisuales proyectables:				
a) Proyector de cine				
b) Equipo de video (grabación-reproducción)				
Audiovisuales:				
a) Computadora				
b) Televisión				
Otros				

Participación de los estudiantes

10. El maestro organiza para que participes en algunas de las siguientes actividades:

a) Exponiendo material al grupo				
b) Haciendo preguntas para aclarar tus dudas				
c) Realizando prácticas en el taller				
d) Realizando prácticas fuera del taller				
e) Realizando investigaciones teórico-prácticas				
f) Dando ejemplos del tema o concepto de estudio durante la clase				
g) Leyendo el material teórico que él te asigne				

Motivación

11. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Señala objetivamente tus aciertos y errores				
b) Te motiva e inspira confianza para que propongas alternativas personales				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
c) Desarrolla y/o motiva la conclusión de un tema				
d) Promueve tu participación				
e) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
Otras				

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

a) No confunde al estudiante con tesis o sentimientos personales que estrechan su libertad de expresión				
b) Genera ejercicios que ayudan a desarrollar la creatividad				
Otras				

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

13. Las técnicas que utiliza el maestro para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos son:

a) Una vez que los alumnos han adquirido algún conocimiento o algunas habilidades, son capaces de transferirlos o aplicarlos a situaciones similares o nuevas				
b) Ejemplifica o modela las actividades que el alumno debe adquirir				
c) Guía al alumno poco a poco al perfeccionamiento de las habilidades				

d) Establece una habilidad o un conocimiento de manera gradual hasta que el alumno la domine con el criterio especificado por él				
e) Para la enseñanza de un conocimiento o una habilidad compleja, él las desglosa en partes y va enseñando cada uno de sus componentes				
f) Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad				

3. ESCALAS UTILIZADAS EN EL TERCER ESTUDIO

Escala cualitativa para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____
MATERIA: _____
LICENCIATURA: _____
NIVEL: _____ GRUPO: _____

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionan son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Hace encuadres				
b) Emite mensajes no verbales (gestos, movimientos, tono de voz, inflexiones y silencios) que propician la reflexión y participación en los alumnos				
c) Responde las preguntas con claridad y precisión				
d) Aplica medios y formas para elevar la efectividad				
e) Estructura el contenido, las interacciones y sistematiza				
f) Evita redundancias y repeticiones				
g) Mantiene constante la atención de los alumnos, sin brusquedad, invitándoles a participar				
h) Verifica a través de preguntas si los alumnos entendieron y comprendieron lo expuesto en clase				
i) Trabaja con éxito en cada clase				
j) Da libertad y confianza para que los alumnos se expresen con sus propias palabras				
k) Muestra interés por la materia que explica				
l) Muestra habilidad y capacidad para expresarse en forma verbal				
m) Domina los contenidos del programa				
n) Enriquece con su punto de vista la opinión de los alumnos con respecto a su clase				
o) Enriquece y revisa los trabajos solicitados				
p) Cuando se establecen acuerdos se muestra accesible y cordial				
q) Se muestra imparcial cuando evalúa				
r) Logra un clima de confianza apropiado para el desarrollo de la clase				

Programa de estudios

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUUNCA
2. En cuanto al programa, el maestro:				
a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) El desarrollo del curso es de acuerdo con el orden temático establecido en el programa				

3. El contenido del programa abarca:				
a) Fundamentos del curso				
b) Objetivos				
c) Temas a tratar				
d) Actividades que se realizarán				
e) Sistema de evaluación del asesor				

4. En cuanto a los objetivos del programa:				
a) Son cubiertos en su totalidad por el grupo				
b) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:				
a) Participación				
b) Reportes de lecturas				
c) Realización de actividades que contiene la antología				
d) Ensayos				
e) Exposición de temas asignados				
f) Reportes de investigación				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:				
a) Los lineamientos planteados				
b) Trabajos dentro y fuera del aula				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:				
a) Permanente (semanal)				
b) Mensual				
c) Por módulo				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Enfatiza en la lectura				
b) Elaboración de fichas				
c) Promueve la relación de la teoría con la práctica				
d) Enseña un procedimiento realizando ejemplos en el pizarrón mediante preguntas ordenadas, razonando el proceso				
e) Acostumbra que se posean y se asimilen los puntos antes de pasar al siguiente de la secuencia. Pone ejemplos y distinciones				
f) Se detiene en la consideración de los conceptos difíciles y novedosos, escasamente intuitivos o que puedan confundirse con otros próximos				
g) Busca que sean críticos y reflexivos				
h) Desarrolla y ejercita las habilidades y destrezas técnicas propias del trabajo profesional				
i) Genera situaciones en la que los alumnos desarrollen su iniciativa en relación con los temas de la clase				

Motivación

9. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

a) Conoce las características y necesidades sociales y psicológicas de los miembros del grupo				
b) Conoce las motivaciones que los estudiantes tienen en torno a la escuela				
c) Estimula la participación asertiva de los alumnos				
d) Estimula el desarrollo personal de los alumnos				

