

Evaluación del proceso de formación del profesorado. Experiencia en un Centro Universitario.

Malvina de León Méndez* -Médico y Cirujano col. 6909 y Dra. María Sagrario Salaberri* *

* Docente de la Escuela Regional de Ingeniería Sanitaria, Universidad de San Carlos de Guatemala,

Master en Políticas y prácticas de innovación educativa y doctorando en Innovación Educativa en Universidad de Almería. España.

** Doctora y profesora del departamento de Filología de la Universidad de Almería.

Resumen: *Se realizó un estudio sobre la evaluación de la formación del profesorado de un Centro Universitario de Guatemala, que tuvo como objetivo general evaluar el proceso de formación del profesorado. El enfoque que se utilizó es un estudio de tipo naturalista, una investigación cualitativa. Los instrumentos utilizados fueron: cuestionario, entrevista semi-estructurada y guía de observación participante. Como resultado, se determinó que los profesores en su formación en la secundaria tenían títulos relacionados con carreras técnicas, respecto al nivel de estudios universitarios, son abogados, administradores, auditores, ingenieros, químicos biólogos, químico farmacéutico y solo tres tienen una profesión relacionada con la docencia. Profesores y estudiantes evidencian que existen deficiencias, principalmente relacionadas con la tutoría, la investigación, la evaluación educativa y el uso de la tecnología. La investigación permite concluir que el profesorado participante tiene una amplia preparación en los aspectos de su formación académica de base, pero tienen deficiencias en los aspectos de Didáctica y de Pedagogía.*

Abstract: *A study of evaluation of teaching training was made at a University Center of Guatemala; its overall objective was to evaluate the process of teachers' education. The approach used is a naturalistic study, a qualitative research. The instruments used were questionnaire, semi-structured interview and observation guide of participants. As a result, teachers had high school titles related to technical careers. At university studies, they are lawyers, managers, auditors, engineers, chemists, biologists, pharmaceutical chemist and only 3 have a related profession teaching. Both the faculty and the student body show that there are shortcomings mainly related to mentoring, research, educational assessment and use of technology. The investigation leads to the conclusion that the participating teachers have extensive training in aspects of their academic training base, but have deficiencies in the areas of teaching and pedagogy.*

Palabras clave: evaluación, profesorado, centro universitario.

Introducción

Esta investigación se desarrolló como parte del proceso de doctorado de Políticas y Práctica de Innovación Educativa para la Sociedad del Conocimiento, del Departamento de Didáctica

y Organización Escolar de la Facultad de Humanidades de la Universidad de Almería, España. En convenio suscrito entre la Universidad de Almería, España y la Universidad de San Carlos de Guatemala.

El proceso de evaluación es una actividad científica sensible a múltiples interpretaciones y definiciones. La evaluación también es considerada como un proceso a través del cual se atribuye determinado valor a un producto, a una acción a una competencia, a una prestación a un sistema, “puede tener una función formativa, diagnóstica, predictiva, sumativa certificativa o selectiva” (Diccionario de Ciencias de la Educación 2010, p. 467).

Definiciones acerca del concepto evaluación “El sentido común dice que la evaluación es una toma de conciencia sobre el estado de una realidad con el fin de adoptar decisiones para su mejora”. (Gimeno Sacristán, 2000, p. 2). Lo anterior nos indica que el propósito de la evaluación es contribuir a conocer mejor una realidad para adoptar políticas, macro o micro y enmendar los defectos de esa realidad, por lo que tiene sentido si existe previamente una conciencia de que hay problemas y necesitan ser evaluados. En este sentido, se comparte con Sacristán que la evaluación debe contribuir a la mejora de la calidad del servicio que se esté brindando, más si es en campo del profesorado y las autoridades de la institución educativa.

