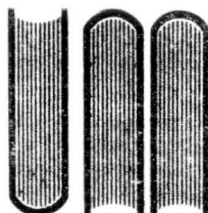


UNIVERSIDAD DE MONTERREY

DIVISION DE ESTUDIOS PROFESIONALES



UNIVERSIDAD
DE MONTERREY

040.37
M 488c
1998

CARACTERISTICAS DE UN BUEN DOCENTE DESDE
LA PERSPECTIVA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

PROYECTO DE EVALUACION FINAL

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

PRESENTAN

ADRIANA AIMEE MEDELLIN FLORES
MARCELA ALEJANDRA GOMEZ CANTU

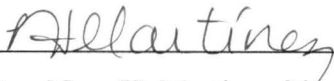
SAN PEDRO GARZA GARCIA, N. L.

JUNIO DE 1998

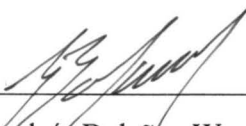
903331
BIBLIOTECA
UNIVERSIDAD DE MONTERREY

UNIVERSIDAD DE MONTERREY

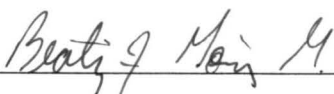
Como miembros de jurado de examen profesional certificamos que hemos leído y aprobado el Proyecto de Evaluación Final presentado por ADRIANA AIMÉE MEDELLÍN FLORES y MARCELA ALEJANDRA GÓMEZ CANTÚ y titulado "Características del buen docente desde la perspectiva del profesor universitario".


Dra. Nora H. Martínez Sánchez
Presidenta

Junio 15, 1998
Fecha


Lic. Andrés Bolaños Werren
Sinodal

15 de Junio de 1998
Fecha


Lic. Beatriz I. Gómez García
Sinodal

15 de Junio de 1998
Fecha

DEDICATORIA

A Dios, por ser la luz que nos guía

A mis papás, por brindarme la oportunidad de estudiar esta hermosa carrera y a toda mi familia por su apoyo incondicional.

A Jorge, porque a pesar de la distancia, siempre me mostró su amor y apoyo sabiendo escucharme y animándome a seguir adelante a lo largo de este camino.

A mis amigas, ya que sin ellas la carrera no hubiera sido igual y sobre todo a Alejandra, con quien compartí muchos momentos de alegrías y tristezas

Y por supuesto a Adriana, ya que este proyecto es el reflejo de nuestro trabajo y esfuerzo así como de nuestra gran amistad.

A mi mamá, porque a pesar de no estar conmigo, sé que siempre has sido mi guía, y confío en que lo seguirás siendo.

A mi papá, por ser un gran ejemplo de esfuerzo y sabiduría y por ayudarme a salir adelante.

A mis hermanas, sobrinos y toda mi familia por ser el apoyo más grande que tengo.

A mis amigas, gracias por estar siempre a mi lado, en especial a tí Alejandra, mi gran amiga y compañera.

Y sobre todo a ti Marcela, este es el fruto de nuestro esfuerzo y de una hermosa amistad.

Marcela Gómez

Adriana Medellín

AGRADECIMIENTOS

Antes que nada, quisiéramos agradecer a los maestros que tan gentilmente nos ayudaron a elaborar nuestro Proyecto de Evaluación Final, proporcionando la información necesaria para lograr el objetivo del estudio. Gracias por el tiempo e interés que mostraron al ser entrevistados.

Así mismo, nos gustaría darle las gracias a todos los maestros que a lo largo de nuestra carrera profesional nos impulsaron a seguir adelante y a ser mejores día con día: Andrés Bolaños, Lourdes García de Huergo, Carlos Díaz, Ma. Antonieta Visconti (Tuca), Beatriz Gómez y Luis Fernando Márquez. Gracias a todos ustedes por enseñarnos que la Educación es nuestra verdadera vocación y que el educar es todo un arte.

Por último y no por eso menos importante, queremos agradecer a la Dra. Nora Martínez por guiarnos en la elaboración de este Proyecto. Gracias por tu tiempo, paciencia, sabiduría y por demostrar con tu ejemplo lo que es ser una buena maestra.

RESUMEN

El presente estudio tiene el objetivo de conocer cuáles son las características y las acciones que debe llevar a cabo un maestro para que sea considerado como un buen docente. Para lograrlo, se entrevistó a cinco maestros de la Universidad de Monterrey quienes obtuvieron los puntajes más elevados en Evaprof del semestre otoño de 1997. Por lo tanto, este estudio tomó como base la perspectiva del propio docente universitario.

La información obtenida fue contrastada con el Marco Teórico, basado principalmente en el Modelo Bidimensional de Enseñanza de Lowman (1985). En base a esto concluimos que un buen docente es aquél que lleva preparada su clase, se asegura de la adquisición del aprendizaje de sus alumnos, se mantiene actualizado, tiene una relación formal basada en el respeto mutuo, es amigo, empático, guía, despierta el interés por la materia y le da un sentido a la misma.

ÍNDICE

	Página
ÍNDICE DE TABLAS	9
CAPÍTULO	
1. CARACTERÍSTICAS DEL BUEN DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO..	10
Antecedentes.....	10
Establecimiento del Problema.....	11
Preguntas de Investigación.....	12
Marco Referencial.....	14
Propósito del Estudio.....	14
Relevancia del Estudio.....	14
2. MARCO TEÓRICO.....	18
Motivación Intelectual.....	19
Relaciones Interpersonales.....	23
Otros Aspectos Relacionados.....	29

3.	METODOLOGÍA.....	33
	Modelo de Evaluación.....	33
	Conceptos Estudiados.....	34
	Técnica de Recogida de Datos.....	35
	Muestra.....	37
	Logística de Aplicación.....	38
	Técnicas para Analizar la Información.....	39
	Limitantes.....	41
4.	RESULTADOS Y ANÁLISIS.....	44
	El Contexto.....	45
	Características.....	48
	Acciones.....	55
5.	CONCLUSIONES.....	71
	Implicaciones.....	73
ANEXO 1:	Instrumento de Recopilación de Datos.....	76

ANEXO 2: Carta de Presentación.....	77
BIBLIOGRAFÍA.....	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla		Página
1.	Síntesis de la Motivación Intelectual y las Relaciones Interpersonales.....	28
2.	Características de un Buen Docente.....	48
3.	Acciones de un Buen Docente.....	57

CAPÍTULO 1

CARACTERÍSTICAS DE UN BUEN DOCENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL PROFESOR UNIVERSITARIO

Existen diversas opiniones acerca de las características que un buen maestro debe poseer. Una de éstas es la que menciona Latapí en su artículo "Ser maestro hoy" (1995). Según él, un buen maestro es aquél que toma en cuenta a todos sus alumnos, que incorpora la realidad al proceso de enseñanza - aprendizaje y que se preocupa porque sus alumnos cuestionen los fines del aprendizaje.

Así mismo, Campbell (1972) basándose en la opinión de sus alumnos, afirma que el buen desempeño docente va más allá de la transmisión de conocimientos por medio de clases bien organizadas y planeadas; ya que además, el maestro debe ser capaz de interesarse por sus alumnos, por sus necesidades así como por su crecimiento personal.

Adams y Garrett (1970), consideran que existen ciertos rasgos de personalidad que son esenciales para ser un buen docente. Para lograrlo, al

maestro debe gustarle trabajar con personas, debe ser capaz de trabajar tanto con grupos como con individuos, tener una perspectiva sana ante la vida y por último, estar dispuesto a trabajar.

Consciente de lo anterior, la Universidad de Monterrey, en su afán de lograr la excelencia, se ha preocupado por contar con un personal docente de alta calidad humana y académica. Por lo tanto, promueve una evaluación constante de la labor de sus maestros mediante la utilización de una diversidad de instrumentos, como por ejemplo Evaprof, evaluación que toma como base la opinión que los alumnos tienen acerca del desempeño de sus maestros.

Es indiscutible que para evaluar la función docente, es necesario tomar en cuenta la opinión de los alumnos (como por ejemplo mediante Evaprof). No obstante, algunos maestros establecen que este tipo de evaluaciones pueden ser un tanto subjetivas al intervenir factores como la relación de cada alumno con el maestro y las rechazan argumentando que no reflejan las verdaderas características necesarias en la buena docencia.

Por ello, este estudio se realiza con el propósito de definir las características principales con las que un buen maestro debe contar, según la perspectiva del propio docente. Para ello, se entrevistó al profesorado de la Universidad de Monterrey para conocer su opinión acerca de los atributos indispensables que consideren que un buen docente debe poseer.

En particular, las preguntas que se pretenden responder son:

- a) ¿Qué es un buen maestro?
- b) ¿Qué hace un buen maestro?

Mediante estas preguntas se pretende alcanzar el objetivo de este estudio, el cual está enfocado en conocer las características y acciones de un buen docente. Por lo tanto, considera únicamente el papel del maestro sin tomar en cuenta a otros elementos que forman parte importante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje tales como el alumno y los recursos. Sin embargo, estamos conscientes de la importancia que ejercen estos factores y no descartamos la posibilidad de incluirlos en estudios posteriores.