Actitudes

10. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Coordina el aprendizaje				
b) Forma culturalmente				
c) Logra aprendizajes significativos				
d) Estimula tu curiosidad				
e) Contribuye en la elaboración de los conocimientos				
f) Facilita el aprendizaje				
g) Trabaja congruentemente con los materiales que utiliza				
h) Da sugerencias para mejorar el currículum				
i) Fomenta la capacidad de diálogo, decisión y responsabilidad en los jóvenes				
j) Domina método y contenido de manera que le permita salir a flote en la necesidades y expectativas del educando				
k) Posee la habilidad de emitir y recibir mensajes				
l) Confía en sí mismo y en los demás, lo cual le permite ser auténtico, respetar al otro y procurar comprenderlo				
m) Promueve el aprender a aprender, es decir, generar un proceso vivencial que abarque el aprender a ser y el aprender a hacer				
n) Posee algunos conocimientos sobre psicología				
o) Orienta las condiciones de participación personal				
p) Propicia un proceso de comunicación mutua				
q) Genera coincidencia entre la percepción de sí mismo, y la imagen que de él tienen sus alumnos				
r) Actúa planificadamente y sustenta científicamente para lograr los objetivos deseados				
s) Genera un trabajo crítico, creativo y corporativo				
t) Se sustenta en una relación dialéctica teoría y praxis, docencia-investigación				
u) Posee intuición pedagógica				
v) Contribuye a la formación de valores educativos (ética)				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
w) Cuenta con capacidades de autodesarrollo				
x) Muestra capacidad y habilidad para asesorar proyectos				
y) Muestra actitud de comprensión hacia el grupo				
z) Respeta la dignidad de los estudiantes				
aa) Entiende las necesidades laborales del grupo				
bb) Se muestra empático con al grupo				
cc) Orienta el comportamiento de manera asertiva, es decir sin ser represivo				
dd) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica hecha por los alumnos				
ee) Es decidido				
ff) Es entusiasta				
gg) Es creativo				
hh) Es autosuficiente				
ii) Emocionalmente estable				
jj) Posee iniciativa				
kk) Es innovador				
ll) Se acepta a sí mismo				
mm) Es disciplinado				
nn) Es crítico-reflexivo de su propia práctica docente				
oo) Desarrolla sus propios medios, en cuanto a valores, actitudes y pautas de conducta para generar y realizar proyectos mutuos				
pp) Está comprometido con su trabajo				

Escala cuantitativa para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____
MATERIA: _____
LICENCIATURA: _____
NIVEL: _____ GRUPO: _____

El presente cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una X, sólo uno de los cuatro posibles valores (SIEMPRE, FRECUENTEMENTE, A VECES Y NUNCA) o especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la frecuencia con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Actividades en clase

1. Las actividades que realiza el maestro durante su clase son:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad				
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos				
c) Habla con voz clara				
d) Lo que explica es entendible por los alumnos				
e) Muestra fluidez al hablar, no tartamudea				
f) Su expresión verbal es natural				
g) Se expresa adecuadamente, de acuerdo con a la capacidad de asimilación de los alumnos				
h) Muestra un ritmo adecuado al hablar				
i) Presenta el material didáctico en cantidad suficiente				
j) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar				
k) No presenta faltas de ortografía				
l) Su letra es clara y legible				
m) Subraya o circula palabras u oraciones clave escritas en el pizarrón para dirigir la atención del alumno hacia ellas				

Programa de estudios

2. En cuanto al programa, el maestro:

a) Lo proporcionó a los alumnos al inicio del curso				
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas				
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden temático establecido en el programa				

3. El contenido del programa abarca:

a) Fundamentación del curso				
b) Objetivos o propósitos del curso				
c) Temas a tratar				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUUNCA
d) Actividades que realizarán los alumnos				
e) Sistema de evaluación del maestro				
f) Lista de libros o materiales que se utilizarán				

4. En cuanto a los objetivos del programa:

a) Son comprensibles desde el inicio del curso				
b) Se tienen en cuenta durante todo el curso				
c) Son cubiertos efectivamente por el grupo				
d) Están de acuerdo con el nivel del grupo				

Evaluación

5. El profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje mediante:

a) Exámenes escritos				
b) Exámenes orales				
c) Ensayos				
d) Prácticas				
e) Evaluaciones teórico-prácticas				
f) Asistencia y puntualidad				
g) Reportes de investigación				
h) Participación en clase				

6. La evaluación que realiza el maestro está relacionada con:

a) Lo expuesto en clase				
b) Los objetivos del programa				
c) Lecturas complementarias inherentes al tema visto				

7. La frecuencia con que te evalúa el maestro es:

a) Semanal				
b) Mensual				
c) Semestral				

Técnicas didácticas

8. De las siguientes técnicas didácticas, el profesor:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Expone verbalmente un tema (expositiva)				
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)				
c) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)				
d) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)				
e) Reúne a los alumnos en pequeños grupos con la finalidad de discutir un tema y obtener conclusiones parciales o proponer soluciones concretas, mismas que dan a conocer al grupo en general (corrillos)				
f) Divide al grupo por parejas a fin de discutir un tema en particular (diálogos simultáneos)				
g) Elige un tema del cual el alumno selecciona una parte y la expone ante el grupo (exposición por parte del alumno)				
h) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interroga con una serie de preguntas, previamente redactadas, sobre un tema de interés grupal (entrevista)				
i) Reúne grupos de alumnos para discutir un tema con base en una investigación práctica o bibliográfica (seminario)				
j) Invita a los alumnos para que opinen con libertad sobre un tema a fin de generar soluciones distintas a las ya conocidas (lluvia de ideas)				
k) Organiza al grupo para realizar representaciones en clase acerca de una situación real o imaginaria sobre un tema importante (sociodrama o dramatización)				