La formación docente es un campo estratégico de la educación universitaria de la actualidad, que produce un espacio de posibilidad para el cambio del quehacer docente, del vínculo pedagógico y de la gestión e institucionalidad educativa. Al realizar la evaluación del proceso de formación del profesorado del Centro universitario, hay que considerar diversos factores. Kirkpatrick (2007) indica que al planificar, implementar una acción formativa y eficaz, es necesario considerar cuidadosamente los factores siguientes: determinación de las necesidades, fijación de objetivos, determinación de los contenidos, selección de los participantes,

determinación del mejor plan de trabajo, selección de la infraestructura adecuada, selección de los formadores adecuados, selección y preparación de materiales audiovisuales, coordinación de la acción formativa y evaluación de la acción formativa.

Según Stufflebeam y Shinkfield (2005) “Evaluar supone juicio, establecer comparaciones entre objetivos y resultados” (p. 19). Su fin último es determinar el valor de algo que está siendo enjuiciado, de forma que si un estudio no dice que tan bueno o malo es un programa o proyecto, no existe evaluación.

Por su parte, Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (2008) indican que evaluar un proyecto es aplicar una jerarquía de valores a una actividad humana donde los grupos de intereses compiten entre sí, tienen definiciones divergentes de la misma situación y manifiestan diferentes necesidades de información.

Referente al concepto de innovación define Hanna (2006) que depende del lugar y del tipo de instituciones, organizaciones y sistemas que la utilicen. En la educación superior, el innovador puede ser una persona, un equipo o un comité, un departamento gubernamental o una agencia patrocinadora.

Coincidimos con Carballo (2011) cuando indica que el modelo de Innovación se centra básica y principalmente en las variables clave o estratégicas de calidad, cliente, comunicación y conocimiento que van acompañadas por otras de segundo nivel, pero que han sido las que más importancia han recibido: la tecnología y el estilo de dirección.

Con relación a las habilidades de los innovadores:

“Siete habilidades de supervivencia que corresponden a: El pensamiento crítico y la resolución de problemas, la colaboración a través de las redes y el liderazgo por influencia, la agilidad y la adaptabilidad, la iniciativa y el espíritu emprendedor, el acceso y el análisis de la información, la comunicación efectiva oral y escrita y la curiosidad y la imaginación” (Wagner T. 2013, p. 36).

Metodología

El enfoque empleado es naturalista, investigación cualitativa. Se realizó la evaluación de la formación que ha desarrollado el profesorado del Centro Universitario de El Progreso. Con el objetivo de evaluar el proceso de formación del docente en educación superior en el marco de la innovación educativa en el Centro Universitario de El Progreso.

En virtud de que el estudio es cualitativo, no existe una muestra determinada, se finaliza cuando la información se ha saturado; para este estudio se contó con la participación de veintiséis profesores y dos directivos del centro universitario.

Informantes

Para el desarrollo de esta investigación se contactó a autoridades de la planta central de la universidad, directivos, profesorado y estudiantes del centro universitario:

- Director de la Dirección General de Docencia (DIGED- USAC)
- Autoridades del Departamento de Evaluación y

Promoción del Personal

- Director y coordinador académico del Centro Universitario.
- Profesorado del Centro Universitario.
- Estudiantes de las carreras de Administración de Empresas y de Ciencias Jurídicas y Sociales.

Instrumentos

Cuestionario a docentes: Como señala Santos Guerra (2008) “los cuestionarios no están bien considerados como instrumentos de investigación etnográfica, sus limitaciones son patentes y ellas hacen que queden en un segundo lugar como técnicas de construcción de la realidad” (p. 85). Para este estudio y siguiendo a Sola Fernández, (2007) el cuestionario tiene dos usos principales integrado en una metodología cualitativa: facilita ámbitos de indagación para profundizar en ellos por otros métodos y proporciona contraste con los datos obtenidos mediante diferentes estrategias e instrumentos.

Cuestionario a los estudiantes: es instrumento de investigación que se utiliza para recabar, cuantificar, universalizar y comparar la información recolectada. Como herramienta, el cuestionario resulta ser una forma sencilla de investigación, que permite llegar a un mayor número de participantes y facilita el análisis de la información.

Hernández Sampieri (2010) indica que dentro de los propósitos de los cuestionarios está “obtener de manera relativamente rápida datos sobre las variables o categorías” (p. 271).