Además, cabe mencionar que para este estudio se tomó como base la perspectiva del maestro universitario debido a que éste forma parte de un proyecto de investigación relacionado con la calidad docente. Este proyecto, consta de una serie de investigaciones cada una de las cuales considera distintas perspectivas tales como la de alumnos, ex alumnos, expertos en docencia, entre otros.

Para lograr el objetivo y responder a las preguntas planteadas, se desarrolló un estudio de carácter cualitativo. El paradigma cualitativo es un método de generar teorías e hipótesis, principalmente en estudios de pequeña escala (Bisquerra, 1989). En estudios de este tipo, el evaluador es el instrumento de medida ya que todos los datos son filtrados por su criterio. Por lo tanto, los resultados son subjetivos en el sentido de que los criterios del evaluador tienen un papel importante, además de que la realidad es concebida como resultado de la percepción colectiva, en este caso, de las opiniones de los maestros.

En la investigación cualitativa, se pueden utilizar técnicas de recogida de datos como los estudios de casos, las entrevistas en profundidad, la observación participante, fotografías, grabaciones, etc. En este caso en particular, se

interpretarán los resultados obtenidos de las entrevistas aplicadas a los maestros de la UDEM. Es decir, este estudio estará basado principalmente en las opiniones brindadas por los mismos.

La utilidad del estudio radica en que, al lograr su propósito de establecer las características principales de un buen docente basada en la opinión del mismo profesorado, se contará con información que permita generar instrumentos de evaluación más acordes a la percepción de los profesores. En otras palabras, la finalidad es generar información que pueda servir de insumo para instrumentos de evaluación de profesores, además de proporcionar una "guía" que ayude a mejorar la práctica docente con base en las perspectivas de los profesores.

Marco Referencial

Para la elaboración de este estudio se tomó como base de referencia el modelo propuesto por Lowman (1985) en el capítulo uno de su libro "Mastering the Techniques of Teaching", titulado "What Constitutes Masterful Teaching", por considerar que posee la gran ventaja de ser integral. Es decir, abarca de una

manera sistemática los principales componentes que intervienen en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Lowman propone un modelo bidimensional para la enseñanza efectiva a nivel universitario. En dicho modelo, la calidad de la enseñanza es el resultado de la habilidad del maestro. Este debe fomentar en sus alumnos tanto la motivación intelectual como el tipo de emociones y relaciones que motiven para dar lo mejor de sí mismos.

La primera dimensión, la motivación intelectual, tiene dos componentes: la claridad y el impacto que proyecta el maestro al exponer. La claridad implica una presentación lógica y organizada en los contenidos que favorezcan las transferencias, el uso de un lenguaje común y de imágenes concretas incluyendo ejemplos, entre otras cosas. Para lograr un impacto positivo, el maestro debe mostrar gran entusiasmo por el tema para transmitírselo a los alumnos.

Por su parte, la dimensión de las relaciones interpersonales se refiere a la habilidad del maestro para incrementar la motivación, la alegría y el deseo de aprender de sus alumnos. Esto se puede lograr de dos maneras, evitando

emociones negativas, como el enojo, la angustia y la ansiedad y fomentando emociones positivas, como el sentimiento del respeto a la individualidad y hacer sentir a los estudiantes como personas capaces para desempeñar un buen papel.

De manera general, " la primera dimensión, se refiere a lo que el instructor hace en el salón de clases, mientras que la segunda dimensión se ve influenciada de una manera significativa por la interacción maestro - alumno, tanto dentro como fuera de la clase" (Lowman, 1985, p.16).

Contenido del Trabajo

Tomando en cuenta que para la elaboración de este estudio se tomó como base a las dos dimensiones propuestas por Lowman, que son la motivación intelectual y relaciones interpersonales, en el siguiente capítulo se presenta el marco teórico en el cual se profundiza con relación a las mismas. Para esto, se incluye la opinión de diversos autores acerca del tema.

Posteriormente, se incluye un capítulo relacionado con la metodología empleada para la realización de este estudio. En éste se mencionan los siguientes

elementos: el modelo de evaluación, la muestra seleccionada, los conceptos estudiados y sus categorías, la técnica de recopilación de datos así como los límites del estudio.

En el capítulo cuatro, se realiza la presentación de los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento junto con un análisis de dicha información. Por último, se incluyen las conclusiones derivadas de los resultados del estudio.

CAPÍTULO 2

MARCO TEÓRICO

Este capítulo ahonda en el modelo bidimensional propuesto por Lowman (1985), el cual constituye el marco de referencia que guía este estudio. Para validar dicho modelo, se incluyen estudios e ideas de otros autores que apoyan las dos dimensiones del modelo, con el propósito de analizar y ejemplificar cada una de ellas.

El marco teórico está dividido en dos apartados: la Motivación Intelectual y las Relaciones Interpersonales. Como ya fue mencionado, el primero se refiere a la claridad del maestro y al impacto que proyecta al exponer, mientras que el segundo tiene que ver con el tipo de emociones que provoca en sus alumnos. Por último, al estar conscientes de las limitaciones del modelo propuesto por Lowman y con el propósito de complementarlo, se optó por incluir algunos aspectos que otros autores consideran importantes en un buen maestro que él no menciona en su modelo.

La Motivación Intelectual.

Lowman (1985) señala que la claridad con la que el maestro expone el contenido a enseñar es uno de los rasgos que caracterizan a un buen profesor. Con relación a esto, un estudio realizado por Donald y Sullivan (citado en Rugarcía, 1985) demostró que para la mayoría de los alumnos y ex alumnos universitarios, los rasgos de un buen profesor son la claridad y la organización. Estos implican una explicación clara, la identificación de los objetivos y el manejo de guías y resúmenes; así como la utilización del método sintético-analítico, el establecimiento de la relación entre conceptos y la verificación de la comprensión de los mismos.

Sin embargo, Lowman (1985) indica que el exponer con claridad es sólo uno de los elementos que un buen docente debe poseer. La mayoría de los alumnos quienes reciben una presentación clara, son capaces de definir e ilustrar correctamente los conceptos vistos, pero el entenderlos, no es sinónimo de estar motivados intelectualmente.

Es decir, no basta con conocer el material que se va a exponer, tal como lo consideraron los maestros universitarios en el estudio citado anteriormente; sino que también resulta indispensable que el maestro posea la habilidad para incluir conocimientos que fomenten el análisis, la comprensión y la aplicación de lo aprendido en situaciones nuevas. Por lo tanto, para que un maestro realice un excelente trabajo, debe hacer más que sólo presentar con claridad los detalles específicos del tema; permitiendo de esta manera que los alumnos comparen y contrasten los conceptos.

En la actualidad, no basta con que los estudiantes dominen una gran cantidad de información, sino que se requiere que posean las habilidades que conlleven a la aplicación de los conocimientos adquiridos. En relación a esto, Quesada (1988) menciona que los profesores deben tomar en cuenta que su función ya no sólo consiste en transmitir o actualizar conocimientos. También deben ser entrenadores de habilidades intelectuales, que proporcionen soluciones para que los alumnos sean capaces de simplificar la información de que disponen y de generar nuevas proposiciones.

Aunado a la habilidad de los maestros para fomentar en sus alumnos la capacidad de análisis, síntesis y aplicación de conceptos, para lograr una efectividad máxima en esta dimensión, también se requiere de la habilidad para dirigirse a un grupo.

Para Lowman, un excelente maestro es aquel que utiliza inflexiones de voz, gestos y movimientos para propiciar y mantener la atención de sus alumnos. En relación a esto, Ishler (1980) menciona que lo que un maestro dice y hace es importante, pero que la manera en que lo dice, cómo se comporta y cómo expresa sus sentimientos es igualmente importante. Por lo tanto, resulta necesario que el maestro esté consciente que su tono de voz, su expresión facial, sus gestos, acciones y el uso del espacio y tiempo también transmiten mensajes que influyen en el grado de motivación de sus alumnos.

Así mismo, resulta importante que el maestro presente el contenido de una manera entusiasta y con energía para lograr despertar en ellos el interés por aprender, tal como lo indica Lowman. En este aspecto, coincide con Campbell (1972), quien considera que la motivación y el interés son elementos

estrechamente relacionados. Es decir, si existe motivación hay interés y viceversa.

Una manera de llevar a cabo en las aulas lo anterior es mediante las estrategias propuestas por los maestros Cela y Palou (1997). Consideran que la forma para mantener la atención de los alumnos es iniciando la clase con una pregunta estimulante, es decir, una pregunta que sirva para ligar el tema con las experiencias previas de los alumnos para que el proceso sea lo más significativo posible. Además, se deben anotar en el pizarrón los elementos más destacados, clasificarlos y relacionarlos y usar diferentes tipos de letras para facilitar la comprensión de esquemas.

De esta manera, se observa la importancia que le conceden al uso adecuado de los materiales por parte de los docentes para lograr una mayor claridad y comprensión por parte de los alumnos.

En síntesis, todos los autores hacen alusión a la importancia de la motivación intelectual como parte de la labor docente. Consideran como características importantes: la claridad y la organización, una explicación clara y

entusiasta, la habilidad para incluir conocimientos que fomenten el análisis, la comprensión, la aplicación y el uso adecuado de los materiales para de esta manera lograr captar la atención y motivar a sus alumnos.

Después de profundizar en relación a la motivación intelectual, en el siguiente apartado se trata el tema de las relaciones interpersonales, segunda dimensión del modelo propuesto por Lowman.