Motivación

9. Como forma de estimular tu desempeño académico, el maestro:

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
a) Se comunica individualmente de manera oral o escrita				
b) Te señala objetivamente tus aciertos y errores				
c) Te plantea nuevos problemas o preguntas para mantenerte motivado por el tema				
d) Constantemente te estimula o invita a prepararte más como estudiante				
Otras				

Actitudes

10. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente son:

a) Demuestra dominio del tema				
b) Es responsable				
c) Es hábil verbalmente				
d) Al tratar los temas los ejemplifica en el campo de acción de la carrera.				
e) Mantiene una relación estrecha con los alumnos dentro y fuera de clases, a través del diálogo constante				
f) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y la educación				
g) Expresa realmente lo que es y lo que sabe sin prepotencia ni egoísmo				
h) Posee sentido del humor				
i) Se muestra accesible para el diálogo y la crítica				
j) Es imparcial en el trato y evaluación de los alumnos				
k) Sus problemas personales no interfieren en su desempeño como maestro				
l) Sus comentarios y ejemplos dan idea de que cuenta con la experiencia adecuada con el nivel profesional en el que se encuentra impartiendo clases				

	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	A VECES	NUNCA
<i>m)</i> Es respetuoso				
<i>n)</i> Tiene control de la disciplina y actividades académicas de sus alumnos				
<i>o)</i> Muestra interés por su trabajo				
<i>p)</i> Asiste a clases				
<i>q)</i> Avisa con anticipación cuando va a faltar				
<i>r)</i> Es puntual en sus horarios de clases				

4. ESCALAS UTILIZADAS EN EL CUARTO ESTUDIO

Escala para identificar y evaluar el desempeño académico del personal docente universitario

MAESTRO(A): _____

MATERIA: _____

FACULTAD: _____

SEMESTRE: _____

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información acerca del desempeño académico del personal docente universitario. Los datos que nos proporcionen son de mucha relevancia, ya que se obtendrán las bases para sugerir a las autoridades educativas qué y cómo mejorar en el trabajo docente de tus maestros.

El carácter de este cuestionario es estrictamente anónimo y confidencial, por lo que puedes responder con libertad y veracidad.

INSTRUCCIONES:

Lee cuidadosamente cada una de las siguientes aseveraciones y selecciona marcando con una x, sólo uno de los cinco posibles valores, especificando aquella que refleje tu opinión con respecto a la calidad con que tu maestro presenta cada comportamiento o actitud académica: excelente (ex): sobresaliente en el desempeño de su clase; muy bueno (mb): lleva a cabo su labor en forma aceptable; regular (r): no es excelente, pero tampoco muy deficiente; deficiente (d): Pobre en su desempeño; muy deficiente (md): muy poco productivo en su desempeño.

MUCHAS GRACIAS POR TU COOPERACIÓN

Actividades del docente

1. El grado de calidad con que realiza el maestro las actividades durante su clase es:

	EXCELENTE	MUY BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
	EX	MB	R	D	MD
a) Al exponer el tema, explica los conceptos con diferentes niveles de complejidad					
b) Resuelve las dudas planteadas por sus alumnos					
c) Trabaja congruentemente con los materiales que utiliza					
d) Relaciona estrechamente el contenido o significado del material con el concepto a enseñar					
e) Expresa sus ideas mediante dibujos esquemáticos, diagramas, etcétera					
f) Posee conocimiento de la metodología de la investigación (cuando se requiere)					
g) Realiza encuadre (ubica la materia dentro de la estructura curricular del plan de estudio)					
h) Desarrolla y ejercita las habilidades y destrezas técnicas propias del trabajo profesional					
i) Aplica medios y formas para elevar la efectividad					
j) Propicia en ti la habilidad de observación, es decir, la capacidad de estudiar o advertir con atención los problemas o cuestiones inherentes a la profesión					
k) Fomenta en ti la habilidad de discriminar con ejemplos en los cuales marca las diferencias entre conceptos o aspectos inherentes a tu carrera					
l) Enseña paso a paso algún procedimiento necesario en el aprendizaje de los contenidos de la materia (habilidad de secuenciar)					
m) Proporciona herramientas para que seas capaz de determinar como sucedieron ciertos hechos o eventos y a la vez para resolverlos (habilidad de inferencia)					
n) Fomenta en ti la habilidad de describir, es decir, enumerar características de un objeto, hecho o evento, valiéndose de palabras o imágenes					

	EX	MB	R	D	MD
o) Proporciona ejemplos en los cuales vincula dos eventos, identificando la causa y el efecto o las consecuencias de la relación (identificar causa-efecto)					
p) Fomenta la habilidad de análisis, es decir, tomar en cuenta todos los factores o elementos que inciden en una problemática y los que han de considerarse para su solución					
q) Propicia en ti la habilidad de generalizar, es decir, aplicar lo aprendido en clase (regla, principio o fórmula, teoría) a diversas situaciones profesionales					
r) Fomenta en ti la habilidad de evaluar, es decir, considerar todos los datos en su calidad, consistencia y valor para la resolución de problemas					
s) Propicia en ti la capacidad de inducir, es decir, pasar de datos singulares a una proposición que los implica y los relaciona a todos en un conjunto					
t) Fomenta en ti la habilidad de deducir, es decir, partir de afirmaciones o conocimientos generales para llegar a afirmaciones particulares o específicas					
Otras. Especifica:					

