

872743

UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

INCORPORACIÓN No. 5727-43 A LA

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO.

8

292782



ESCUELA DE PEDAGOGÍA

*El proceso de Evaluación docente  
en la escuela de Pedagogía,  
ciclo escolar 1999-2000.*

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

*Norma Adriana Magaña Magaña*



URUAPAN, MICHOACÁN, 2001.

UNIVERSIDAD  
DON VASCO, A.C.



Universidad Nacional  
Autónoma de México



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

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

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

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



UNIVERSIDAD  
DON VASCO, A.C.

# UNIVERSIDAD DON VASCO, A.C.

## ESCUELA DE PEDAGOGIA

ENTRONQUE CARRETERA A PATZCUARO 1100  
APARTADO POSTAL 66 TELS.: 4-25-26 Y 4-17-46  
URUAPAN, MICHOACAN

### AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN DE TESIS

NOMBRE DEL ALUMNO:

**NORMA ADRIANA MAGAÑA MADRIGAL**

SE AUTORIZA LA IMPRESIÓN DE LA TESIS:

**EL PROCESO DE EVALUACION DOCENTE  
EN LA ESCUELA DE PEDAGOGIA,  
CICLO ESCOLAR 1999 - 2000**

OBSERVACIONES:

URUAPAN, MICH., A 15 DE JUNIO DEL 2000

LIC. SILVIA MORA MORA

NORMA ADRIANA MAGAÑA MADRIGAL

LIC. HECTOR RAÚL ZALAPA RÍOS

## AGRADECIMIENTOS

A Dios:

*Por permitirme culminar con éxito  
una etapa más en mi vida*

A Rafael y Miroslava, mis padres:

*Por su amor y esfuerzo para sacarnos adelante.  
"Nuestra barca permanece a flote gracias a  
sus estructuras principales".*

A Liliana, Rafael y Hugo, mis hermanos:

*Por tan gratos momentos y experiencias  
inolvidables, por todo su apoyo. ¡Gracias!*

A toda mi familia:

*Por ser parte de mi existencia.*

A mis amigas y amigos:

*Por el placer de conocerlos y  
compartir nuestros sueños e ilusiones.*

A Silvia Mora, mi asesora:

*Por tus consejos y aportaciones  
profesionales. Mejor asesora no pude tener.  
¡Gracias!*

A todos y cada uno de mis maestros:

*Por su valiosa enseñanza y amistad*

*A cada persona que ha dejado y dejará una huella en mi camino... camino que hoy comienza una nueva ruta con esta tesis como símbolo... empyrendo el viaje llena de esperanzas e ilusiones, pero dentro de mi maleta, también cargo incertidumbres y temores... ¡Gracias, una y otra vez, por ser parte de este nuevo caminar!*

## FE DE ERRATAS

DICE	DEBE DECIR	PAGINA	RENLÓN
perfil de ingreso	perfil de egreso	2	6
la calidad educativa de la práctica educativa	la calidad educativa en el proceso enseñanza-aprendizaje	5	2
académica	educativa	6	8
según resultado obtenido	según los resultados obtenidos	6	18
docente	maestro	9	15
Lic.	licenciatura	15	Título 1
teoría	teorías	22	4
docente	maestro	43	8
Universidad	universidad	44	1
persona	sujeto	49	12
mismo	propio	59	5
se es susceptible	son susceptibles	63	18
valuación	evaluación	71	3er. Título
al los maestros	a los maestros	75	10
una baja o una baja	una alta o una baja	77	18
hace tres años, y "fue	hace tres años al instrumento, y "fue	78	3
a al práctica	a la práctica	80	10
encarga aplicar	encarga de aplicar	80	14
"se interese	"que se interese	85	11
de años de experiencia en la docencia	de años en la docencia	92	19-20
enfoquen	enfocan	93	14
como cualquier	como en cualquier	99	6
aveces	a veces	102	19
y realmente	y que realmente	103	18
se realice la ED, y que	se realice, y que	104	2
debería	deberían	104	9
sobretudo	sobre todo	106	2
en los que ella se siente bien	en los que se siente bien	106	2
alguna	algunas	111	8
si	Así	112	17
mismo "afortunadamente	mismo dio "afortunadamente	114	7
Alves Mattos	Alves de Mattos	114	21
el que la	es que la	117	17
desempeño	desempeñas	132	16
Faltó incluir número 21	21. SCHMELKES, Silvia (1995) "La calidad educativa y la formación de docentes" EN REVISTA Sinéctica 7 Jul-Dic.	137	#21

# INDICE

Introducción.....	6
<b>1. Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C.....</b>	<b>11</b>
1.1 Universidad Don Vasco, A.C.....	11
1.2 Escuela de pedagogía.....	11
1.2.1 Estructura del plan de estudios.....	13
1.2.2 Perfil de ingreso del licenciado en pedagogía.....	15
1.2.3 Proyectos que fomentan la calidad educativa.....	17
1.2.3.1 Jornadas de pedagogía.....	17
1.2.3.2 Espacios de formación y práctica profesional.....	18
1.2.3.3 Evaluación docente.....	19
1.2.3.3.1 Perfil del docente.....	20
<b>2. Calidad y Evaluación Educativa.....</b>	<b>24</b>
2.1 Educación y calidad.....	25
2.2 Concepto de evaluación.....	28
2.2.1 Evaluación educativa.....	30
2.3 Qué se evalúa en educación.....	33
2.3.1 Alumnos.....	33
2.3.2 Programa o componente.....	34
2.3.3 Escuela o centro.....	34
2.3.4 Evaluación de sistema.....	34
2.4 Propósitos de la evaluación.....	35
2.4.1 Tipos de evaluación.....	37
2.5 Características de la evaluación.....	38
2.5.1 Validez.....	38
2.5.2 Confiabilidad.....	39
2.5.3 Practicidad.....	39
2.5.4 Precisión.....	39