En síntesis, para Lowman (1985), la motivación intelectual es la capacidad del maestro para lograr que sus alumnos se interesen por aprender. En acciones particulares, esto implica el presentar los contenidos con claridad y de manera entusiasta y atractiva, un uso adecuado de materiales y la utilización de un proceso interactivo.

Relaciones Interpersonales

Para Lowman (1985), las relaciones interpersonales son un factor determinante dentro del proceso de enseñanza aprendizaje. Cela y Palou (1997), concuerdan con él al mencionar en su artículo “Interacción” que es indispensable

la creación de un adecuado clima escolar, en el cual las palabras, los gestos, las miradas e incluso las bromas, fluyan de manera tranquila tanto dentro como fuera del aula. Los profesores deben ser grandes receptores de todos estos lenguajes y saber entender qué es lo que los alumnos les quieren hacer saber en todo momento.

Por lo tanto, se puede afirmar que una buena interacción maestro-alumno depende en gran parte de un clima escolar agradable que fomente la buena comunicación tanto dentro como fuera de las aulas. La interacción entre ambos, es un factor que los alumnos consideran indispensable en el desempeño del docente. Esto se comprueba con los resultados obtenidos por el estudio de Donald y Sullivan (1985) en el cual se concluye que para los alumnos y ex alumnos universitarios, la buena interacción del maestro con el grupo y con cada uno de los estudiantes, es considerada como una característica que posee un buen profesor.

La opinión de estos autores respalda la idea de Lowman (1985) con respecto a las relaciones interpersonales, dimensión relacionada con la habilidad

del maestro para comunicarse con sus alumnos de manera que aumente su motivación, alegría e independencia al aprender.

Una manera de lograr lo anterior, es que el maestro evite crear en sus alumnos emociones negativas, tales como la ansiedad y el enojo. En relación a esto, Eble (1983) señala que existen siete pecados mortales que un maestro puede cometer los cuales podrían interferir en el proceso de enseñanza aprendizaje. De estos pecados, consideramos que únicamente cinco presentan una estrecha relación con la dimensión de las relaciones interpersonales, debido a que influyen en el tipo de imagen que el alumno se forma del maestro. Estos aspectos son:

1. Arrogancia: surge por motivos tales como la especialización y la falta de experiencia, que se refleja en su lenguaje y en las preguntas que hace; la inseguridad, que se manifiesta en el control absoluto de la clase, comentarios sarcásticos y aplicando exámenes arbitrarios; al exaltar sólo cierta área o disciplina y cuando el maestro considera que lo que él hace es lo más importante.

2. Insensibilidad: a los problemas de los alumnos pudiendo causar confusión, malos entendidos y coraje.
3. Vanidad: cuando el maestro considera sus demandas como las más importantes.
4. Autoindulgencia: cuando se culpa a alguien más por los propios errores.
5. Hipocresía: cuando no hay congruencia entre el decir y el hacer.

Por otra parte, una forma de motivar efectivamente a los alumnos, es propiciando las emociones positivas como el respeto a la individualidad, siendo predecible y teniendo un estilo de liderazgo democrático y no autocrático (Lowman, 1994).

De acuerdo a Mary L. Crow (citada en Eble, 1980), la manera de llegar a ser un maestro democrático es mediante un proceso de enseñanza aprendizaje interactivo, lo cual implica un cambio en la posición psicológica del maestro hacia la materia y sus estudiantes. Cuando un maestro es percibido como “más grande” que sus alumnos, éstos dudarán en cuanto a expresar sus opiniones, temiendo ofender a su maestro. Asegura que los maestros que se describen

como facilitadores del aprendizaje de sus alumnos, servirán como estimuladores y concentrarán su atención en el qué y cómo aprenden los alumnos.

De acuerdo con Crow (1980), algunos de los beneficios del proceso interactivo son: los estudiantes forman parte activa de su proceso de aprendizaje; retienen información por más tiempo; cooperan y colaboran con los demás; desarrollan habilidades de pensamiento crítico y un sentimiento de pertenencia al grupo; se eleva la autoestima así como la motivación para los aprendizajes futuros y por último, el profesor es capaz de recibir retroalimentación acerca del progreso y actitudes de sus estudiantes a lo largo del semestre.

Un elemento importante que debe formar parte del proceso interactivo y que permite el logro de los beneficios citados con anterioridad es el respeto entre el maestro y sus alumnos. Al respecto, Campbell (1972) afirma que para que el aprendizaje sea exitoso, se requiere del establecimiento de una buena relación entre el maestro y sus alumnos basada en el respeto mutuo.

Pensamos, por lo tanto, que es de vital importancia que los maestros muestren una actitud en la que respeten las diferencias individuales de cada uno de sus alumnos para poder crear un clima de confianza que favorezca a las buenas relaciones interpersonales. Consecuentemente, es importante que el maestro conozca bien a cada uno de sus alumnos y que se interese por sus preocupaciones y/o necesidades.

Síntesis de la Motivación Intelectual y Relaciones Interpersonales

Después de profundizar en el modelo bidimensional propuesto por Lowman con lo propuesto por diversos autores, se presenta de una manera sintetizada y enriquecida, los conceptos principales que forman parte de las dimensiones de la motivación intelectual y de las relaciones interpersonales.

Dimensión I Motivación Intelectual	Dimensión II Relaciones Interpersonales
Presenta los contenidos con claridad y organización lo cual implica una exposición entusiasta y atractiva.	Propicia un clima escolar adecuado, cuya base sea una buena comunicación maestro - alumnos.
Procura proporcionar conocimientos que fomenten el análisis, síntesis y la aplicación de contenidos,	Es receptor de las necesidades de sus alumno, siendo capaz de interpretar todos los lenguajes de sus alumnos.

proporcionándoles habilidades intelectuales.	
Realiza un uso adecuado de materiales para facilitar la comprensión de los contenidos.	Mantiene una buena relación con sus alumnos, basada en el respeto mutuo.
Domina el contenido a enseñar sin ser únicamente un transmisor de conocimientos.	Procura que los estudiantes formen parte activa del proceso enseñanza - aprendizaje promoviendo la participación.
Posee habilidad para dirigirse a grupo, tomando en cuenta que la manera en la cual se expresa y se comporta influye de manera directa sobre la motivación.	Evita emociones negativas como la ansiedad y el enojo y evita actitudes tales como la arrogancia y la monotonía.
Crea en sus alumnos interés por aprender mediante la implementación de un proceso interactivo que los motive a la adquisición de futuros aprendizajes.	Propicia emociones positivas como el respeto a la individualidad siendo predecible y teniendo un estilo de liderazgo democrático y no autocrático.

Otros aspectos relacionados con las características de un buen docente

La motivación intelectual y las buenas relaciones interpersonales no son las únicas características que un buen docente debe poseer. Por ejemplo, los métodos y las técnicas que utiliza el maestro son algunos de los otros elementos que influyen en su desempeño.

Con relación a esto, Quesada (1988), hace referencia a las estrategias de enseñanza de los maestros de manera que puedan desarrollar en sus estudiantes las habilidades propias y necesarias para aprender a aprender. De acuerdo con lo que este autor menciona, el ser buen profesor y saber enseñar no es garantía de que se alcanzará el aprendizaje. Las estrategias de enseñanza son unas, y las estrategias de aprendizaje otras. Si el alumno no posee la estrategia correcta, fracasará en el aprendizaje, por más intentos que el profesor haga para que el alumno salga adelante.

Esta información, sugiere la importancia que tiene el que los maestros enseñen a sus estudiantes cómo aprender. De esta manera, la enseñanza debe estar dirigida a que los alumnos, además de aprender los contenidos de la materia, desarrollen estrategias de aprendizaje adecuadas de tal manera que lleguen a ser personas preparadas, críticas y productivas.

Para que el maestro logre desarrollar en sus alumnos dichas habilidades, requiere de una capacidad de adaptarse a las exigencias personales de los mismos. Por ejemplo, Cela y Palou en su artículo “Lo previsible y lo imprevisible” (1997), mencionan que la flexibilidad es una de las características

que un buen maestro debe poseer. El buen maestro será quien a pesar de tener todas las actividades bien preparadas tenga la capacidad para adecuarse, de forma eficaz y eficiente a cada situación así como a las distintas estrategias de aprendizaje de sus alumnos.

Cabe mencionar que estos aspectos, si bien no son mencionados de manera explícita como parte de las dimensiones que conforman el Modelo Bidimensional de Lowman, sí presentan una relación con el mismo al considerarse que para que el maestro logre mantener una buena relación, éste debe mostrarse flexible y adaptarse a sus necesidades. Además, al presentar su clase de una manera clara y organizada, probablemente propiciará la formación de adecuadas estrategias de aprendizaje.

A manera de conclusión se puede decir que un buen docente es aquel que además de preparar sus clases, hace uso de diversas estrategias para hacerla más creativa e interesante para sus alumnos. Además, es aquel que mantiene una estrecha relación con los estudiantes tanto dentro como fuera del aula y procura no tener actitudes negativas en su práctica docente.

Otro factor importante que un buen docente debe llevar a la práctica, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, es el saber guiar a los alumnos hacia la adquisición de habilidades de análisis, síntesis y aplicación de los conocimientos, de tal manera que logre motivarlos a aprendizajes futuros.