Programa de estudios

2. En cuanto al programa el maestro:

	EX	MB	R	D	MD
a) Lo proporcionó y explicó a los alumnos al inicio del curso					
b) Reforma el programa por instrucciones del consejo técnico o juntas académicas					
c) Imparte sus clases de acuerdo con el orden temático establecido en el programa					
d) Desarrolla todo el programa					
e) Su programa cubre los aspectos importantes					
Otras. Especifica:					

Evaluación

3. El grado de calidad con que el profesor evalúa tu rendimiento o aprendizaje respecto a los siguientes aspectos:

	EX	MB	R	D	MD
a) Exámenes escritos					
b) Ensayos					
c) Prácticas					
d) Evaluaciones teórico-prácticas					
e) Participación en clase					
f) Asistencia y puntualidad					
g) Reportes de investigación					
Otros. Especifica:					

4. El grado de calidad con que el maestro evalúa al alumno respecto de los siguientes aspectos es:

	EX	MB	R	D	MD
a) Lo expuesto en clase					
b) Los objetivos del programa					
Otros. Especifica:					

5. El grado de calidad en la periodicidad y el avance programático con que el maestro te evalúa es:

	EX	MB	R	D	MD
a) Diario					
b) Semanal					
c) Mensual					
d) Bimestral					
e) Semestral					
f) Unidad del programa					
g) Temas					
h) Capítulos					
i) Por programa					
Otros. Especifica:					

Enfoques o técnicas didácticas

6. La forma en que utiliza el profesor las siguientes técnicas didácticas es:

	EX	MB	R	D	MD
a) Expone verbalmente un tema (expositiva)					
b) Explica y ejecuta directamente el procedimiento que va a enseñar (demostrativa)					
c) Proporciona a los alumnos una guía y solamente actúa como asesor aclarando dudas (estudio dirigido)					
d) Invita a un grupo de personas competentes en el tema para que expongan y discutan sus puntos de vista ante el grupo (mesa redonda)					
e) Invita a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interroge con una serie de preguntas, previamente redactadas, sobre un tema de interés grupal (entrevista)					
f) Organiza foros					
g) Enseñanza tutorial					
Otras. Especifica:					

Medios instruccionales

7. La calidad con que el profesor emplea los siguientes medios instruccionales:

	EX	MB	R	D	MD
a) Pizarrón					
b) Material impreso					
c) Retroproyector (acetatos)					
d) Equipo de video (grabación-reproducción)					
e) Proyector de imágenes electrónicas, proyector multimedia, ampliador de imagen (cañón)					
f) Instrumentos propios de la carrera					
Otros. Especifica:					

Participación de los estudiantes

8. La organización del maestro para que participe en algunas de las siguientes actividades es:

	EX	MB	R	D	MD
a) Hacer preguntas al maestro para aclarar tus dudas					
b) Realizar investigaciones teórico-prácticas					
c) Adecuar actividades complementarias					
d) Realizar prácticas o actividades de la carrera					
e) Exponer material al grupo					
f) Presentar casos que obliguen a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones					
Otras. Especifica:					

Motivación

9. La forma de estimular tu desempeño académico el maestro, en los siguientes aspectos es:

	EX	MB	R	D	MD
a) Señala objetivamente tus aciertos y errores sin ridiculizarte					
b) Tiene en cuenta la opinión de sus alumnos					
c) Implanta un proceso de comunicación mutua, como aspecto central de la comunicación					
d) Te estimula para iniciar actividades de aprendizaje mediante preguntas, instrucciones o exposiciones					
e) Orienta de manera sistemática tu proceso formativo					
Otros. Especifica:					

Actitudes

12. Las actitudes que muestra el maestro en su desempeño docente en los siguientes aspectos es:

	EX	MB	R	D	MD
a) Ejemplifica los temas en el campo de acción de la carrera					
b) Expresa al alumno la situación real del campo de trabajo y la educación					

	EX	MB	R	D	MD
c) Es respetuoso					
d) Es puntual en sus horarios de clases					
e) Forma culturalmente al alumno					
f) Propicia el interés de los alumnos					
g) Estimula tu curiosidad					
h) Fomenta la capacidad de diálogo, decisión y responsabilidad en los jóvenes					
i) Contribuye a la formación de valores educativos (ética, respeto, etc.)					
j) Utiliza diversas estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades propias de la profesión					
k) Fomenta en cada uno de los alumnos el pensamiento:					
a) Lógico, necesario para el desarrollo de conocimientos					
b) Crítico, necesario para el desarrollo de conocimientos					
c) Creativo, necesario para el desarrollo de conocimientos					
l) Fomenta valores y actitudes que permiten relacionarte y convivir con tu entorno					
m) Explicita los valores de la universidad y los valores propios de la disciplina (valores)					
n) Propicia un conocimiento directo de la problemática social, te sensibiliza a los problemas de tu entorno					
o) Su conducta es conforme a los valores que busca promover en los alumnos					
Otros. Especifica:					

Técnicas para el establecimiento de conocimientos y habilidades

10. La manera en que utiliza el maestro las técnicas para establecer y mantener conocimientos y habilidades en sus alumnos es:

	EX	MB	R	D	MD
a) Guía al alumno poco a poco hacia el perfeccionamiento de las habilidades					

	EX	MB	R	D	MD
<i>b)</i> Durante sus clases apoya o ayuda a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando poco a poco dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad					
<i>c)</i> Diseña situaciones problemáticas que promuevan la utilización del pensamiento independiente y del establecimiento de nexos entre la asignatura y los fenómenos de la realidad					
<i>d)</i> Propicia conocimientos, técnicas, recursos y acciones creativas e innovadoras, sistematizadas, proyectadas hacia la aportación de los avances científicos, tecnológicos y artísticos para hacer frente a las cambiantes demandas del entorno laboral, social y cultural					
Otras. Especifica:					

**UNIVERSIDAD VERACRUZANA
INSTITUTO DE PSICOLOGÍA Y EDUCACIÓN**

Este cuestionario tiene como objetivo obtener información relevante para orientar la evaluación y mejoramiento del desempeño del docente de la Universidad Veracruzana. La información que proporcione se mantendrá en una estricta confidencialidad, por lo que puede responder con libertad y veracidad.