2.6 Proceso de evaluación.....	40
2.7 Limitaciones.....	41
<b>3. Docencia Universitaria.....</b>	<b>43</b>
3.1 Universidad y docencia.....	44
3.1.1 El profesor y la docencia.....	44
3.2 Perfil del docente.....	45
3.2.1 Conocimientos.....	46
3.2.2 Actualización.....	46
3.2.3 Vinculación con la investigación.....	47
3.2.4 Planeación.....	47
3.2.5 Comunicación.....	47
3.2.6 Capacidad de adaptación.....	48
3.2.7 Capacidad intuitiva.....	48
3.2.8 Dinámica pedagógica.....	48
3.2.9 Personalidad.....	49
<b>4. Evaluación Docente.....</b>	<b>51</b>
4.1 Definición e importancia.....	51
4.2 Propósitos de la evaluación docente.....	53
4.2.1 Retroalimentación.....	53
4.2.2 Mejorar la calidad de la enseñanza.....	53
4.2.3 Control y petición de responsabilidad.....	54
4.2.4 Desarrollo profesional del docente.....	54
4.2.5 Selección de profesores.....	54
4.3 Criterios de evaluación.....	54
4.3.1 Aspectos evaluables.....	56
4.4 Métodos de evaluación docente.....	56
4.4.1 Clasificaciones administrativas.....	57
4.4.2 Opinión sistemática de los profesores colegas.....	57

4.4.3 Calificaciones de los alumnos.....	58
4.4.4 Clasificaciones realizadas por los estudiantes.....	58
4.4.5 Autoevaluación.....	59
4.5 Factores que deben considerarse en el proceso de evaluación docente.....	60
4.5.1 Institucionales.....	61
4.5.2 Metodológicos.....	61
4.5.3 Humanos.....	62
<b>5. Evaluación Docente de la escuela de pedagogía, ciclo escolar 1999-2000.....</b>	<b>65</b>
5.1 Descripción metodológica.....	65
5.1.1 Método.....	65
5.1.2 Población.....	66
5.1.3 Técnicas e instrumentos.....	67
5.1.4 Proceso de Investigación.....	69
5.2 Análisis e interpretación de resultados.....	71
5.2.1 Concepción y praxis de la evaluación docente de la escuela de pedagogía.....	71
5.2.1.1 El proceso de evaluación docente en la escuela de pedagogía.....	71
5.2.1.1.1 El instrumento de evaluación docente.....	76
5.2.1.2 La evaluación docente y los alumnos.....	82
5.2.1.3 Los maestros y la evaluación docente.....	86
5.2.1.4 La evaluación docente y la dirección de la escuela de pedagogía.....	88
5.2.2 Elementos que influyen en la evaluación docente.....	90
5.2.2.1 Formación académica.....	91
5.2.2.2 Aspectos afectivos.....	93
5.2.2.3 Instrumento de la evaluación docente.....	98



5.2.3 La evaluación docente como un proceso que contribuye a la calidad educativa de la práctica educativa.....	100
5.2.3.1 La práctica docente y el proceso de evaluación.....	100
5.2.3.2 Las funciones de la evaluación docente en la escuela de pedagogía.....	104
5.2.3.3 La evaluación docente en la calidad educativa.....	119
<b>Conclusiones.....</b>	<b>122</b>
<b>Propuesta.....</b>	<b>125</b>
<b>Fuentes de consulta.....</b>	<b>136</b>
<b>Anexos.....</b>	<b>140</b>

## INTRODUCCIÓN

La evaluación de cualquier actividad más que importante es indispensable para conocer los resultados obtenidos y constatar hasta que grado fueron efectivos los esfuerzos realizados. Para asegurar la calidad académica de una institución educativa, es necesario contar con un procedimiento de evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje; una manera de lograrse, aunque no la única, es evaluando la actuación del profesor en el aula. El propósito de la evaluación de maestros es el mejoramiento de un nivel académico característico de la institución, los resultados que se obtienen sirven a toda la comunidad académica, ya que el maestro calificado como “bueno”, es un buen facilitador de la enseñanza, y por ende si existe una buena enseñanza, existe calidad en la institución y en sus egresados.

Cuando se conoce de que lado es donde molesta el zapato, es más fácil buscar una solución, la evaluación docente ayuda a descubrir cómo va la práctica docente, y puede ser una herramienta útil en la toma de decisiones, una de ellas a nivel institución, es decir, para promover actividades que ayuden a un mejor desempeño docente, así como la contratación de personal; las decisiones también son por parte del mismo docente hacia la mejora de su propio desempeño, o bien, en su contrario el seguir con su misma práctica, sin cambiarla. Con la evaluación se puede percibir los elementos que pueden ser reforzados o bien modificados según resultado obtenido.

En la escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco, desde hace aproximadamente cinco años, los alumnos realizan semestre tras semestre una evaluación a los docentes, con el objeto de obtener elementos que favorezcan el mejoramiento del quehacer de éstos.