Se aplicó a los estudiantes del noveno ciclo de la carrera de Administración de Empresas (50 alumnos) y a los estudiantes de la Carrera de Ciencias Jurídicas y Sociales (11 alumnos), que son los estudiantes que iniciaron su carrera desde cuando se inauguró el centro universitario.

Entrevista semi-estructurada dirigida a las autoridades del campus central.

Entrevista semiestructurada al Director y Coordinador Académico del Centro Universitario, se obtuvo información de los responsables del proceso de formación docente del centro. Siguiendo a Fernández y Fernández Larragueta, (2013) la entrevista semiestructurada “la hemos utilizado para que sirva de base para focalizar nuestra atención y seleccionar informantes clave, a los que además de las semiestructuradas, les hemos realizado entrevistas a profundidad” (p. 18).

Entrevista a profundidad al profesorado del CUNPROGRESO: Se obtuvo resultados de ocho profesores. Como complemento a los datos proporcionados por el cuestionario a los docentes. De las entrevistas a profundidad y siguiendo la definición clásica de Taylor y Bogdan (2013) “reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros estos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de su vida, experiencias o situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras” (p. 101). La combinación de métodos en la recogida de información Stake (1999) indica que

“La entrevista es un método alternativo, con el que, mediante otro observador, se pretende ver aquello que quizá yo no haya percibido. Normalmente, sus respuestas confirman mi descripción en alguna

medida y, a menudo, parte de mi interpretación. Pero muchas veces me doy cuenta de que el incidente no era tan simple como supuse al principio. La triangulación nos obliga una y otra vez a la revisión” (p. 99).

Observación participante: Se empleó en el desarrollo de sesiones presenciales del profesorado participante, con el objeto de analizar la forma en la que ellos imparten sus clases y como emplean los recursos con los que cuenta el centro, en este tipo de técnica hay que darle realce al aspecto de ética en el campo, tal como lo indica Taylor y Bogdan (2013) “nos involucra en la vida cotidiana de la gente, la observación participante revela lo mejor y lo peor de los otros y nos enfrenta a situaciones problemáticas ética y moralmente irresolubles” (p. 95).

Por su parte, Taylor y Bogdan (2013), sostienen que la observación participante trata de considerar tres etapas:

“La primera se relaciona con una interacción social no ofensiva: lograr que los informantes se sientan cómodos y ganar su aceptación. El segundo aspecto trata sobre los modos de obtener los datos: estrategias y tácticas de campo. El aspecto final involucra el registro de los datos en forma de notas de campo escritas” (p. 50).

Resultados

Para el desarrollo de este apartado se formularon preguntas, las cuales van dirigidas a conocer características del profesorado que imparten clases en el CUNPROGRESO. ¿Cómo ha sido la formación del profesorado tanto en secundaria como en la universidad?, ¿En qué cursos ha participado?,

¿Cómo fue la inducción?, ¿ Cuáles son sus expectativas de formación?. Con la información codificada y con el apoyo del grupo de participantes se obtuvo categorías y subcategorías, con las cuales se ha desarrollado el informe.

Perfil del profesorado

El profesorado del Centro Universitario, en el momento de realizar esta investigación, estaba conformado por veintiséis (26) profesores. En este apartado se presentan las características relacionadas con su edad y sexo, considerando que corresponde a los elementos que nos permitirán saber a quienes se evalúa en su proceso de formación.

En relación a la edad del profesorado, está conformado por profesionales que sus edades oscilan entre (25-65) años. El grupo de mayor frecuencia se encuentra de (35- 44) años, una edad que permite ser permeables a un nuevo conocimiento, así ser más receptivos al ingresar a un proceso de formación; de esta forma se puede contribuir en el mejor aprovechamiento de los diferentes cursos, diplomados o especializaciones, que brindan en el campus central de la USAC y en el Centro Universitario. Le sigue el grupo de veinticinco y treinta y cuatro años (25-34 años), y en menor cantidad hay profesores por arriba de esa edad. La edad de jubilación en la universidad, establece que sea a los sesenta y cinco años.