Los reactivos están clasificados en 3 grandes categorías: *a)* los relacionados con el modelo tradicional (1-11), *b)* los que tienen información acerca del modelo tradicional y el nuevo modelo educativo (12-18) y *c)* los relacionados únicamente con el nuevo modelo (19-30). Si usted no está aún trabajando con el nuevo modelo educativo, puede no contestar estos últimos.

NOMBRE: _____

SEXO: _____

EDAD: _____

PROFESIÓN: _____

GRADO ACADÉMICO: _____

ANTIGÜEDAD EN LA UNIVERSIDAD VERACRUZANA: _____

FACULTAD: _____

ÁREA ACADÉMICA: _____

ZONA: _____

TIPO DE CONTRATACIÓN: _____

CATEGORÍA: _____

CURSOS QUE IMPARTE EN EL PLAN DE ESTUDIOS TRADICIONAL: _____

EXPERIENCIAS EDUCATIVAS QUE IMPARTE DE ACUERDO CON EL NUEVO MODELO EDUCATIVO:

INSTITUCIÓN O EMPRESA EN LA CUAL LABORA ADEMÁS DE LA UV (SI ES QUE USTED LO HACE):

CURSOS DE ACTUALIZACIÓN, DISCIPLINARIA Y TÉCNICAS PEDAGÓGICAS RECIBIDAS

Nombre del curso

Fecha

MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACIÓN

Lea cuidadosamente y marque la o las opciones que considere reflejan su opinión.

Programa de estudio

1. De los siguientes aspectos, marque aquellos que considere debe tomar en cuenta el docente respecto al programa de estudio y jerarquícelos en orden de importancia. Escriba el 1 al más importante, el 2 al que le sigue en orden de relevancia y así, sucesivamente.

- a) Proporcionar y dar a conocer al estudiante el programa de la asignatura y las relaciones que guarda con el plan de estudio
- b) Reformar el programa por instrucciones del consejo técnico o academias
- c) Impartir sus clases de acuerdo con el orden temático establecido en el programa
- d) Desarrollar el contenido completo del programa
- e) Cubrir los aspectos importantes de la materia en el programa
- f) Favorecer la transversalidad en la formación profesional
- g) Otros, especifique : _____

Evaluación

2. De los aspectos que a continuación se mencionan, señale los que considera que debe tomar en cuenta el maestro, para evaluar el desempeño del alumno:

- a) Exámenes escritos
- b) Ensayos
- c) Prácticas
- d) Evaluaciones teórico-prácticas
- e) Reportes de investigación
- f) La evaluación debe estar relacionada con los objetivos del programa
- g) Participación en clase

- h) Asistencia y puntualidad
- i) Otros, especifique: _____

3. De las siguientes columnas señale los criterios con los que debe evaluar el maestro al alumno, en términos de:

- | FRECUENCIA | | AVANCE PROGRAMÁTICO | |
|--------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|
| a) Diario | <input type="checkbox"/> | f) Por unidad | <input type="checkbox"/> |
| b) Semanal | <input type="checkbox"/> | g) Por temas | <input type="checkbox"/> |
| c) Mensual | <input type="checkbox"/> | h) Por capítulo | <input type="checkbox"/> |
| d) Bimestral | <input type="checkbox"/> | i) Por programa | <input type="checkbox"/> |
| e) Semestral | <input type="checkbox"/> | j) Otros, especifique: | <input type="checkbox"/> |

4. A su juicio, los elementos a incluir en la evaluación del desempeño docente son:

- a) Dominio de la asignatura
- b) Cumplimiento del programa
- c) Evaluación del criterio del alumno
- d) Asistencia y puntualidad
- e) Otros, especifique: _____

Medios instruccionales

5. De los siguientes medios instruccionales marque los que considera más pertinentes para el desarrollo de una clase:

- a) Pizarrón
- b) Material impreso
- c) Proyector de acetatos
- d) Computadora
- e) Cañón electrónico (proyector multimedia, ampliador de imagen)

- f) Equipo de video (grabaciones, reproducción)
- g) Instrumentos y herramientas propios de la carrera
- h) Otros, especifique: _____

Participación de los estudiantes

6. A su criterio, señale las formas más efectivas de participación de los estudiantes para su formación e información:

- a) Hacer preguntas al maestro para aclarar sus dudas
- b) Realizar investigaciones teórico-prácticas
- c) Participar en actividades complementarias o adicionales contempladas en el programa de estudios
- d) Realizar prácticas o actividades propias de la carrera
- e) Exponer material bibliográfico, de investigaciones, etc. al grupo
- f) Presentar casos que induzcan a hacer un análisis de la situación y a tomar decisiones
- g) Otras, especifique: _____