Mucho se ha investigado sobre evaluación docente, pero en éste caso de la Escuela de Pedagogía, es la primera vez que se realiza una investigación sistemática de la evaluación docente, y aunque se piense que los resultados se pueden vislumbrar a simple vista, fue necesaria la investigación para obtener resultados más confiables que simples suposiciones.

El problema radicó principalmente, en el papel que juega dicha evaluación en los sujetos involucrados, es decir, en los docentes, alumnos e institución en general (directivos); y hasta qué punto está cumpliendo su objetivo; y si existe realmente una conciencia de la utilidad de la evaluación docente, como son: perfeccionar la enseñanza de los docentes creando programas para mejorar la calidad, la toma de decisiones de la dirección respecto a la selección de los profesores, en general, para el mejoramiento de la enseñanza; lo que llevó al siguiente cuestionamiento: ¿Es la evaluación docente un "simple" proceso técnico, o bien, se convierte en un elemento culturizador?. Culturizador en el sentido en el que se deriven de él consecuencias que faciliten la optimización del objeto-sujeto evaluado.

Los *objetivos* que guiaron la presente investigación fueron:

GENERAL: Valorar el proceso de evaluación docente que se realiza en la escuela de pedagogía, con el fin de determinar los elementos que influyen en su desarrollo, así como las funciones que cumple en la institución.

ESPECÍFICOS:

- Distinguir las características necesarias para la evaluación del profesorado.
- Subrayar la utilidad de la evaluación docente como agente facilitador de la calidad educativa.
- Describir el proceso de evaluación docente en sus diferentes etapas: adecuación del instrumento, aplicación, procesado de resultados y presentación de los mismos en la escuela de pedagogía.
- Identificar los elementos que influyen en el proceso de evaluación docente en la escuela de pedagogía.
- Definir las funciones que cumple la evaluación docente en la escuela de pedagogía.

*Las preguntas de investigación fueron:*

¿Cuáles son las características necesarias, en la evaluación del profesorado?.

¿Cómo se realiza el proceso de evaluación docente (ED) en la escuela de pedagogía?.

¿Cuáles son los elementos que influyen en el proceso de la evaluación docente?.

¿Cuál es la opinión de los alumnos y de los docentes sobre la evaluación docente?.

¿Cuál es la opinión de la Institución respecto a la ED?.

¿Qué utilidad se le otorga a la evaluación docente en la escuela de Pedagogía, en su incidencia con la calidad educativa?.

La investigación se realizó en la escuela de pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C., considerando el ciclo escolar 1999-2000.

El presente trabajo está conformado por: una *investigación documental, teórica*, que permite dar sustento y coherencia a toda la investigación, así como una segunda parte que es *la investigación de campo* a partir de la cual se pudo validar o refutar la teoría de acuerdo al contexto analizado.

Este trabajo está conformado por cinco capítulos. El primero es el marco de referencia, en donde se describe las características de la escuela de pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C., lugar donde se llevó a cabo la investigación de campo.

El segundo capítulo hace referencia a la calidad educativa y la importancia de la evaluación dentro de ella, viendo a la evaluación como un proceso general, donde se abarca concepto, características, objetos/sujetos de evaluación.

El capítulo tercero del presente trabajo está dedicado al docente universitario, en donde se retoma lo que es la docencia universitaria y algunas características consideradas necesarias en un buen docente.

En el cuarto capítulo, se retoma la evaluación docente como tal, qué es, cuál es su importancia, los tipos de evaluación del profesorado y algunas limitaciones que se deben considerar en la aplicación de un proceso de esta naturaleza.

El capítulo cinco, aborda el análisis e interpretación de los datos obtenidos en el transcurso de toda la investigación, así como la descripción metodológica, en donde se plasma el tipo de método y técnicas empleados.

Cabe señalar que existe, de igual manera, un espacio dedicado a las conclusiones, a la propuesta y las fuentes documentales consultadas.

La principal limitación que se tuvo en el transcurso de la investigación fue el tema en sí mismo, ya que por su naturaleza es complicado, puesto que están presentes juicios valorativos de las personas que intervienen en la evaluación docente, así como los del investigador mismo, el cual formó parte de éste proceso, y en muchas ocasiones estos juicios pueden tender en gran medida hacia la subjetividad.

# **CAPITULO 1: ESCUELA DE PEDAGOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DON VASCO A. C.**

Los fenómenos no se presentan de manera aislada, se relacionan e influyen unos con otros, el contexto en el que se desarrollan determina el funcionamiento de esas relaciones. Por tal razón, en el presente capítulo se abarcan características que identifican a la escuela de Pedagogía, así como a la Universidad Don Vasco A.C., con la finalidad de ubicar la presente investigación dentro de un escenario específico; dado el papel fundamental que juegan ambas en el proceso de investigación.

## **1.1 Universidad Don Vasco, A.C.**

La Universidad Don Vasco, A.C. nace en 1963 como Instituto Cultural Don Vasco, gracias a la iniciativa del Sr. Cura José Luis Sahagún de la Parra y el Pbro. Gonzalo Gutiérrez, con el fin de proporcionar educación de calidad a jóvenes de Uruapan y de sus alrededores, para que éstos no tuvieran que desplazarse fuera de la ciudad en busca de horizontes educativos. Poco a poco, el Instituto Cultural Don Vasco fue creciendo y desarrollándose en beneficio de la comunidad estudiantil de la región, y en el año de 1988 se convierte en la Universidad Don Vasco A.C. incorporada a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Así, la Universidad Don Vasco cuenta actualmente con las siguientes licenciaturas: Administración de Empresas,

Contaduría Pública, Arquitectura, Trabajo Social, Pedagogía, Diseño Gráfico, Ingeniería Civil, Informática y Derecho; también ofrece secundaria y bachillerato (C.C.H.)