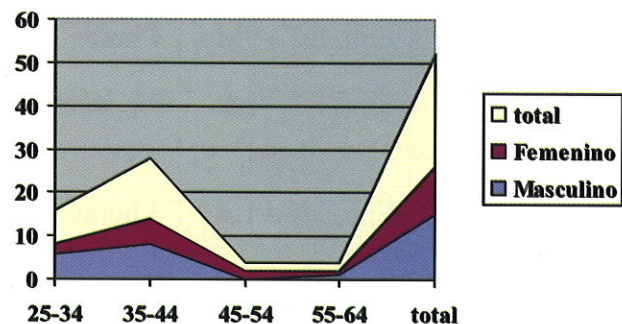
Respecto al sexo en su mayoría son hombres, quince profesores que equivalen al (58%) y mujeres once profesoras que corresponde a un (42%).

Al establecer la relación de edad y sexo entre el profesorado del CUNPROGRESO, se evidencia que en ambos sexos el grupo mayoritario está en (35-44 años); se evidencia que hay ocho hombres y seis mujeres en ese grupo. En el grupo de cincuenta y cinco y sesenta y cuatro años (55-64 años), hay

uno de cada sexo, por otro lado es interesante ver que en el grupo de los de menor edad solo hay presencia de dos mujeres, contra seis hombres en el mismo grupo de edad. Lo cual podemos apreciar en el gráfico siguiente:

Gráfico No. 1

Relación de la edad y sexo del profesorado, del CUNPROGRESO, mayo 2014



Fuente: elaboración propia.

Horas de contratación en el Centro Universitario

La mayoría de los profesores tienen pocas horas de contratación en el centro universitario, debido a que tiene menos de seis años de haber iniciado funciones administrativas y académicas, principió en el año 2010, por lo que el Centro Universitario no tiene plazas fijas para su equipo docente; los contrata por horas, según los cursos que imparte el profesorado. Por esa razón tienen otra actividad en otra dependencia del Estado, o bien se desempeñan en la iniciativa privada, en otras universidades o lo hacen en algún negocio personal.

Dentro de lo recabado en las entrevistas realizadas a los docentes se detalla las horas de contratación y la actividad principal o curso que desarrolla. También se presenta la clave interpretativa del profesorado que aportó datos para la entrevista.

Cuadro No. 1

Horas de contrato y curso que desarrollan los profesores, mayo 2014

Clave interpretativa	Horas contratado	Curso que desarrolla
Entr. D1 – HJ	De 7:40 a 16:40. En plan sábado.	Mercadotecnia y administración
Entr. D2 – JM	4 horas	Matemática y física
Entr. D3 – AR	3 horas	Supervisión educativa, lenguaje y cultura literaria
Entr. D4 – LA	3 horas	Derecho procesal
Entr. D5 – AE	1 hora	Finanzas
Entr. D6 – ME	1 hora	Evaluación educativa
Entr. D7 – RM	4 horas	Investigación educativa
Entr. D8 – CP	2 horas	Corrientes educativas y práctica docente.

Fuente: elaboración propia.