Motivación

7. Las formas o procedimientos motivacionales que recomienda usted para estimular el desempeño de los alumnos son:

- a) Señalar objetivamente los aciertos y errores sin ridiculizar al alumno
- b) Tomar en cuenta la opinión de los alumnos
- c) Implementar un proceso de comunicación mutua
- d) Estimular para iniciar actividades de aprendizaje mediante preguntas, instrucciones o exposiciones
- e) Orientar de manera sistemática el proceso formativo
- f) Crear un ambiente propicio de confianza y seguridad en sus participaciones
- g) Otras, especifique: _____

Actitudes

8. De acuerdo con su criterio, las actitudes recomendables a asumir por el docente en cuanto a los aspectos que se mencionan a continuación son:

I. Dentro del salón de clases:

- a) Ser puntual
- b) Estimular la curiosidad del estudiante
- c) Formar culturalmente al estudiante
- d) Propiciar su interés por las actividades relacionadas con la materia
- e) Fomentar la capacidad de diálogo, decisión y responsabilidad
- f) Otras, especifique: _____

II. En cuanto a la formación profesional del alumno

- a) Ejemplificar los temas en el campo de acción de la carrera
- b) Expresar al alumno la situación real del campo de trabajo y la educación
- c) Utilizar diversas estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades propias de la profesión
- d) Fomentar en los alumnos un pensamiento lógico, crítico y creativo
- e) Propiciar un conocimiento directo de la problemática social
- f) Otras, especifique: _____

III. En relación con el establecimiento de valores en los alumnos:

- a) Fomentar valores y actitudes que permitan al alumno relacionarse y convivir con su entorno
- b) Contribuir a la formación de valores educativos
- c) Ser respetuoso
- d) Explicitar los valores de la universidad y los propios de la disciplina
- e) Conducirse conforme a los valores que busca promover en los alumnos
- f) Otras, especifique: _____

Estrategias para el establecimiento de conocimientos y habilidades

9. Las estrategias que debe utilizar el maestro para el establecimiento y mantenimiento de conocimientos y habilidades en los alumnos son:

- a) Guiar al alumno gradualmente hacia el perfeccionamiento de las habilidades
- b) Durante sus clases apoyar o ayudar a los alumnos para la realización de una actividad, eliminando gradualmente dicho apoyo hasta que el alumno por sí solo realice la actividad
- c) Diseñar situaciones problemáticas que promuevan la utilización del pensamiento independiente y el establecimiento de nexos entre la asignatura y los fenómenos de la realidad
- d) Propiciar el conocimiento, a través de técnicas, recursos y acciones creativas e innovadoras, sistematizadas, proyectadas hacia la aportación de los avances científicos, tecnológicos y artísticos para hacer frente a las cambiantes demandas del entorno laboral, social y cultural
- e) Otras, especifique: _____

Actividades del docente

10. Además de las funciones de docencia en el salón o en el laboratorio, qué otras debe desempeñar el docente

- a) Facilitador
- b) Asesor
- c) Docente
- d) Investigador
- e) Tutor
- f) Orientador
- g) Organizador de prácticas de vinculación social
- h) Otras, especifique: _____

11. Qué actividades considera deberían realizar los investigadores de la Universidad, en relación con el apoyo a alumnos:

- a) Involucrar a los alumnos en proyectos de investigación
- b) Asesorar tesis
- c) Impartir clases en las licenciaturas
- d) Impartir conferencias
- e) Otras, especifique: _____

12. ¿Ha habido algún intento de implementar el nuevo modelo educativo?

SÍ

NO

Si hubo un intento y no ha sido posible implementarlo, indique por qué

Modelo tradicional y nuevo modelo educativo
Actividades del docente

13. De los siguientes aspectos, marque aquellos que considere se utilizan en la contribución para el desarrollo del *pensamiento lógico* del alumno:

- a) Actividades de investigación
- b) Sistemática
- c) Formación metodológica
- d) Curso-taller de Desarrollo de Habilidades del Pensamiento
- e) Deducción
- f) Inducción
- g) Análisis

- h) Síntesis
- i) Otras, especifique: _____

14. De los siguientes elementos, marque aquellos que considere se utilizan en la contribución para el desarrollo del *pensamiento crítico y creativo* en el alumno.

- a) Formación de una actitud propositiva
- b) Estimulación del pensamiento lateral
- c) Reflexión
- d) Curso-taller de Desarrollo de Habilidades del Pensamiento
- e) Análisis
- f) Síntesis
- g) Analogía
- h) Otras, especifique: _____

Enfoques teóricos

En la siguiente serie de preguntas (de la 15 a la 18) jerarquice en orden de importancia los aspectos que se le presentan, de acuerdo con su opinión. El aspecto en cuyo paréntesis anote el número 1 será el de mayor importancia y así sucesivamente.

15. Desde su experiencia, marque el (los) enfoque(s) o modelo(s) teórico(s) que apoya(n) mejor el trabajo docente.

- a) Didáctica crítica
- b) Didáctica constructivista
- c) Cognoscitivismo
- d) Tecnología educativa
- e) Otras, especifique: _____

Actividades del docente

16. Estrategias educativas que podrían ser utilizadas dentro o fuera del aula para que el alumno adquiera los conocimientos requeridos en su disciplina.