CAPÍTULO 3

METODOLOGÍA

El objetivo de este estudio fue el definir las características de un buen maestro según la perspectiva del propio docente. En este capítulo se incluye la descripción del método utilizado para su realización.

Está organizado en los siguientes apartados: modelo de evaluación, los conceptos estudiados y sus categorías correspondientes, la técnica de recogida de datos, la muestra, las técnicas utilizadas para el análisis de la información, las medidas para hacer el estudio válido y confiable así como los límites del trabajo.

Modelo de Evaluación

De acuerdo con Conrad y Willson (1985), el modelo Libre de Metas fue desarrollado por Scriven en 1972. Se le denomina Libre de Metas debido a que su punto central es el descubrir y juzgar los efectos o resultados actuales de la institución, proyecto o programa sin centrarse exclusivamente en las metas propuestas (Gardner, 1977). Su propósito principal es el de conocer y analizar

las necesidades y/u opiniones de las distintas audiencias con respecto al objeto de estudio, por medio de entrevistas, cuestionarios, etc., que conlleven a la elaboración de un reporte de carácter cualitativo de los resultados obtenidos. En este modelo, se asume que la mejor evaluación no se centra en los resultados de un programa o actividad, sino en las inquietudes de las audiencias.

Tomando en cuenta que los resultados de este estudio se derivaron de las opiniones de distintos maestros de la UDEM, en relación a lo que es ser un buen docente, se consideró apropiado utilizar el modelo Libre de Metas.

Conceptos Estudiados

El concepto estudiado es el de las características de un buen docente. En otras palabras, el objeto o variable principal de estudio fueron las características del buen docente universitario. Las categorías (o indicadores) del concepto fueron establecidas con base en las opiniones de los entrevistados. Sin embargo, las dos dimensiones de Lowman que son la motivación intelectual y las relaciones interpersonales, fueron consideradas como las dos áreas generales

sobre las cuales era necesario obtener información. Ello con la finalidad de tener cierta dirección o guía en el estudio.

Técnica de Recogida de Datos

El instrumento que se utilizó para recopilar la información fue la entrevista de tipo no estructurada. Ésta se caracteriza por ser una “técnica que permite determinar qué está pasando en lugar de la frecuencia de una serie de cosas que el evaluador ya cree que están pasando”(Strauss y Corbin, 1990). Se optó por utilizar este instrumento ya que permite conocer las opiniones de los entrevistados y que sea de ellos mismos de quienes surjan los aspectos importantes sobre el tema en cuestión. En nuestro caso, sobre las características del buen docente.

La entrevista (ver Anexo 1) estuvo constituida por cuatro preguntas de tipo descriptivo. Este tipo de preguntas tienen como propósito principal el obtener información de un concepto en especial (Spradley, 1979). En el caso particular de este estudio, los conceptos principales a establecer por los entrevistados fueron *qué es* (características) y *qué hace* (acciones) un buen

maestro y que corresponden a las primeras dos preguntas de la guía. Además, las últimas dos preguntas eran dirigidas con el objetivo de obtener información detallada sobre las dos áreas generales y que sirvieron de marco referencial del estudio.

Aunque los términos utilizados -motivación intelectual y relaciones interpersonales- de estas dos preguntas no fuesen conocidos por los entrevistados, sus respuestas generaron conceptos que después fueron analizados para permitir su clasificación de acuerdo con los establecido en el marco referencial.

Éstas permitieron conocer la opinión de los maestros en relación a las características que un buen docente debe de poseer así como la importancia que le conceden tanto a la motivación intelectual como a las relaciones interpersonales como factores que influyen para poder determinar si un maestro es bueno o no.

A lo largo de las entrevistas, se utilizaron una serie de preguntas de tipo descriptivas, las cuales consisten en pedirle al entrevistado que describa una

determinada situación (Spradley, 1979). Así mismo, se realizaron preguntas como comentario, como por ejemplo de replay, que tienen la finalidad de que la persona defina algún concepto mencionado. En particular, nuestro estudio, se utilizaron para definir los conceptos que cada uno de los maestros mencionaba en las dos áreas generales, y con el propósito de validar la información proporcionada por el entrevistado y de concretizar sus respuestas.

Muestra

La muestra del presente estudio estuvo constituida por cinco maestros de la Universidad de Monterrey, pertenecientes a distintas divisiones académicas. Para seleccionarlos, se consideró a aquellos maestros que obtuvieron los más altos resultados en Evaprof realizada en el semestre otoño 97; ello debido a que ésta representa la única fuente válida utilizada por la Universidad de Monterrey para determinar si un maestro es bueno o no. Sin embargo estamos conscientes de que pueden existir maestros buenos que no tengan los puntajes más elevados en Evaprof, no obstante asumimos la confiabilidad de este instrumento.

La muestra aunque pequeña, nos permitió conocer qué es lo que opinan estos cinco profesores universitarios con relación a la calidad docente. Puede ser cuestionado su tamaño, sin embargo, para fines de análisis y dado el contexto de las autoras, la consideramos apropiada. No descartamos que los resultados obtenidos puedan ser utilizados como base para desarrollar estudios a mayor escala relacionados con este tema.

Logística de Aplicación

Para contactar a las personas que formaron parte de la muestra, se les envió a cada uno de ellos una carta en la cual se les pidió su colaboración para la realización de este estudio (ver Anexo 2). En dicha carta también se incluyó el propósito del estudio así como una presentación de las evaluadoras con la finalidad de formalizar el proceso de aplicación.

Las integrantes del equipo evaluador llevaron a cabo las entrevistas en los cubículos de cada uno de los maestros seleccionados por ser éste el lugar más accesible para ambas partes.

Técnicas para Analizar la Información

La técnica empleada para analizar la información obtenida de las entrevistas fue el código abierto. El código abierto consiste en nombrar y categorizar los fenómenos estudiados (Strauss y Corbin, 1990). Los pasos que se siguen para ello son:

1. Partir la información en una idea.
2. Realizar preguntas.
3. Nombrar el concepto.
4. Contrastar conceptos en términos de similitudes.
5. Realizar preguntas sobre el concepto.
6. Establecer categorías y subcategoría.

Para analizar la información que obtuvimos mediante las entrevistas, primeramente se transcribieron cada una de ellas. Esto con la finalidad de identificar aquellos términos que formaran parte de las características y las acciones del buen profesor.

Posteriormente, se contrastó cada uno de dichos términos en relación a sus similitudes con el propósito de agruparlos en las categorías y subcategorías que consideramos pertinentes. Por último, se elaboraron dos tablas, una para las acciones y otra para las características, que contenían las categorías y subcategorías que fueron más mencionadas. El criterio para excluir alguna de las subcategorías, fue que fuesen mencionadas por menos de dos maestros.

Cabe mencionar, que el hecho de incluir frecuencias no le quita el carácter cualitativo a esta investigación, ya que de acuerdo con Miles y Huberman (1984), la información cualitativa se puede transformar en números o rangos, siempre y cuando éstos vayan acompañados de un análisis.

Aunque existen estudios cualitativos que generan temas o metáforas, es posible utilizar frecuencias para llegar a conclusiones. En este caso particular la utilización de las frecuencias nos permitió establecer criterios como por ejemplo la eliminación de las respuestas que fueron mencionadas solamente por uno de los entrevistados.

Limitantes

Durante la realización de este estudio se detectaron algunas limitantes que son:

- El equipo de trabajo estuvo constituido por personas que no son expertas en evaluación.
- La muestra con la que se trabajó fue muy pequeña (cinco maestros), por lo que pudiera considerarse como poco representativa.
- Se contó con poco tiempo para la aplicación del instrumento de recolección de datos, por lo que sólo se realizó una entrevista con cada uno de los maestros.
- Debido a que el marco de referencia consiste básicamente de las dos dimensiones propuestas por Lowman (motivación intelectual y relaciones interpersonales), no permite conocer otros aspectos que puedan influir en el buen desempeño del docente.
- No se contó con un grupo de comparación (maestros buenos y maestros malos), lo cual hubiese enriquecido la información obtenida en este estudio.

- La muestra se seleccionó tomando como base únicamente los resultados de Evaprof, siendo que deben haber maestros buenos que no cuenten con un puntaje elevado en esta evaluación.

Por otra parte, los aspectos positivos que hacen más confiable y válido el presente estudio son:

- A pesar de no ser expertas, las evaluadoras son estudiantes del octavo semestre de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, por lo que se considera que cuentan con las herramientas necesarias que les permiten llevar a cabo un buen estudio de evaluación. De esta manera, se cumplió con la norma de utilidad referente a la confiabilidad del evaluador (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1988).
- La muestra, aunque pequeña, está constituida por un maestro de cada división académica de la Universidad de Monterrey, lo cual permite tener un panorama más enriquecedor acerca de las opiniones de los diversos maestros. Esto permite la triangulación entre sujetos.
- Los maestros pertenecientes a la muestra, fueron seleccionados por haber sido los mejores calificados en Evaprof. Por lo tanto, hasta cierto punto también se consideró la opinión de los alumnos.

- El informe se presenta de una manera clara ya que se expone el objeto a evaluar, el propósito, los procedimientos y sus resultados.
- Desde el inicio, se presenta claramente cuál es el objeto de estudio y el propósito de la evaluación cumpliendo así con la norma de precisión (Joint Committee on Standards for Educational Evaluation, 1988).