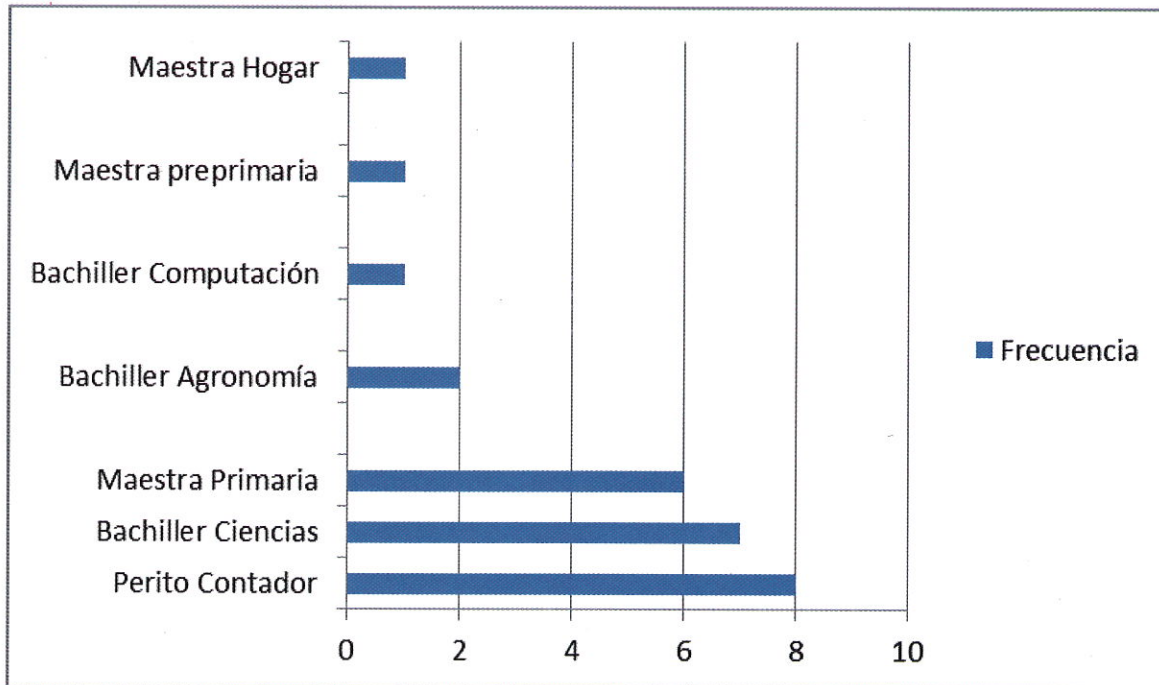
Preparación del profesorado en educación secundaria

Con relación a la profesión obtenida en el nivel secundario, previa a iniciar estudios universitarios, la mayoría obtuvo el diploma de perito contador; le sigue bachillerato en ciencias y letras, en computación y en agronomía; un mínimo se graduó de maestros entre los que figuran los maestros de

educación primaria. También hubo quien se graduó de maestra de educación preprimaria y educación para el hogar, con lo cual se hace evidente que al inicio de su carrera como docente universitario deben participar en algún proceso de inducción a la docencia a nivel superior, que le apoye para desempeñarse adecuadamente, pues carecen de los conocimientos impartidos en el área de la Didáctica, Pedagogía y Psicología.

Gráfico No. 2

Título que obtuvo el profesorado en secundaria, Mayo 2014



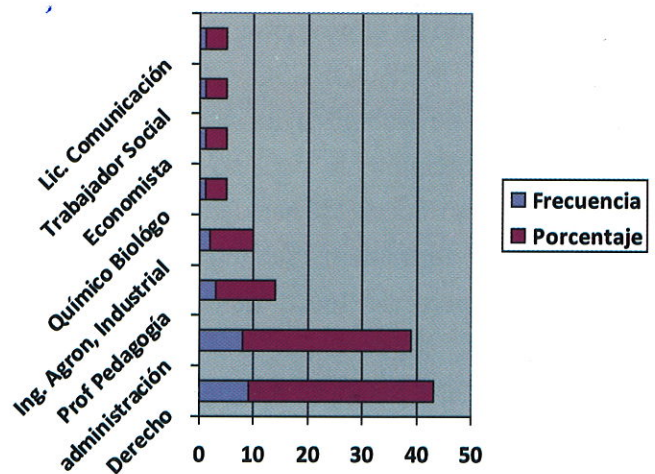
Fuente: elaboración propia.

Como puede apreciarse, la mayoría tienen una preparación técnica para ingresar a la universidad; sin embargo, para ingresar al campo docente solo tenemos seis maestras de educación primaria.

graduaron de profesores en Pedagogía. Lo anterior se puede apreciar en el gráfico y cuadro siguientes:

Gráfico No. 3

Título que obtuvo el profesorado en la universidad, Mayo 2014



Fuente: elaboración propia.