- a) Exponer el docente el tema, explicando los conceptos con diferentes niveles de complejidad
- b) Proponer y guiar al estudiante en investigaciones teórico-prácticas en equipo o individualmente
- c) Promover que el estudiante pueda preguntar y a la vez responder las dudas o aclaraciones del tema visto en clase
- d) Poner en contacto frecuentemente al estudiante con los problemas reales
- e) Integrar al alumno en programas de apoyo comunitario
- f) Solicitar tareas extraclase apoyadas en internet
- g) Otras, especifique: _____

17. Estrategias didácticas útiles para desarrollar en el alumno las habilidades requeridas en su disciplina.

- a) Explicar y ejecutar directamente el procedimiento que va a enseñar
- b) Organizar foros
- c) Implementar el estudio dirigido
- d) Invitar a un experto en el tema con el fin de que un alumno lo interrogue con una serie de preguntas, previamente redactadas, sobre un tema de interés grupal (entrevista)
- e) Organizar mesas redondas con expertos
- f) Organizar talleres
- g) Otras, especifique: _____

18. Estrategias educativas que podrían ser utilizadas con éxito por el docente para que el alumno presente las actitudes requeridas en su disciplina.

- a) Organizar visitas guiadas a empresas o instituciones catalogadas como exitosas, para fomentar el liderazgo
- b) Organizar cursos sobre desarrollo personal, como un medio de flexibilidad en el alumno
- c) Propiciar la asistencia a foros, congresos, conferencias, seminarios organizados por otras dependencias o instituciones, propiciando la apertura
- d) Generar un ambiente institucional en el cual el estudiante perciba el ejemplo de las actitudes que se desean construir
- e) Brindar tutorías individuales o integración en grupos pequeños para fomentar la autonomía del alumno
- f) Organizar actividades para la clase (conferencias, ensayos, investigaciones de diferentes perspectivas teóricas) para fomentar la tolerancia
- g) Otras, especifique: _____

19. Las acciones que sugiere para poner en práctica en las facultades, que fomenten en los alumnos los valores requeridos en su disciplina.

- a) Foros sobre valores
- b) Conferencias sobre valores
- c) Formación ética
- d) Vinculación de los valores con la disciplina
- e) Dar ejemplos de valores
- f) Capacitar en valores a los docentes
- g) Cursos de desarrollo personal
- h) Otras, especifique: _____

Nuevo modelo educativo

20. Desde su perspectiva, califique el Nuevo Modelo Educativo (NME), según los aspectos que se presentan y de acuerdo con la escala que se le ofrece:

	Aspecto	EXCELENTE	MUY BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	MUY DEFICIENTE
a)	En lo general					
b)	Facilidad de aplicación					
c)	Participación del alumno					
d)	Establecimiento de habilidades, conocimientos y actitudes					
e)	Otros, especifique:					

21. ¿Conoce cuál es el enfoque epistemológico en que está basado el NME? Nómbrelo.

22. ¿Cómo se aplica este enfoque al proceso de enseñanza-aprendizaje?

23. Enumere qué acciones se deben considerar antes de implementar el NME.

- a) Evaluación curricular
- b) Estudio de mercado
- c) Evaluación Institucional
- d) Capacitación docente
- e) Contar con los recursos financieros, materiales y humanos que se requieren para el NME

- f) Modificación y actualización del plan de estudios
- g) Número de créditos de acuerdo con las experiencias educativas
- h) Otras, especifique: _____

24. Respecto a las tutorías identifique las dificultades que ha encontrado:

- a) Exceso de alumnos
- b) Exceso de actividades
- c) No hay uniformidad en la realización de tutorías
- d) Falta de espacio (cubículos)
- e) Incumplimiento de algunos profesores para realizar adecuadamente las tutorías
- f) Equipamiento para el manejo de la CET
- g) No se planean a tiempo las tutorías
- h) Otras, especifique: _____

25. De las siguientes opciones seleccione el o los factores por los cuales considere que el nme favorece la interacción alumno-alumno.

- a) Grupos reducidos
- b) El autoaprendizaje
- c) La transversalidad del área básica
- d) Prácticas extramuros
- e) Desarrollo integral del alumno
- f) Favorece el trabajo en equipo
- g) Tutorías y asesorías
- h) Metodología constructivista
- i) Otras, especifique: _____

Si ha tomado los cursos de capacitación para el NME conteste la siguiente pregunta, si no, pase a la pregunta 27.

26. Marque el o los cursos de capacitación para docentes del NME que ha tomado usted e indique a qué aspectos se enfocan (pedagógico, disciplinario o ambos)

	<i>Curso</i>	<i>Pedagógico</i>	<i>Disciplinario</i>	<i>Ambos</i>
a)	Desarrollo de habilidades del pensamiento			
b)	Lectura y redacción			
c)	Computación			
d)	Inglés			
e)	Elaboración de programas			
f)	Diseño curricular			
g)	Tutorías			

27. Señale las razones por las cuales algún(os) curso(s) se le haya(n) dificultado:

	<i>Curso</i>	<i>Instructor</i>	<i>Con- tenido</i>	<i>Estrategias didácticas utilizadas</i>	<i>Planea- ción del curso</i>	<i>Tiempo dedicado por el alumno (profesor)</i>	<i>Otros, especi- fique:</i>
a)	Desarrollo de habilidades del pensamiento						
b)	Lectura y redacción						
c)	Computación						
d)	Inglés						
e)	Elaboración de programas						
f)	Diseño curricular						
g)	Tutorías						

28. ¿Se elaboró un perfil docente específico en su entidad académica en la cual ya se trabaja con el NME?