CAPÍTULO 4

RESULTADOS Y ANÁLISIS

El presente capítulo contiene los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los cinco maestros de las distintas divisiones de la Universidad de Monterrey. Está dividido en tres secciones que son: el contexto, las características y las acciones de un buen docente.

Para las secciones dos y tres, la información recopilada fue agrupada en dos secciones: las características y las acciones que un maestro debe llevar a cabo para ser considerado como bueno.

Los resultados se presentan mediante dos tablas que están divididas por categorías, subcategorías y la frecuencia, que consiste en el número de maestros que mencionaron dichas subcategorías. Posteriormente, se incluye el análisis de los resultados, haciendo relación con la teoría presentada en el capítulo dos.

El Contexto

Este apartado tiene la finalidad de brindarle al lector un panorama en relación al cómo se llevaron a cabo las entrevistas. Cuatro de las entrevistas fueron realizadas por ambos miembros del equipo en el lugar, fecha y horario acordado por los maestros y el equipo investigador. Cabe mencionar, que todas éstas se llevaron a cabo en los cubículos de cada uno de los maestros, lo cual permitió que se realizaran en un ambiente sin distracciones.

La duración aproximada de cada una de las entrevistas fue de 40 minutos y éstas fueron grabadas con previa autorización del maestro. De esta manera se obtuvo un promedio de 5 hojas de “*transcript*” de cada una de ellas.

Es importante mencionar que todos los maestros entrevistados fueron muy cordiales durante las entrevistas y se mostraron interesados por cooperar en la realización de este estudio.

A continuación se presenta una breve descripción de cada uno de los maestros entrevistados y de la situación que presentó al momento de la entrevista.

- *Maestro A:* Es una maestra que forma parte de la División de Ciencias Económicas Administrativas (DICEA) y que imparte cursos en la carrera de Mercadotecnia Internacional. La entrevista se llevó a cabo con algunas interrupciones, que de cierta manera distrajeron la atención de la maestra. En sus respuestas, denota que es una maestra que se preocupa por captar el interés de sus alumnos así como por mantener una buena relación con los mismos.
- *Maestro B:* El maestro de la División de Ingeniería y Ciencias Naturales y Exactas (DICNE) que imparte cursos de Estadística y Cálculo Diferencial, es un hombre joven. La entrevista con él fue breve, ya que contestó de una manera muy concreta a nuestras preguntas. Sin embargo, el maestro se mostró muy amable e interesado por el tema.
- *Maestro C:* La maestra de la División de Ciencias de la Salud (DICSA), es una mujer madura quien imparte cursos de Microbiología a estudiantes de

medicina. Durante la entrevista la maestra se mostró muy cordial e interesada en el tema. En sus respuestas enfatizó en el respeto que debe existir entre el maestro y sus estudiantes.

- *Maestro D:* El maestro de la División de Ciencias de la Educación y Humanidades (DIEHU) quien imparte cursos de Administración Educativa a alumnos de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, es un hombre joven de aproximadamente 31 años. Durante su entrevista el profesor se mostró muy ameno y dispuesto a cooperar para lograr el objetivo de nuestro estudio. En sus respuestas denotó un especial interés por que el maestro sea un guía e investigador en el aula, con el propósito de mejorar su labor docente constantemente.
- *Maestro E:* El maestro de la División de Ciencias Jurídicas y Sociales (DICNE) es un hombre de aproximadamente 28 años de edad. Con sus respuestas demostró que es una persona que se preocupa por estar actualizado, motivar a sus alumnos siendo claro y teniendo siempre sus clases preparadas. Durante la entrevista se mostró muy cordial e interesado en el

tema y dispuesto a ayudarnos en lo posible. La entrevista se realizó sin interrupciones y el maestro fue muy claro y explícito en sus respuestas.

Características

La Tabla 1 está constituida por una serie de categorías que agrupan la información proporcionada por los maestros entrevistados en relación a las características que consideraron que un buen docente debe poseer. En ésta las frecuencias representan el número de profesores que aludieron a la subcategoría en cuestión.

Tabla 1. Características de un Buen Docente

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍAS	FRECUENCIA
Personalidad	• congruente	2
	• amigo	3
	• criterio amplio y flexible	3
	• tolerante	2
	• empático	3
	• puntual	3
Preparación del maestro	• actualizado, indaga	4
	• dominio de la materia	3
Vocación		5
Papel del maestro	• ser guía	3

Como se observa en dicha tabla, la categoría de *Personalidad* fue la más mencionada por los maestros. En ésta se incluyeron aquellas respuestas que se referían a la forma de ser de los maestros, tales como ser amigo y empático. En esta tabla también se presentan las categorías de *Preparación del Maestro*, *Vocación y Papel del Maestro*, siendo esta última la menos mencionada por los docentes.

Al analizar la información que se presenta en la tabla de las características de un buen docente, se observa que la mayoría de las subcategorías incluidas se relacionan con las dimensiones de motivación intelectual y relaciones interpersonales. Esto debido a que la mayoría de las subcategorías, se mencionan de manera explícita como parte de los elementos que Lowman (1985) considera como indispensables para lograr una enseñanza efectiva basada en el modelo bidimensional. Sin embargo, la dimensión de relaciones interpersonales está más representada, pues las categorías de *personalidad*, *vocación* y *papel del maestro* son representativas de ésta.

En particular, la categoría de *Personalidad* está constituida por 6 subcategorías que son: *tolerante*, *congruente*, *amigo*, *criterio amplio* y *flexible*,

empático y puntual. De éstas, las últimas cuatro fueron las más mencionadas ya que tres de los cinco maestros entrevistados las consideraron como características importantes para lograr un buen desempeño como docente.

Por ejemplo, el Maestro A habló de que el maestro debe “comprender y ser empático, ser amigo y ser muy congruente con tus valores, con lo que tú expresas y lo que tú eres”. Así mismo, el Maestro E mencionó que “la motivación es que el profesor se ponga empático, identifique las necesidades que requiera el alumno para que se motive aunque la materia sea muy pesada...”.

Como se puede observar mediante el ejemplo anterior, el ser empático está relacionado, en este caso, con la motivación ya que para lograr que el alumno se interese por la materia, es necesario identificar sus necesidades y actuar en base a estas. Esta categoría se relaciona con lo propuesto por Lowman ya que éste menciona que el maestro debe tener la capacidad de ser sensible a las necesidades de sus alumnos, escucharlos y tomarlos en cuenta, como parte de la dimensión de las relaciones interpersonales.

Considerando lo anterior, se puede decir que según el punto de vista de algunos maestros, las dimensiones se interrelacionan, ya que para motivar a los alumnos es necesario establecer una buena relación con ellos.

Con respecto a la subcategoría de *Puntual*, se puede citar el siguiente ejemplo mencionado por el Maestro A: “es importante que el maestro sea puntual porque eso le da un sentido de formalidad a tu trabajo”. Es interesante observar cómo para algunos maestros la puntualidad es una característica de un buen docente, aspecto que Lowman no menciona en su modelo.

La segunda categoría que forma parte de la Tabla 1, es la de *Preparación del Maestro*, la cual incluye a las subcategorías de *dominio de la materia* y *estar actualizado*, siendo esta última la más mencionada. De acuerdo con los resultados obtenidos en estas subcategorías, se puede evidenciar que para los maestros es muy importante dominar su materia, ya que cuatro de los cinco entrevistados lo consideraron así.

El Maestro C fue uno de los cuatro maestros que mencionó que el estar actualizado y dominar la materia son características del buen docente quien dijo:

“primeramente el dominio del tema, conocer la materia que estás enseñando, tener los conocimientos actualizados, siempre estarte actualizando sobre tu materia, esto es básico”.

En relación a este aspecto, Ishler (1980) menciona que la forma en como el maestro expresa el contenido, como se comporta, su tono de voz así como su expresión facial, son elementos que influyen en el proceso de enseñanza aprendizaje. Por lo tanto, se considera que el dominio de la materia no es garantía de que el maestro será capaz de transmitirla eficazmente a sus alumnos.

Si bien es importante que el maestro conozca su materia y que proporcione material actual a sus alumnos, esto no implica necesariamente que el maestro sea considerado como bueno por los estudiantes. Dentro de la enseñanza eficaz se incluyen muchos otros aspectos, entre ellos la exposición clara y la capacidad de dirigirse a un grupo.

En cuanto a la categoría de *Vocación*, se observa que ésta no cuenta con ninguna subcategoría ya que las respuestas que fueron agrupadas en la misma fueron mencionadas solamente en una ocasión por cada uno de los

entrevistados. Por ejemplo, el Maestro A, al hablar sobre las características con las que un buen docente debe contar comenzó diciendo que “es bien importante que la persona desee primero hacerlo, que esté convencido de que quiere hacer esa función”.

Al referirnos a la categoría de *Vocación*, estamos hablando de un elemento que Lowman no incluye dentro de su modelo bidimensional para lograr un buen desempeño docente. En este aspecto, él no habla de que sea necesario el hecho de que al maestro le guste su profesión y le guste enseñar como elemento necesario para lograr una buena labor docente.