Preparación universitaria del profesorado

Los profesores del Centro Universitario, al ser indagados sobre la carrera que estudiaron en la Universidad manifestaron que nueve de ellos se graduaron de Licenciados en Ciencias Jurídicas y Sociales; ocho profesores de la carrera de Administración de Empresas, un profesor es Químico Biólogo, otro es licenciado en Ciencias Químicas y Farmacia, y también hay un Ingeniero Industrial, un Ingeniero Agrónomo, un Licenciado en Ciencias Económicas; además, tres que se

Estudios de postgrado del profesorado

Respecto a estudios que el profesorado ha obtenido en los últimos años relacionados con

especialidades o maestrías, se tiene la relación de los estudios que se realizan y todo se presenta con la clave interpretativa:

Cuadro No. 2

Maestría o especialización del profesorado entrevistado, mayo 2014

Clave interpretativa	Maestría o especialidad	Actualización o capacitación actual
Entr. D1 – HJ	Especialidad en publicidad	Pedagogía
Entr. D2 – JM	Maestría en docencia	Enfocadas a la evaluación educativa
Entr. D3 – AR	Diplomado en derechos humanos y en formación ciudadana	Programa de formación docente
Entr. D4 – LA	Cursos relacionados con su carrera	Programa de formación docente
Entr. D5 – AE	No	Programa de formación docente
Entr. D6 – ME	No	Programa de formación docente
Entr. D7 – RM	Maestría en Salud Pública	Programa de formación docente
Entr. D8 – CP	Recién inició maestría de educación	Programa de formación docente

Fuente elaboración propia.

Los docentes entrevistados manifiestan haber participado en el programa de formación que impartió el CUNPROGRESO. Algunos dejaron algunas guías de trabajo a los estudiantes, otros participaron parcialmente para no descuidar a los estudiantes; los docentes le han dado la importancia al proceso de formación, sienten que deben ser autodidactas, pero no todos tienen el hábito de estudiar solos y algunos manifiestan que aunque el interés se da, por falta de tiempo no pueden realizar todas las tareas que se deben realizar en el proceso.

Entr. D7 – RM indica respecto de su formación universitaria “*Me gradué de licenciada en Pedagogía, pero las condiciones laborales requerían una formación especializada y por eso estudio la Maestría en Salud Pública*”. Está consciente de que la formación en el campo de la salud pública ha sido importante y le permite mejorar el desempeño en su trabajo; sin embargo, en el campo docente no tiene relación con su carrera. Es una persona muy callada, pero muy acertada en sus intervenciones, tiene mucho dominio de sí, y también de la clase que imparte.

Dentro de las entrevistas realizadas a los directivos del centro, obtuvimos la relacionada con Entr. EG-D: es maestro de educación primaria, químico biólogo, posee una especialización en inmuno-hematología y banco de sangre, acorde con su preparación de su carrera de químico biólogo, *“fui director del programa de banco de sangre, del Ministerio de Salud Pública”*. Es una profesión que está muy relacionada con su carrera y desempeño de ese momento, pero con relación a la docencia no tenía mucha relación. Siguió sus estudios de postgrado y estudió una maestría en políticas de gobierno y gestión pública, con lo que manifiesta *“La maestría me ha servido para poder participar en las reuniones de coordinación del comité de desarrollo del departamento y ser el director del CUNPROGRESO”*, estas son reuniones que se efectúan periódicamente y pretenden contribuir con el desarrollo del departamento y se discuten acciones que se pueden realizar en forma conjunta.

También en la entrevista a PP-CA, este docente nos indica que es químico farmacéutico, *“realicé una maestría en administración de empresas, en el año 1996; estudié dos diplomados: uno técnico empresarial en administración de recursos humanos y el otro técnico empresarial en administración de empresas”*. Actualmente, ocupa un cargo dentro del CUNPROGRESO, el cual tiene relación con la participación en la docencia directa y en la coordinación académica.

Es opinión general de la mayoría del profesorado participantes, tanto por medio de cuestionario como en las entrevistas, que al indagar sobre si la formación debe ser obligatoria o voluntaria, el grupo manifiesta que ésta debe ser obligatoria.