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

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

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

La Universidad Don Vasco, A.C. cuenta con una organización estructurada, diferentes servicios y carreras para ofrecer a la comunidad estudiantil, dentro de ella está considerada la escuela de Pedagogía, la cual se describirá con mayor profundidad y detalle, por ser el escenario donde se desarrolló la presente investigación.



## **1.2 Escuela de Pedagogía**

La Escuela de Pedagogía se funda en 1988 y el plan de estudios que se implementa es el de la Escuela Nacional de estudios Profesionales Acatlán. El objetivo de la licenciatura en Pedagogía es: “formar profesionistas que, al comprender de manera amplia y profunda el fenómeno educativo sean capaces de proponer, instrumentar y evaluar acciones tendientes al mejoramiento del quehacer educativo en la familia, la escuela, la empresa y la comunidad”. (UNAM;1988:7)

La pedagogía se concibe como la disciplina que estudia al hombre en situación educativa, ésta, referida a un proceso de enseñanza-aprendizaje. Este proceso implica un conjunto de elementos, relaciones y condiciones, por lo que puede tener como contexto lugares escolares y extraescolares. De lo anterior se desprende que para abordar el fenómeno educativo, en todas sus dimensiones y en todos sus aspectos, la pedagogía debe auxiliarse en otras disciplinas, confiriéndole así un carácter multidisciplinario.

### **1.2.1 Estructura del Plan de Estudios**

A continuación se presenta el plan de estudios de la Escuela de Pedagogía, en un cuadro de materias, con el fin de visualizar los principales contenidos que se abordan en la licenciatura.

CICLO BASICO					CICLO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE PREESP.	
Sem	Básica-Pedagógica	Psico-Pedagógica	Socio-Pedagógica	Investigación Pedagógica	Formación Profesional	Preespecialización
1	* Teoría Pedagógica I * Historia de la educación	* Teorías Psicológicas Contemporáneas.	* Teorías Sociológicas * Economía Política	* Taller de investigación documental		
2	* Teoría Pedagógica II * Didáctica I	* Psicología de la Infancia I	* Sociología de la Educ. *Ciencia Política.			
3	* Educación de Adultos * Didáctica II	* Psicología de la Infancia II	* Problemas Educativos en América Latina	*Fundamentos de Epistemología		
4	* Teorías de la comunicación	* Psic. De la adolescencia *Psic. Social	* Sociedad y Política del Méx. Actual	* Metodología de las Cs. Sociales.		
5	*Comunicación Educ. * Lab. De gpos. En Educ. * Historia de la Educ. en México	* Psicología Educativa I		* Metodología de las Ciencias Sociales II	* Formación y práctica profesional I	
6	* Planeación y Admón. Educativa	* Psicología Educativa II	* Política Educ. de México I	* Estadística aplicada a la Educación	* Formación y práctica profesional II	* Seminario de Preespecialización I
7	* Evaluación y desarrollo curricular	* Educ. para la Orientación Sexual (optativa)	* Política Educativa de México II	* Taller de Investigación Educativa	* Formación y práctica profesional III	* Seminario de Preespecialización II
8	* Sem. De filosofía de la Educación * Sem. De elab. De planes y prog. De estudio (optativa)		* Seminario de problemas actuales de la educación en México	* Taller de Investigación Educativa		* Seminario de Preespecialización III

## 1.2.2 Perfil de Egreso del Lic. en Pedagogía

Para desempeñar su trabajo profesional, el egresado de la Licenciatura en Pedagogía deberá desarrollar algunas capacidades y actitudes, en base a ellas, la institución educativa, planea y dirige sus acciones, dentro de las cuales se puede encontrar la necesidad de tener docentes capaces que contribuyan a conseguir este perfil.

El egresado de la Licenciatura en Pedagogía será un profesionista capaz de:

- Juzgar el contexto social, económico, político y cultural en que se encuentra la educación nacional.
- Valorar los fundamentos filosóficos y políticos de la educación en México.
- Valorar las bases biológicas, psicológicas y sociales del desarrollo del ser humano, a fin de generar condiciones que posibiliten el logro de fines educativos.
- Planear, conducir y evaluar actividades de enseñanza y aprendizaje en contextos escolares, empresariales y comunitarios.
- Conducir grupos de aprendizaje en todos los niveles escolares.
- Asesorar a estudiantes en la elección de su carrera profesional y en el empleo de métodos y técnicas de estudio que optimicen el aprendizaje.
- Diseñar, ejecutar y evaluar programas de formación y capacitación docente.
- Diseñar, ejecutar y evaluar programas tendientes a la solución de problemas de aprendizaje en las áreas de lectura, escritura y cálculo.

- Planear e implementar estrategias de educación de adultos: alfabetización, escuela abierta, capacitación laboral y proyectos de educación no formal.
- Diseñar y producir materiales didácticos que optimicen el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Elaborar planes y programas de estudio acordes a las necesidades educativas de la región.
- Analizar y evaluar planes educativos respecto a su estructuración interna y a su impacto en el contexto social.
- Administrar instituciones educativas.
- Diseñar e instrumentar sistemas que permitan evaluar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Diseñar e instrumentar en todas sus faces proyectos de investigación educativa.