A pesar de esto, se podría inferir que, para lograr la claridad al enseñar y mostrarse entusiasta y con energía al dar la clase, como Lowman menciona, es prácticamente necesario el que el maestro tenga esa “vocación” de la que se está hablando. Así mismo, se considera que si al maestro no le gusta su trabajo y/o lo realiza por necesidad o por compromiso, probablemente no estará motivado y no dará lo mejor de sí mismo ni se esforzará por lograr un aprendizaje significativo en sus alumnos. Tal vez los profesores entrevistados den esto por hecho, por ello la baja mención de esta categoría.

La categoría de *Papel del Maestro* incluye dos subcategorías dentro de las cuales la más mencionada fue que el maestro debe *ser un guía*. Este fue un elemento que tres de los entrevistados consideraron como parte de las características que un maestro debe poseer para poder ser considerado como bueno. La segunda subcategoría incluye una respuesta, relacionada con cuál es el rol o papel del buen docente, que fue mencionada únicamente por uno de los maestros entrevistados.

Una de las respuestas mencionada por el Maestro E y que se incluyeron como parte de esta categoría fue la siguiente: “ el profesor es un guía también, no es el más inteligente o el que más memoriza...” Así mismo, el Maestro A habló de la necesidad de orientar a los alumnos, de “ayudar al alumno a que se vaya encaminando”.

Cabe mencionar que las respuestas que formaron parte de esta categoría no son mencionadas de manera explícita en el modelo propuesto por Lowman ya que no forman parte de los elementos que involucran a cada una de las dimensiones. Al igual que la vocación, el ser un guía no implica forzosamente el hecho de que se exponga con claridad o se motive a los alumnos, aunque

probablemente sí marcaría un poco cómo sería la relación entre el maestro y sus alumnos.

Sin embargo, consideramos que el ser guía puede fomentar en los alumnos la motivación por seguir indagando e investigando, aspecto que Lowman menciona como parte de la dimensión de la motivación intelectual.

En síntesis, en relación a las características de un buen docente, los maestros entrevistados indican que la personalidad y la preparación del maestro son las características indispensables que un docente debe poseer para poder ser considerado como un buen maestro.

Acciones

La Tabla 2 referente a las acciones que los maestros entrevistados consideraron que un buen maestro debe llevar a cabo, está constituida por diez categorías, de las cuales la más mencionada fue la denominada *Relaciones*. Esta categoría tiene que ver con las acciones que el maestro realiza con la finalidad de relacionarse con sus alumnos de una manera eficaz. Dos de las subcategorías

son: tomar en cuenta al alumno y tener una relación formal basada en el respeto mutuo.

A pesar de que la categoría con más menciones se refiere a las Relaciones Interpersonales, como se puede observar en la tabla, la mayoría de las acciones mencionadas por los maestros se enfocan más hacia lo que Lowman denomina Motivación Intelectual. Esto debido a que las categorías se refieren a la forma en que el maestro expone, cómo prepara su clase, la manera en que motiva a sus alumnos y el uso que le da a los materiales que posee.

Resulta interesante mencionar el hecho de que los maestros, al hablar acerca de las acciones que un buen docente debe llevar a la práctica, se inclinaron más hacia la dimensión de la motivación intelectual; por el contrario, al mencionar las características, se puede notar una clara orientación hacia la segunda dimensión del modelo de Lowman que es la de las relaciones interpersonales.

Consideramos que esto se puede deber a que la motivación se desarrolla dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje dependiendo de cómo se desenvuelva el maestro tanto dentro como fuera del aula. Por otra parte, en las relaciones interpersonales influye mucho la personalidad del maestro, lo que se traduciría en sus características. En otras palabras, la motivación se da haciendo mientras que las relaciones interpersonales se dan siendo.

Tabla 2. Acciones de un Buen Docente

CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	FRECUENCIA
Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • sepa utilizar medios adecuadamente 	2
Actividades		2
Exposición	<ul style="list-style-type: none"> • combinar en la clase la teoría con la práctica 	2
	<ul style="list-style-type: none"> • utilizar ejemplos reales 	2
	<ul style="list-style-type: none"> • realizar una clase flexible de acuerdo a las necesidades de los alumnos 	2
	<ul style="list-style-type: none"> • dirigir bien las preguntas a todo el grupo 	2
Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • asegurarse de la adquisición del aprendizaje 	4
	<ul style="list-style-type: none"> • formar en conocimientos, habilidades y actitudes 	2

Preparación del curso	• llevar preparada la clase	5
	• autoevaluarse después de cada clase	2
	• conocer las expectativas de los alumnos	2
Evaluación	• hacer exámenes prácticos	2
Motivación	• crear consciencia de la utilidad de la materia	2
	• despertar el interés por la materia	3
	• darle sentido a la materia	3
	• motivar al alumno a seguir estudiando, indagando e investigando	2
Papel del maestro	• respetar al alumno	2
	• entender al alumno	2
	• ayudarlos	3
	• escuchar a sus alumnos	3
	• ver cómo estudian	2
	• ver cómo trabajan	2
Relaciones	• tomar en cuenta al alumno	2
	• tener una relación formal basada en el respeto mutuo	2
	• conocer a los alumnos	2
	• discutir el establecimiento de normas	2

La primera categoría presentada en la tabla de acciones de un buen docente, es la denominada *Habilidades*. En ésta se incluye únicamente la subcategoría de *saber utilizar los medios adecuadamente*, que fue mencionada por dos de los cinco maestros entrevistados. Al respecto, el Maestro D mencionó: “hay que usar las cosas correctas en el momento correcto para obtener los resultados adecuados... pero las herramientas no te garantizan el aprendizaje de los alumnos...”.

Como se puede observar con el ejemplo anterior, algunos maestros están conscientes de la importancia de la buena utilización de los medios o herramientas de enseñanza, pero reconocen que esto no lo es todo. En relación a esto, Cela y Palou (1997) mencionan que es muy importante el uso apropiado de los materiales que van desde el pizarrón hasta los medios más sofisticados para facilitarle a los alumnos la comprensión del contenido a enseñar.

La siguiente categoría incluida en la tabla de acciones es la de *Actividades* que se refiere principalmente al manejo de diversas dinámicas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Con respecto a lo anterior el Maestro D mencionó: “tiene que planear su clase, tiene que variar el ritmo y las actividades, y eso significa que puede ser sólo exposición, trabajo en equipo, puede ser debate, casos, discusión, etc.”. Como se puede observar, este maestro le da importancia a variar las actividades, a hacer distinta cada clase con la finalidad de no caer en la monotonía y mantener el interés del alumno por la materia.

El modelo de Lowman hace un mayor énfasis en la manera en como el maestro expone o presenta el material a sus alumnos, pero no hace referencia a qué tipo de actividades serían las adecuadas para motivar a los alumnos. Sin embargo, al igual que la categoría de habilidades, se considera que si las actividades son interesantes y atractivas para los estudiantes, es muy probable que éstos se motiven a seguir aprendiendo.

Con respecto a la categoría de *Exposición*, cabe mencionar que sus subcategorías fueron mencionadas igual número de veces. Dos de cada cinco docentes mencionaron: *combinar en la clase la teoría con la práctica, utilizar ejemplos reales, realizar una clase flexible de acuerdo a las necesidades de los alumnos y dirigir bien las preguntas a todo el grupo.*

El Maestro E mencionó que: “su clase debe ser de cierta manera flexible, donde haya práctica, trabajo grupal, talleres, visitas de campo, estudios de caso, etc.”. Así mismo, el Maestro A dijo que: “a parte de querer transmitir la materia, tienes que tener ejemplos reales...”.

Como se puede observar, estas subcategorías tienen una estrecha relación con el modelo bidimensional de Lowman, ya que como se mencionó anteriormente, estos aspectos conforman la base de su teoría acerca de la enseñanza eficaz. Así mismo, Cela y Palou (1997) señalan que un buen maestro es aquel que tiene la capacidad de adecuarse de forma eficaz y eficiente a cada situación, es decir, debe ser flexible.

Por otra parte, consideramos que además de la flexibilidad, la exposición es un elemento determinante para lograr o no la motivación en los alumnos ya que influye directamente en el grado de interés y/o de atención que el estudiante manifieste en la clase.

La siguiente categoría es la denominada *Aprendizaje*. Ésta incluye las subcategorías de *formar en conocimientos, habilidades y actitudes* y *asegurarse de la adquisición del aprendizaje de sus alumnos*, la cual fue la más mencionada.

Cuatro de los cinco maestros que conformaron la muestra mencionó que un buen docente es aquél que se preocupa por verificar que sus estudiantes hayan logrado alcanzar los objetivos de aprendizaje. Por ejemplo, el Maestro A señaló que: “algo también muy importante es que el maestro cumpla con el objetivo de la materia y que esté seguro de que aprendió el alumno”. Por otra parte el Maestro B comentó que el maestro: “debe asegurarse de que se logró la adquisición del aprendizaje...”

La categoría de *Preparación del Curso* se refiere básicamente a lo que el maestro debe hacer tanto al inicio del curso como antes y después de impartir cada clase. Cuenta con 3 subcategorías tales como *autoevaluarse después de cada clase*, *conocer las expectativas de los alumnos* y *llevar preparada la clase*, siendo esta última la única subcategoría que fue mencionada por todos los maestros entrevistados.