Se debe profundizar en lo relacionado con las horas que les dedican a la formación: la

mayoría indica que dos horas diarias: pero allí va incluido el tiempo que le dedican a la formación tanto para cumplir con tareas del programa, como para profundizar en los temas que deben impartir al estudiantado. También hay docentes que están en procesos de estudios de maestrías pero están relacionadas con su carrera de licenciatura, no así para desarrollar o aprender técnicas que contribuyan con la práctica docente.

Brechas del conocimiento

Al recolectar respuestas en los cuestionarios docentes Cuest -D en el proceso de la investigación, para realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación, se consideraron cuatro aspectos:

1. ¿Quiénes necesitan capacitación?
2. ¿En qué área necesitan capacitación?
3. ¿Con qué nivel de profundidad?
4. ¿Cuánto y en qué orden deben ser capacitados?

El procedimiento para la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación, se inició con una exposición de ideas en la que se indicaron temas generales que se consideraba necesario reforzar o profundizar. Enseguida, se establecieron los temas más específicos sobre los que el profesorado podría requerir capacitación. En esta etapa se utilizó el cuestionario, que permitió generar la información que enriquece el diagnóstico de necesidades.

Enseguida, se exploró en las autoridades del CUNPROGRESO y ellos reconocieron la necesidad de realizar procesos que los mantenga actualizados en áreas del campo educativo. Luego, se profundizó en las entrevistas dirigidas a los directivos del centro universitario, para dejar los elementos fundamentales manifiestos como ne-

cesidades de capacitación, y se conviertan en insumos para la elaboración de un plan de formación inicial o de formación continua según sea el caso.

Con la temática general planteada, se procedió a consensuar con los veintiséis docentes; se realizó una discusión grupal para validar la información y así reforzar e incluirla en el proceso de formación continuada. Finalmente, los docentes determinaron lo siguiente:

- Tutorización en apoyo a la enseñanza
- Investigación educativa
- Evaluación educativa

Dentro de lo mencionado por el profesorado tenemos Entr. D-3 AR: *“El profesor debe jugar un rol de facilitador del proceso dejando atrás ser el transmisor de conocimientos para dar paso a un guía, orientador y facilitador”*; el ser facilitador contribuye a ese proceso por medio del cual el profesor tutor va a lo largo del camino; su meta es apoyar en el aprendizaje y que se concrete la actividad o tarea iniciada, con un máximo aprovechamiento.

Al revisar algunas definiciones se cuenta con lo expresado por Lara García (2009): *“la tutoría académica puede interpretarse razonablemente como una parte fundamental de las propuestas más generales de innovación curricular”* (p. 31). En este sentido se coincide, ya que de esta forma se estará haciendo variantes al actuar en el aula, lo que repercutirá en tener un mejor balance de resultados positivos en la formación del estudiantado.

Respecto de la investigación educativa como elemento clave en la formación del profesorado, manifiestan PP-CA *“la investigación nos apoya para mejorar la calidad educativa”*; de esta cuenta al desarrollar el componente, se debe hacer énfasis en los aspectos de investigación educativa tanto en la parte teórica como en la práctica, con lo cual se elaborarán más proyectos de investigación.

Se constató que varios profesores desarrollan diversos proyectos de investigación en donde involucran a sus estudiantes, pero no se da en todos los cursos y tampoco está estandarizada esa actividad; se pudo considerar que el eje de investigación debe formar parte tanto del programa de formación del docente que se inicia, como del programa de formación continua.

El fin que debe alcanzar *“La Investigación Educativa es aquella que tiene como finalidad comprender la práctica y enriquecer el criterio profesional de los docentes, es decir, aquella que está relacionada con la mejora de la práctica concreta en la que están implicadas profesoras y profesores concretos”* (Blanco, 2010, p. 578). Esta práctica debe ser fortalecida entre el profesorado del CUNPROGRESO, con lo cual se logrará que se mejore en diversos aspectos, tanto en el establecimiento, como a nivel comunitario.