Para desempeñar su trabajo profesional, el egresado de la Licenciatura de Pedagogía también deberá desarrollar las siguientes capacidades y actitudes:

- Pensamiento crítico
- Capacidad y disposición para trabajar en equipo.
- Facilidad para expresarse con claridad y precisión al hablar y escribir.
- Facilidad para tomar decisiones de manera razonada y crítica.
- Capacidad para observar, analizar y sintetizar información.

- Capacidad para organizar y hacer uso eficiente de los recursos implicados en acciones educativas.
- Iniciativa y creatividad.
- Interés por comprender y transformar la realidad educativa en contextos micro y macrosociales.

\* (Fuente: Organización Académica de la Licenciatura en Pedagogía)

### **1.2.3 Proyectos que Fomentan la Calidad Educativa**

Dentro de la escuela de Pedagogía se han ido incrementando acciones, con el fin de mejorar cada vez más los servicios que se ofrecen a los estudiantes y ayudar en su formación profesional.

#### **1.2.3.1 Jornadas de Pedagogía.**

Uno de los proyectos que año con año se realizan en la escuela de Pedagogía por los meses de noviembre – diciembre es la Jornada de Pedagogía, la cual consiste en impartir conferencias y/o talleres de diversos temas que brinden mayores conocimientos a los pedagogos en su área, buscando sobre todo los contenidos más actuales respecto a la educación, que cubran las expectativas de los estudiantes. Dentro de esta jornada existen también diversas actividades culturales y deportivas.

### 1.2.3.2 Espacios de Formación y Práctica Profesional.

Con la finalidad de que los estudiantes de Pedagogía pueden vincular la teoría con la práctica y obtener un mejor aprendizaje, más significativo, se cuenta con el Centro de Atención Pedagógica como un espacio de formación y práctica profesional en donde se ofrecen servicios como:

- *Educación abierta para Jóvenes y Adultos:* Funciona los sábados por las tardes y va dirigido a la comunidad en general que no ha terminado sus estudios básicos. Participan principalmente los alumnos de 3º y 4º semestre.
- *Atención a niños con Problemas de Aprendizaje:* Funciona los viernes por la tarde y sábados por las mañanas y tiene el objetivo de brindar ayuda y apoyo a niños que tienen problemas de lecto-escritura principalmente. Dentro de éste espacio existe también el servicio de escuela para padres. Participan alumnos de 5º, 6º y 7º semestre principalmente.
- *Taller de Orientación Educativa y Vocacional:* Se imparten cursos en la región a nivel secundaria y bachillerato principalmente, enfocados hacia la orientación educativa y vocacional. Participan 5º, 6º y 7º semestre.

Otro espacio más es:

- *Taller de Recursos didácticos:* Donde el estudiante realiza proyectos que respondan a necesidades educativas específicas, brindando algún

instrumento de apoyo al proceso educativo. Participan los alumnos de 5º y 6º semestre.

### **1.2.3.3 Evaluación Docente.**

\* En 1992 se inicia con la practica de la Evaluación Docente cuyo objetivo es que el maestro mejore su calidad como docente, además de su trabajo académico, que se detecten puntos especificos a mejorar de manera inmediata. Se vió que si la evaluación de personal es una práctica saludable en otros ámbitos, también podría serlo en el educativo, un maestro merece saber que es bueno, eso refuerza su motivación para seguir siendo bueno.

Primeramente se definió el perfil del docente, el cual no existía, éste fue elaborado por un grupo de maestros. Fue de esta manera como se fundamentó el primer instrumento de evaluación docente. Se aplicaba dos veces al semestre, al inicio y al final, pero con el tiempo se visualizó que si la evaluación docente se realizaba al principio no había suficientes elementos para su aplicación, al final, no se obtenía mayor retroalimentación sobre la práctica, por lo que se optó (por razones prácticas), aplicarlo una sólo vez al semestre, después de la primera evaluación académica, una vez que ya que se ha visto la forma del trabajo del maestro y así se puedan tener suficientes elementos para contestarla y realmente aportar una retroalimentación en el proceso educativo.

Al principio hubo mucha resistencia por parte de los maestros, e incluso se empezó a aplicar en contra de la voluntad de los mismos, pero dándoles la oportunidad

de argumentar la razón de su resistencia, una de las objetaciones que se hacían era que su práctica iba a ser burocratizada. Esta situación poco a poco fue modificándose. También se presentó en los alumnos una ausencia de cultura hacia la misma.

El instrumento ha sufrido varias modificaciones en su diseño y aplicación. En 1995 se empieza a pedir sugerencias de los alumnos para su reestructuración, pero con poca participación de éstos. Desde hace un año se realiza por muestreo debido al incremento de matrícula. El instrumento actualmente consta de 24 reactivos agrupados en criterios tales como: conocimientos, planeación, dinámica pedagógica, evaluación, actitudes; además de que se incluye un apartado para señalar los materiales didácticos que el docente emplea, así como un espacio para sugerencias. (Anexo 6)

\*(Fuente: Entrevista Director de la Escuela de Pedagogía noviembre 1999)

A continuación se presenta el perfil del docente de la escuela de pedagogía, en el cual se deben basar los reactivos del instrumento.