Por lo tanto, se observa la gran importancia que se le da al hecho de que el maestro esté preparado. Por ejemplo, el Maestro E mencionó que “el buen docente debe dedicarle tiempo también de preparación y tiempo de post clase, que no nada más es revisar tareas sino evaluarse...”. Y esto tiene una gran relación con la dimensión de motivación intelectual en la cual se habla de que es necesario que el contenido a enseñar esté extremadamente bien organizado y que existan relaciones entre los distintos conceptos. Para lograr esto, es indispensable que el maestro tenga que preparar su clase en cuanto a contenidos y materiales a utilizar.

En la categoría de *Evaluación* se incluyó la subcategoría de hacer *exámenes prácticos*, respuesta que fue mencionada por dos de los maestros entrevistados. Con respecto a esta categoría, el Maestro A mencionó que: “el examen debe ser un documento en el que el alumno aplique lo que aprendió en la materia.” También el Maestro D habló de que: “el maestro debe poner evaluaciones que tengan que ver con lo que se desarrolló en clase”.

Al analizar esta información y compararla con aquella que se incluye como parte del marco referencial, se observa que la evaluación es otro elemento

que no forma parte de ninguna de las dimensiones del modelo propuesto por Lowman. Él no menciona cómo debe evaluarse el aprendizaje adquirido o de qué manera se puede asegurar el maestro de que se logró el objetivo planteado.

A pesar de esto, consideramos que la evaluación es un elemento importante dentro de la labor docente ya que para lograr un buen desempeño, es necesario que el maestro se esté analizando constantemente para detectar sus fallas y poder elaborar estrategias de mejora. Por lo tanto, la evaluación no sólo se refiere a los exámenes que se apliquen sino también a la autoevaluación por parte del maestro, como parte de las acciones que éste debe realizar para ser considerado como bueno.

Dentro de la categoría de *Motivación*, se observa que las subcategorías más mencionadas fueron el *despertar el interés por la materia y darle un sentido a la misma*. Estas respuestas fueron mencionadas por tres de los cinco maestros que fueron entrevistados. Así mismo, *el crear consciencia de la utilidad de la materia y motivar al alumno a seguir estudiando, indagando e investigando*, fueron respuestas que dos de los integrantes de la muestra

consideraron como acciones importantes a llevar cabo por parte del buen docente.

Al hablar acerca de las acciones concretas que se deben llevar a la práctica para poder ser considerado como un buen maestro, la respuesta del Maestro C ilustró la categoría de motivación. El mencionó: “muchas veces tú llevas tu clase estructurada y muchas veces no sale así y pues tú tienes que buscar la manera de atraerlos, de despertar el interés por la clase”.

Esta categoría de *Motivación* presenta un estrecha relación con la dimensión de motivación intelectual la cual forma parte del modelo propuesto por Lowman. Lo anterior debido a que Lowman hace referencia a la importancia de presentar el contenido a enseñar de una manera entusiasta por parte del maestro y esta sería una manera para lograr despertar el interés por la clase y por aprender.

Por otra parte, se observa que en el modelo bidimensional de Lowman no se expresa de manera explícita la importancia de darle un sentido a la materia. Pero considerando lo que Eble (1983) menciona acerca de evitar caer en la

rutina ya que ésta disminuye el interés por parte del alumno, consideramos que es necesario el que los alumnos comprendan la utilidad que el curso tendrá para su vida futura en el desempeño de su profesión y/o de su vida diaria.

Las últimas dos categorías: *Papel del Maestro* y *Relaciones*, son representativas de la dimensión de relaciones interpersonales, pues ambas tocan la centralidad de las relaciones entre maestro y alumnos.

La categoría denominada *Papel del Maestro*, cuenta con un total de 7 subcategorías dentro de las cuales las más mencionadas fueron la de *ayudar* y la de *escuchar a los alumnos*. El Maestro B hablaba por ejemplo de “ser el amigo que te orienta y el que te ayuda”. Además el Maestro A mencionó que: “tampoco te vas a comportar de una manera muy rígida ni nada, tienes que platicar con ellos, escucharlos, porque es importante dar un tiempo para ver el sentir de los muchachos”.

De esta manera, se puede observar que la mayor parte de los maestros entrevistados hicieron hincapié en la importancia de conocer a los alumnos, de escucharlos y ver de qué manera se les puede ayudar a salir adelante. Así mismo,

otras de las respuestas que conforman esta categoría se refieren a la *importancia de respetar a los alumnos, de tratar de entenderlos así como de ver cómo estudian y cómo trabajan cada uno de ellos.*

Las respuestas de los maestros sobre su papel, apoyan lo que distintos autores argumentan sobre las características del docente. Lowman (1985), destaca la importancia de que el maestro se interese por sus alumnos como individuos y los aliente a expresar sus sentimientos y/o emociones, lo que implica forzosamente el escucharlos, respetarlos y preocuparse por ellos. Con respecto a esto, Eble (1983) considera que un buen maestro no debe ser insensible a los problemas y/o necesidades de los alumnos.

Así mismo, Campbell (1972) señala que para que el aprendizaje sea exitoso es indispensable que exista una buena relación entre el maestro y sus alumnos basada en el respeto mutuo. Lo cual está estrechamente relacionado con lo que los maestros entrevistados mencionaron.

Por lo tanto, resulta indispensable que los docentes estén conscientes de la gran importancia que tiene el mantener una buena comunicación con los

estudiantes y ésta se logra básicamente mediante el diálogo abierto y sincero por ambas partes. De hecho, pensamos que el tipo de relaciones que se mantenga entre el maestro y sus alumnos, determina en gran medida los resultados que se obtendrán al finalizar el curso.

La última categoría que se incluye en la Tabla 2 es la de *Relaciones* la cual está constituida por 4 subcategorías; éstas fueron mencionadas cada una de ellas por dos de los cinco maestros que formaron parte de la muestra. Entre las respuestas que se obtuvieron se encuentran las siguientes: *el tomar en cuenta y conocer a cada uno de los alumnos, tener una relación formal basada en el respeto mutuo y discutir el establecimiento de normas.*

“Es importante tener normas claras desde el principio y respetarlas y ejercerlas... hay que discutir las al principio de cada semestre y tratar de responsabilizarse”, fue la respuesta del Maestro D, que ilustra esta categoría. Así mismo, mencionó que “es importante llegar a un conocimiento del alumno, lo cual significa un poquito personalizar el aprendizaje”.

Este tipo de subcategorías, al igual que las que conforman la categoría anterior de Papel del Maestro, podrían ser consideradas como las bases para lograr lo que Lowman denomina como relaciones interpersonales. Esto ya que para lograr que dichas relaciones sean efectivas, es necesario que se cuente con elementos como el respeto mutuo para crear un clima de mayor confianza que favorezca la comunicación.

En resumen, se puede decir que la categoría más mencionada por los maestros universitarios, correspondientes a las características que un buen docente posee, fue la de *personalidad*, esto debido al número de subcategorías con las que contó. Con esto se observa la importancia que para los docentes representa el que el maestro sea *amigo del alumno, que sea empático, puntual*, para que sea considerado como un buen maestro; y por lo tanto la importancia de la dimensión de relaciones interpersonales

Con respecto a las acciones que un maestro debe llevar a cabo para ser considerado como bueno, según la perspectiva de los docentes universitarios, se puede observar que la categoría más mencionada fue la referente a *Papel del Maestro*. Con esto se demuestra la relevancia que para los maestros tiene el

respetar, escuchar y entender a los alumnos, de nuevo manifestando la relevancia de la dimensión de relaciones interpersonales.

Sin embargo, si consideramos el número de categorías, la interpretación resulta distinta. Los maestros entrevistados enfatizaron más aspectos de Relaciones Interpersonales al mencionar las características del buen docente (tres de cuatro categorías), pero recalcaron más elementos de Motivación Intelectual al hablar de las acciones del buen docente (siete de nueve categorías). Nuevamente surge la inquietud de conocer el por qué de estos resultados, los cuales serían un excelente objeto de estudio para futuras investigaciones.

Después de analizar estos resultados, cabe mencionar que éstos reflejan la validez del modelo de Lowman (1985), ya que todos los maestros entrevistados hicieron hincapié en la importancia de las dimensiones que lo constituyen, a pesar de que algunas de las respuestas no son mencionadas explícitamente en dicho modelo.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

Este estudio se realizó con el objetivo de conocer cuáles son las características del buen docente y qué acciones debe llevar a cabo para ser considerado como tal. Lo anterior tomando como base a la perspectiva del propio maestro universitario. Para lograr el objetivo, se seleccionó como muestra a cinco maestros que obtuvieron el puntaje más alto en Evaprof, evaluación realizada semestralmente por la Universidad de Monterrey.

El realizar entrevistas con cada uno de los maestros, permitió conocer las características y acciones que ellos consideran que son propias de un buen docente. Tales como: la personalidad y preparación del maestro, la preparación del curso, el asegurarse de la adquisición del aprendizaje de sus alumnos y que tenga buenas relaciones con ellos. De esta manera, se detectaron una serie de semejanzas y diferencias al contrastar la información proporcionada con el Modelo Bidimensional de enseñanza propuesto por Lowman (1985), que se refiere a las dimensiones de Relaciones Interpersonales y Motivación Intelectual.