- a) Sí
 b) No
 c) Está en proceso
 d) Lo desconozco

29. De las siguientes actividades relacionadas con la transversalidad del área básica del NME, señale las que solicita usted a sus alumnos:

- a) Lectura y traducción de textos en inglés
- b) Elaboración y diseño de trabajos en computadora
- c) Elaboración de ensayos
- d) Búsqueda de información en la red (internet)
- e) Elaboración de reportes
- f) Análisis de textos
- g) Análisis de casos
- h) Otras, especifique: _____

30. ¿El abordaje o tratamiento de algún contenido es difícil cuando se aplica lo propuesto por el NME?

Si responde sí, pase a la pregunta 31.

Si responde no, pase a la pregunta 32.

Si responde lo desconozco, pase a la pregunta 33.

- a) Sí b) No d) Lo desconozco

31. Marque las razones por las cuales considera que es difícil aplicar algún contenido de acuerdo con lo propuesto por el NME.

- a) Prevalencia del sistema educativo tradicional
- b) Condiciones limitadas de la región
- c) Resistencia al cambio
- d) Aplicación y resultados mediatos
- e) Falta de infraestructura
- f) No aplican a la realidad disciplinaria
- g) Dificultad para manejar la transversalidad
- h) Número excesivo de alumnos

- i) Falta de inducción adecuada a los alumnos respecto al NME
- j) Otras, especifique: _____

32. Marque las razones por las cuales considera que es fácil aplicar algún contenido de acuerdo con lo propuesto por el NME.

- a) Capacitación adecuada para el manejo del NME
- b) Conocimiento de los contenidos
- c) Experiencia de trabajo en la disciplina
- d) Programas adaptados a la propuesta del NME
- e) Fomento de la creatividad
- f) Elementos teórico-metodológicos adecuados
- g) Participación y colaboración de los alumnos
- h) Permite la diversidad de los estilos de enseñanza
- i) Otras, especifique: _____

33. Señale la (s) forma (s) en que se evalúa el desempeño docente en el NME

- a) Programa de productividad
- b) Evaluación por parte del alumno
- c) Cumplimiento del programa
- d) No existe

34. Señale qué problemas ha identificado en la aplicación del NME:

Laborales

- a) Falta de actualización del estatuto del personal académico
- b) Insuficiente apoyo económico a los maestros por asignatura
- c) Proceso de ingreso por asignación
- d) Normatividad no actualizada
- e) Otras, especifique: _____

Administrativos

- a) Falta de infraestructura, en cuanto a:
- I) Mobiliario
 - II) Recursos didácticos
 - III) Apoyo a la docencia
 - IV) Instalaciones (falta de espacio para cubículos, por ejemplo)
 - V) Otros (especifique): _____
- b) Personal administrativo insuficiente
- c) Falta de presupuesto
- d) Falta de normatividad (actualizada)

Académicos

- a) Insuficiencia de maestros con perfil adecuado
- b) Sobrecarga de actividades extracurriculares
- c) Capacitación insuficiente
- d) Inadecuada distribución de carga académica
- e) Escasa participación de los docentes en los cursos del NME
- f) Falta de normatividad (actualizada) que regule la actividad académica
- g) Carencia de información sobre la función del tutor académico, del asesor y del profesor-asesor

Planeación y dirección del NME

- a) En cuanto a la planeación inadecuada, a quién se le atribuye:
- I) Dirección del área
 - II) Cuerpos colegiados
 - III) Secretaría académica de la facultad
 - IV) Dirección de la facultad
 - V) Otro: _____

Si tiene usted conocimiento de otros problemas que no estén descritos, menciónelos:

MUCHAS GRACIAS POR SU COOPERACIÓN

Siendo rector de la Universidad Veracruzana
el doctor Raúl Arias Lovillo,
La evaluación del desempeño de los docentes. Teoría e investigación,
de Marco Wilfredo Salas Martínez,
se terminó de imprimir en junio de 2007,
en Master Copy, S.A. de C.V. Avenida Coyoacán 1450. Col. Del Valle. Del. Benito Juárez,
C.P. 03220. México, D.F. Tel. 55242383.
La edición, impresa en papel cultural de 44 kilogramos,
consta de 300 ejemplares más sobrantes para reposición.
Se usaron tipos Palatino de 10:11, 12:14 y 16:22 puntos.
Formación: Isabel Benítez Rodríguez, Unidad de Producción Editorial, FEUVAC.

En la época actual, adecuar los programas educativos y habilitar a los docentes para mejorar su desempeño, son una necesidad. De ésta se han derivado, con el tiempo, diversas perspectivas teóricas, métodos y técnicas para evaluar a los docentes, en los diferentes niveles educativos.

La evaluación del desempeño de los docentes. Teoría e investigación, recopila de manera sistemática las propuestas que existen a la fecha, para evaluar a los profesionales y académicos que realizan actividades docentes. Para esto, introduce al lector en el concepto de formación docente brindándole, a la vez, un panorama exhaustivo y profundo; expone las herramientas metodológicas de la evaluación docente y los dos enfoques o paradigmas en cuyo marco suele realizarse; y finalmente reporta un conjunto de investigaciones llevadas a cabo por el propio autor, así como los instrumentos de evaluación empleados en cada una. En esta obra, el lector encuentra nociones que pueden contribuir a mejorar sus conocimientos teóricos; serle de utilidad para desarrollar proyectos de evaluación docente; y, de ser el caso, ayudarlo a mejorar su propia práctica frente a grupo.

ISBN 968-834-773-6



9 789688 347737 >



Dirección General Editorial
UNIVERSIDAD VERACRUZANA