### **1.2.3.3.1 Perfil del Docente**

#### **CONOCIMIENTOS**

- Conoce el contexto económico, político y cultural del país.
- Tiene experiencia laboral en el área de la materia que imparte.
- Conoce la filosofía de la institución
- Conoce la organización académica de la licenciatura



- Conoce su materia y la relación que tiene con el resto del plan de estudios.
- Está actualizado en los contenidos de su materia
- Posee formación didáctica
- Conoce la dinámica del grupo
- Conoce a sus alumnos

### HABILIDADES

- Planea oportunamente sus clases
- Utiliza métodos y técnicas de enseñanza que favorecen la participación activa y reflexiva de sus alumnos
- Favorece el trabajo en equipo
- Favorece procesos de investigación en los alumnos
- Guía al alumno al descubrimiento de su aprendizaje
- Emplea recursos didácticos que apoyan el proceso enseñanza aprendizaje
- Expresa sus ideas con orden y claridad
- Evalúa permanentemente su actividad
- Es crítico
- Es creativo
- Relaciona e integra su materia con el resto del plan de estudios
- Relaciona su materia con el contexto económico, social, político y cultural del país

### ACTITUDES

- Actúa conforme a los reglamentos de la institución
- Tiene gusto por su materia

- Cumple los objetivos de su materia
- Enriquece los contenidos de su materia con experiencias que favorecen el aprendizaje
- Es objetivo en el manejo de las teoría que aborda
- Maneja criterios claros de evaluación con sus alumnos
- Fomenta la buena relación entre los miembros del grupo
- Se interesa por que todos aprendan
- Promueve el compromiso social
- Da confianza al alumno
- Procura establecer una relación personal con cada alumno
- Está abierto al diálogo
- Es puntual
- Está en formación permanente

La Escuela de Pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C. pone especial interés en mejorar día a día los servicios que ofrece a la comunidad estudiantil. Manifestación que se percibe en las acciones que emprende, como es el caso de los espacios de formación y práctica, la evaluación docente, entre otras, ya que dentro de éstos ámbitos, es una de las escuelas pioneras en toda la Universidad, demostrando así, el interés que se pone en mejorar cada vez más la práctica que se realiza en dicha escuela, incluyendo no sólo a alumnos, sino también a los maestros, ambos agentes básicos en el proceso enseñanza- aprendizaje. Todo con el objeto de que tales

servicios sean de calidad y ayuden al desarrollo posterior de sus estudiantes como profesionistas, y respondan a las principales necesidades del sector del que forman parte.

## CAPITULO 2: CALIDAD Y EVALUACIÓN EDUCATIVA

Los temas de calidad y evaluación han cobrado auge en las últimas décadas; en la actualidad todos los sistemas e instituciones incorporan procesos de evaluación de los recursos humanos, como uno de los componentes fundamentales de su funcionamiento, lo que pretenden con ello, es controlar la calidad de sus procesos y productos para atender el reto inexcusable de una permanente mejora.

La evaluación es una etapa importante dentro de cualquier proceso, como nos dice SARRAMONA (1981) ¿Quién no ha sentido la necesidad de una comprobación, de un control, de un balance de nuestras realizaciones que nos permita ver nuestros adelantos y también nuestros fallos y errores?. Mediante la correspondiente evaluación se determina la eficacia del rendimiento en cualquier tarea.

El hecho de conocer con cierto margen de exactitud la relación existente entre las metas establecidas y los esfuerzos obtenidos, constituye una preocupación que se fundamenta primordialmente en la necesidad de disponer de adecuada información para determinar cuáles son las mejores alternativas posibles.

Dentro del ámbito de la educación, la evaluación es un elemento fundamental para procurar la mejora de la misma, por tal motivo en este capítulo se abarca la relación que existe entre los conceptos de calidad y evaluación, así como lo que se entiende por evaluación educativa, los tipos de evaluación que existen, los fines que

persigue y las características que requiere. La evaluación y su desarrollo resulta fundamental para la mejora y la innovación de todos los elementos del ámbito educativo, sistemas, programas, servicios, profesores, alumnos.

## **2.1 Educación y Calidad**

Existen un sinnúmero de definiciones y conceptos de lo qué es la educación, como dice SARRAMONA (1991) el concepto de educación resulta sumamente complejo porque implica a la totalidad del ser humano y su contexto social. Etimológicamente la palabra educación significa conducir, llevar, dirigir.

La educación se ha relacionado a través del tiempo con ideas tales como el perfeccionamiento, el medio imprescindible para alcanzar la plenitud y el fin del hombre, influencia sobre los seres humanos por otros seres humanos, entre otras.

VILLARREAL proporciona una serie de definiciones donde se puede encontrar la de Dewey: "educación es la suma total de los procesos por medio de los cuales una comunidad o un grupo social grande o pequeño transmite a las nuevas generaciones la experiencia, la sabiduría, las capacidades, aspiraciones, los poderes e ideas adquiridas en la vida con el fin de asegurar no sólo la supervivencia del grupo, sino su crecimiento y desarrollo continuo" (citado por VILLARREAL, 1971:14).

La palabra educación, en sus diferentes concepciones, abarca el perfeccionamiento, término en el que está inmerso la búsqueda de una permanente mejora, la búsqueda hacia la calidad.

El término de calidad ha sido materia de debate intenso, sobre el cual no se ha llegado a establecer un consenso general, se entiende la calidad según el contexto y la época, incluso se dice que la historia del hombre es la lucha por ser mejor. Sin embargo, se puede mencionar que el aspecto de la calidad era un tema que se relacionaba principalmente con la actividad de las fábricas, de las empresas, y actualmente, cada vez incursiona más en otros sectores de la actividad humana.