Algunas semejanzas encontradas radican en que los maestros entrevistados, al igual que Lowman, enfatizan la importancia de las buenas relaciones entre el maestro y sus alumno. Esto se puede evidenciar al observar que la categoría de Relaciones fue la más mencionada de todas las que se incluyeron. En ésta se manifiesta la importancia de conocer al alumno, de tomarlo en cuenta así como de fomentar una relación formal basada en el respeto mutuo.

Así mismo, cabe mencionar que la única subcategoría que fue mencionada por los cinco maestros que formaron parte de la muestra fue la de llevar preparada la clase. Esto demuestra que existe una estrecha relación con la dimensión I del modelo de Lowman referente a la motivación intelectual; ya que como parte de las acciones que un maestro debe llevar a cabo, se encuentran el que logre presentar el material de una manera clara y organizada lo cual implica forzosamente una preparación de su clase.

Por otra parte, una subcategoría que fue mencionada por cuatro de los cinco miembros que conformaron la muestra fue la de que el maestro esté actualizado. Con respecto a este elemento, se consideró que se relaciona con el

Modelo Bidimensional de Lowman. Esto debido a que él considera que el hecho de que el maestro domine la materia, no será garantía de que podrá desarrollarla con claridad.

Como se puede observar, los maestros entrevistados, al igual que Lowman, le dan un gran valor a lo que se refiere a la motivación intelectual así como a las relaciones interpersonales tanto dentro como fuera del aula.

Este tipo de resultados conllevan a una serie de implicaciones teóricas. Por ejemplo, resultaría conveniente realizar una investigación a mayor escala, es decir entrevistar a un número mayor de maestros universitarios para conocer sus opiniones. Así mismo, sería importante, validarla con el apoyo de estudios cuantitativos.

Además, la obtención de estos resultados también podrían traer una serie de implicaciones prácticas en áreas como la contratación y evaluación de los maestros. Al conocer la opinión de los propios docentes, ésta se pueden tomar como base para lograr una mejora en dichas áreas.

Por ejemplo, en cuanto a la contratación de los docentes, se puede decir que su proceso debería ser más completo. Es decir, debería incluir no sólo el aspecto académico, sino también una serie de herramientas que permitan un conocimiento de la persona en cuanto a sus formas de actuar y/o solucionar problemas, etc. Además, la persona encargada de dicho proceso debería estar capacitada en lo que se refiere al ámbito educativo para hacer una mejor selección.

Por otra parte, en el área de la evaluación docente, este tipo de resultados reflejan la necesidad de utilizar herramientas más amplias. Es decir, deben incluir no sólo aspectos tales como el cumplimiento de programas y/o de los objetivos o la cantidad de tareas que se encargan, como lo en el caso de Evaprof. Por el contrario, deberían de tomar en cuenta cómo se llevan a cabo las relaciones interpersonales, cómo se motiva a los alumnos, si las evaluaciones tienen que ver con el contenido de la clase y son aplicativas, etc.

Otra área que también podría ser mejorada si se tomaran en cuenta los resultados de este tipo de estudios sería la de la capacitación docente. Se considera que como parte de dicha capacitación, resultaría necesario el que se

incluyan temas relacionados con las estrategias de enseñanza, relaciones interpersonales, motivación, evaluación e investigación educativa. Además, es importante que dicha capacitación sea constante para lograr la actualización del personal.

Como se puede observar, se logró alcanzar el objetivo planteado en este estudio con las opiniones de los docentes universitarios, se pudo concluir que *un buen docente es aquel que lleva preparada su clase, se asegura de la adquisición del aprendizaje de sus alumnos, se mantiene actualizado, tiene una relación formal basada en el respeto mutuo, es amigo, empático, guía, despierta el interés por la materia y le da un sentido a la misma.*

ANEXO 1

Instrumento de Recopilación de Datos

Somos estudiantes de octavo semestre de la Lic. en Ciencias de la Educación y estamos llevando a cabo un estudio relacionado con las características que un buen docente debe poseer. Su propósito es el de definir las características principales con las que un buen maestro debe contar, según la perspectiva del propio docente.

Por lo tanto, su colaboración nos sería de gran utilidad para el logro del mismo. Principalmente, lo que nos interesa saber es lo siguiente:

1. En base a su experiencia, ¿cuáles cree usted que sean las características de un buen docente?
2. ¿Qué acciones concretas deberían llevarse a cabo para desempeñar una buena labor docente?
3. ¿Qué papel desempeña la motivación intelectual en la labor docente para que esta pueda ser considerada como buena?
4. ¿Y cuál es el papel de las relaciones interpersonales, tanto dentro como fuera del aula?

ANEXO 2

Carta de Presentación

Maestra (o):

Somos alumnas de octavo semestre de la Lic. en Ciencias de la Educación y estamos realizando nuestro Proyecto de Evaluación Final. El propósito de este estudio es el de conocer las características del buen docente desde la perspectiva de los maestros universitarios.

Considerando su experiencia en la labor docente, usted fue elegida (o) como parte de la muestra del estudio. Por tal motivo, se solicita su colaboración para proporcionar información sobre el tema mediante una entrevista.

Dicha entrevista tendría una duración aproximada de 40 min. y se llevaría a cabo en la fecha, horario y lugar que considere pertinente. Para conocer su respuesta ante esta solicitud, nos comunicaremos con usted en dos días hábiles a partir del día en que recibió este escrito.

Cabe mencionar que la información que usted proporcione será publicada, más su nombre permanecerá en el anonimato. Las respuestas que de en la entrevista serán de mucha utilidad para poder cumplir con el objetivo de nuestro proyecto de evaluación final.

Agradeciendo de antemano su atención,

Marcela A. Gómez # 41465

Adriana Medellín #35780

BIBLIOGRAFÍA

- Adams, S. y J., Garret. (1970). Cómo Ser Buen Maestro. Introducción a la Pedagogía. Buenos Aires: KAPELUZ.
- Bisquerra, R. (1989). Métodos de Investigación Educativa. España: CEAC.
- Campbell, J. (1972). In Touch With Students. A Philosophy for Teachers. USA: Kelly Press, Inc.
- Cela, J. y J., Palou. (1997). Lo Previsible y lo Imprevisible. Cuadernos de Pedagogía. (254), 64-67.
- Cela, J. y J., Palou. (1997). Interacción. Cuadernos de Pedagogía, 254, 59- 63.
- Crow, M. (1980). Teaching as an Interactive Process. En Kenneth Eble (Editor). Improving Teaching Styles. San Francisco: Jossey-Bass, Inc. 41-55.
- Eble, K. (1980). Number 1. New Directions for Teaching and Learning. "Improving Teaching Styles". San Francisco: Jossey-Bass, Inc.
- Eble, K. (1980). Teaching Styles and Faculty Behaviors. En Kenneth Eble (Editor), Improving Teaching Styles. San Francisco: Jossey-Bass, Inc. 1-6.
- Eble, K. (1983). The Aims of College Teaching. San Francisco: Jossey-Bass Inc.

- Gardner, D. (1977). Five Evaluation Frameworks: Implications for Decision Making in Higher Education. Journal of Higher Education, 48. (5), 571-593.
- Ishler, R. y M., Ishler. (1980). A Strategy for Developing Desirable Teaching Behavior. En Kenneth Eble. (Editor). Improving Teaching Styles. San Francisco: Jossey-Bass, Inc. 69-80.
- Latapí, P. (1996). Ser Maestro Hoy. Tiempo Educativo II, México: UAA-UNAM, 128-131.
- Lowman, J. (1985). Mastering the Techniques of Teaching. San Francisco: Jossey-Bass, Inc. 1-22.
- Lowman, J. (1994). Professors as Performers and Motivators. College Teaching, 42, 137.
- Madden, L. (1997). Motivating Students to Learn Better Through Own Goal-Setting. Education, 117 (4), 411.
- Martínez, N. (1993). Evaluación del Trabajo Académico a Nivel Superior. ¿La Solución al Cubo de Rubik? Didac, (21), 29-32.
- Martínez, N. (1997). Formato de Trabajos Académicos. México: UDEM.

- McKeacnie, W. (1980). Number 2. New Directions for Teaching and Learning.
“Learning, Cognition and College Teaching”. San Francisco: Jossey-Bass
Inc.
- Miles, M. y M., Huberman. (1984). Drawing Valid Meaning From Qualitative
Data: Toward a Shared Craft. Educational Researcher, 13. (5), 20-30.
- Quesada Castillo, R.(1988). ¿Por qué Formar Profesores en Estrategias de
Aprendizaje? Perfiles Educativos, (39), 28-35.
- Rugarcía, A. (1994). La Evaluación de la Función Docente. Revista de
Educación Superior, 41-50.
- Snow, D., Zucher, L. y Sjoberg, G. (1982). Interviewing by Comment: An
Adjunct to the Direct Question. Qualitative Sociology, 5 , (4), 285-331.
- Spradley, J. P. (1979). The Ethnographic Interview. New York: Holt, Rineheart
and Winston.
- Strauss, A. y Corbin, J. (1990). Basics of Qualitative Research. Grounded
Theory Procedures and Techniques. Newberry Park, C. A.: Sage.
- The Joint Commitee on Standards for Educational Evaluation. (1988). Normas
de Enseñanza para Programas, Proyectos y Material Educativo. México:
Trillas.