Como nos indica Entr. D1-HJ *“Crear un seguimiento y control de pensum de clases, buscar los mismos objetivos. Implementación de cursos de apoyo a los alumnos para técnicas y presentación de temas de investigación”*.

Conclusiones

La investigación permitió concluir que el profesorado participante tiene una amplia preparación en los aspectos de su formación académica de base, pero tiene deficiencias en los aspectos de Didáctica y de Pedagogía.

Se les dificulta participar en procesos de formación docente, debido a que tienen otro empleo que les absorbe la mayor cantidad de horas; esto porque en el centro universitario solo tienen un promedio de una a tres horas contratadas y al estar allí se dedican a las actividades laborales.

Todos los participantes están conscientes de que es una debilidad el no tener mayor entrenamiento en aspectos de didáctica y pedagogía; también manifiestan interés en participar en procesos formativos.

Dentro de las brechas del conocimiento, manifiestan que experimentan debilidades en los temas que tienen que ver con la tutorización en clase, la investigación educativa, la evaluación educativa y las nuevas tecnologías didácticas. Lo mismo ha sido manifestado por el estudiantado, y son aspectos fundamentales para ser incluidos en un programa de formación docente.

Recomendaciones

Los centros universitarios deben contar con un programa de inducción al profesorado incipiente; deben realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación, para orientarse y fortalecer los aspectos considerados como debilidades del profesorado.

Deben realizarse investigaciones cuantitativas y cualitativas acerca del desempeño docente en donde exista una triangulación de información desde la óptica del propio profesorado,

de los estudiantes y de las autoridades del centro universitario.

Se deben crear las condiciones adecuadas para desarrollar investigaciones y publicar experiencias innovadoras, que surjan del mismo equipo directivo y del profesorado. Ψ

Referencias

- CARBALLO, R. (2011). Variables de la innovación modelo Aldebaran. En línea Extraído 08 de Noviembre de 2013, de blog Roberto Carballo <http://www.robertocarballo.com/2011/12/23/variables-de-la-innovacion-modelo-aldebaran/>
- FERNÁNDEZ, F.(edit) (2013). Transitar la cultura, niños y niñas inmigrantes en la educación obligatoria. Estudio de caso. Multicaso. Ediciones Aljibe. Málaga. España.
- HANNA, H. (2006) La innovación en la enseñanza superior” Editorial Narcea
- HERNÁNDEZ, R. FERNÁNDEZ, C. BAPTISTA, P. (2010). Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw Hill, quinta edición. Perú.
- GIMENO, J. (2000) Una vida de docencia. Entrevista a la revista Docencia Universitaria de la Universidad Industrial de Santander de Bucaramanga. Colombia Valencia, 25 de Mayo de 2000 disponible en <http://www.uv.es/arbelaez/v2n204josegimeno.htm>
- GIMENO, J. Y PÉREZ, A. (2008) Comprender y transformar la enseñanza. 12ª edición. Editorial Morata. Madrid, España.
- KIRKPATRICK, D. (2007) Evaluación de acciones formativas los cuatro niveles. Barcelona España: Ediciones Gestión 2000. Barcelona, España
- SANTOS, M. (2008). *Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros*. Ediciones Akal, S. A Primera edición Madrid, España
- STAKE, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid, España, Editorial Morata.
- SOLA, M. (2007) *Metodología de la investigación cualitativa en educación*, Departamentos de Didáctica y Organización Escolar de las Universidades de Málaga y Almería, España.
- TAYLOR, S. , Y BOGDAN R. (2013) *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. 14ª. Edición Barcelona, Editorial Paidós
- STUFFLEBEAM, D. Y SHINKFIELD, A. (2005) *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Barcelona, Paidós/MEC
- UNIVERSIDAD PONTIFICIA SALESIANA (2010) *Diccionario de Ciencias de la Educación. Facultad de Ciencias de la Educación*. Editorial CCS Segunda Edición. Alcalá, Madrid.
- WAGNER T. (2013) *Crear Innovadores La formación de los jóvenes que cambiarán el mundo*. Editorial Carvajal Educación Buena Semilla. Bogotá, Colombia.