“Una organización orientada a la calidad es aquella que se define a sí misma en función de la satisfacción de los usuarios, y que busca superarse de manera permanente” (CERVANTES, 1998:55)

En el campo de la educación hablar de calidad, es hasta cierto punto, hablar de un término relativamente nuevo, que se puso de moda en México a partir de la masificación de la Universidad. Los estudios superiores buscan especializar el saber humano, hacer al hombre más hábil y capacitado para enfrentarse a una realidad social; por lo que calidad desde este enfoque, significa dominio de contenidos de un determinado campo cognoscitivo y sus correspondientes traducciones en habilidades y destrezas que permitan al sujeto una mejor integración a su realidad.

Pablo LATAPÍ (1988), dice que la calidad se logra cuando lo que se hace se hace bien, en el caso del conocimiento, que es el objeto de la educación superior, la calidad se logrará cuando éste se transmita, se asimile y se produzca de la mejor manera. En el caso más específico de la docencia, habrá más calidad cuando se generen espacios adecuados donde se lleve a cabo una relación pedagógica rica. La

calidad, menciona LATAPÍ (ídem), debe ser producto de los propios recursos orgánicos de la institución, fundamentalmente los humanos (alumnos, maestros), ya que la calidad educativa depende esencialmente de las personas que intervienen en la relación pedagógica.

Dentro de la misma línea, se puede encontrar a Sylvia SCHMELKES que nos dice: "Nadie pone en duda que el factor más importante en la determinación de la calidad de los resultados educativos es la calidad del docente. Dicha calidad, sin embargo, no se refiere solamente a la solidez de sus conocimientos disciplinarios y pedagógicos, ni a lo adecuado de sus habilidades propiamente didácticas. Es, al parecer, una calidad integral, que hace referencia al docente como persona y que incluye desde luego los aspectos cognoscitivos pero también, y de manera muy importante, los afectivos, medidos en diversos estudios como actitudes hacia la docencia, hacia los alumnos, hacia la comunidad en que trabaja" (SCHMELKES,1995:12).

Desde el punto de vista de la calidad, de acuerdo a CERVANTES (1998), se busca impulsar un proceso de mejora de la institución escolar, entendida ésta como una organización, como un sistema. Este sistema se integra por subsistemas, a través de los cuales se desarrollan los diferentes procesos de la educación. El desarrollo de una cultura de la calidad en las escuelas beneficia a los alumnos, maestros e institución en general, y significa el aprovechamiento al máximo de la capacidad y recursos existentes.

El compromiso con la calidad es el de que todos los elementos de la organización escolar trabajen hacia un mismo propósito de una manera explícita y, que se propongan la mejora continua en los procesos, con los elementos que permitan medir objetivamente los avances, partiendo del análisis de sus propias fortalezas y debilidades, el reconocimiento objetivo de fallas, errores y la inteligencia para diseñar vías de superación.

De esta manera es como la calidad va de la mano con la evaluación, ésta no determina la calidad de la educación, pero sí puede ayudar a su mejoría. La evaluación es considerada en la actualidad como un instrumento privilegiado de la administración y política educativa, como una herramienta eficaz para la gestión y la mejora de la calidad de la enseñanza, en otras palabras, la mejora de la calidad de la enseñanza exige ampliar los límites de la evaluación.

## **2.2 Concepto de Evaluación**

Antes de entrar de lleno a las concepciones que sobre evaluación se tienen es importante establecer la diferencia entre medición y evaluación, términos que en varias ocasiones llegan a confundirse.

La medición según Echiburo (ECHIBURO, et. al., 1975), es la determinación del valor numérico de una magnitud obtenida mediante su comparación con una escala cualquiera que nos sirve de patrón, en otras palabras, es asignar números a objetos o



acontecimientos según las reglas establecidas. La medición es una parte integrante y de gran importancia en la evaluación, al grado de que sin ella prácticamente no podría haber evaluación.

La medición se caracteriza por ser cuantitativa y lo más objetiva posible; está centrada en un solo rasgo y por lo general referida a una aptitud. Se realiza en un momento determinado.

Considerando así la medición, entonces, evaluación sería “el proceso durante el cual usamos nuestro propio juicio para establecer cuál es el verdadero significado de la magnitud que hemos determinado durante la medición, tomando en cuenta todos aquellos factores que influyeron para que dicha magnitud alcanzara el valor numérico encontrado” (ECHIBURO,1975:4).

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

La evaluación es una interpretación de una medida (o medidas) con relación a una norma ya establecida, “la evaluación supone la medida pero va más allá, compara el resultado obtenido con unas normas o valores externos a la medición misma. La evaluación interpreta los resultados de la medición comparándolos con una escala de valores” (PALLARES,1977:7).

Por evaluación Fernando CARREÑO (1983) entiende: la acción de juzgar, de inferir juicios a partir de cierta información desprendida directamente o indirectamente de la realidad evaluada, o bien, atribuir o negar calidades y cualidades al objeto

evaluado o, finalmente, establecer reales valoraciones en relación con lo enjuiciado. Los juicios pueden ser desde simples hasta complejos, objetivos, subjetivos; particulares, generales; pero todos incluyen un objeto y un criterio de juicio o valoración.

Evaluar es enjuiciar y valorar a partir de cierta información desprendida directa o indirectamente de la realidad. La medición suele ser deseable como antecedente de la evaluación, por el mayor rango de objetividad que confiere a la información y las facilidades que reporta para su manejo.

### **2.2.1 Evaluación Educativa**

Enseguida se presentan definiciones de evaluación educativa según diversos autores:

ECHIBURO LOBOS (1975): la evaluación educacional, es un proceso integral, sistemático, gradual y continuo, mediante las descripciones tanto cuantitativas como cualitativas más juicios de valores, de todo cuanto converge en la realización del hecho educativo. La evaluación no se realiza en actos simples y aislados, sino que constituye una sucesión de tales actos, sucesión que da origen a un proceso

SARRAMONA (1981): es la actividad sistemática, continua, integrada en el proceso educativo, cuya finalidad es conocer y mejorar al alumno en particular y al proceso educativo con todos sus componentes en general.

CARREÑO (1983): la evaluación es un conjunto de operaciones que carecen de finalidad por y en sí mismas, y que únicamente adquieren valor y vida pedagógica contempladas en función del servicio que prestan para la toma de decisiones en el mejoramiento del proceso enseñanza - aprendizaje.

TIANA (1994): la evaluación de la educación, si se postula como un elemento útil para la política y la administración de la educación, no puede apoyarse en prejuicios o posiciones ideológicas, sino que precisa de la existencia de un análisis científico de la realidad que se enjuicia a la luz de valores explícitos de referencia. Si la evaluación implica juicio, éste debe resultar de observaciones concretas basadas en normas o valores lo más objetivos posibles. Dicho de otro modo, la evaluación puede considerarse como la apreciación sistemática, sobre la base de métodos científicos, de la eficacia y de los efectos reales.

CHADWICK (1992), menciona que hay muchos tipos de evaluación, pero el concepto general es el acto de establecer el valor o mérito de algún proceso, programa, persona, etc.; y sugiere la siguiente definición (cita a PHI DELTA KAPPA): "La evaluación educacional es el proceso de delineamiento, obtención y elaboración de información útil para juzgar posibilidades de decisión" (CHADWICK, 1992:98). Esta definición contiene ocho términos que él explica así:

*Proceso:* Actividad continua que incluye muchos métodos e involucra varias etapas.

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

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

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

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

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

*Juzgar:* Acto de elegir entre varias posibilidades de decisión.

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

La definición de Chadwick es a nuestro parecer la de carácter más íntegro y totalizador, ya que toma en cuenta varios aspectos importantes en el proceso de evaluación educativa, por lo que será uno de los principales fundamentos en el marco de la presente investigación.

## **2.3 Qué se evalúa en Educación.**

Anteriormente ,el campo de la evaluación abarcaba únicamente lo respectivo al aprendizaje de los alumnos, hoy día, debido a la extensión, masificación, y los problemas de eficiencia que conllevan, se ha introducido en las instituciones educativas modernas la evaluación en un nivel más complejo, como una actividad permanente, destinada a preservar o elevar la calidad de los servicios. Esta tarea, además de ocuparse de la evaluación cuantitativa del aprendizaje de los educandos y, de evaluar el desempeño de los académicos, abarca la administración, las políticas, los planes y programas de estudios, investigaciones y la extensión, considerando valiosa la opinión que sobre calidad de los servicios tienen todos los involucrados en el proceso.

Puede decirse que dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje la evaluación va desde los alumnos hasta el sistema educacional imperante, MORGAN y CHADWICK (CHADWICK, 1992) los agrupan dentro de cuatro niveles: a) evaluación del alumno, b) evaluación del programa o componente, c) evaluación de la escuela y d) evaluación de sistema.

### **2.3.1 Alumnos.**

Ha suministrado el fundamento para la evaluación educacional. Para cada estudiante es necesario averiguar por medio de la evaluación el grado de conocimientos que posee, así como suministrar una valoración continua y sumatoria del progreso del alumno a lo largo del programa de estudios.

### **2.3.2 Programa o componente.**

En éste se hace referencia a cada componente del sistema educacional, el currículum, los programas nuevos, los ya existentes, los medios o materiales educacionales, los grupos de personal administrativo. Cada uno de ellos pueden ser evaluados, para ver si su desempeño alcanza los objetivos establecidos para cada uno, y para ver si está contribuyendo al óptimo desempeño del sistema educacional. Dentro de éste nivel se encuentra la evaluación docente, temática sobre la que gira el presente trabajo de investigación y en la cual se ampliará más adelante, en otro capítulo.

### **2.3.3 Escuela o centro.**

La evaluación a este nivel es importante para aquellos que dirigen la escuela, para los alumnos, los padres y los miembros de la comunidad, por lo que la ésta es utilizada para mejorar y satisfacer realmente las necesidades sociales. El nivel de evaluación de un centro es un proceso complejo y que está compuesto por diferentes elementos como los que se mencionan en el aspecto anterior.

### **2.3.4 Evaluación de sistema.**

Es la combinación de información evaluativa de las distintas escuelas que están comprendidas en el distrito, en el estado, en la nación. Este tipo de evaluación forma parte importante dentro de la política educativa de un país y permite mejorar los servicios educativos que ofrece a la comunidad.

La información de cada nivel contribuye y es parte importante de la evaluación a niveles superiores, a pesar de esto, los niveles son diferentes y por ello requieren de distintas formas de evaluación; por lo que no solamente existe una forma única y mejor de evaluar, sino un amplio rango de acciones posibles.

## **2.4 Propósitos de la evaluación**

La evaluación tiene en su realización fines específicos, que al mismo tiempo determinan el tipo de evaluación que se desarrolla.

La evaluación entre sus propósitos tiene el ser diagnósticadora, esto, por que es un mecanismo privilegiado para la recogida de información significativa, concebida como agrupaciones de variables que permiten conseguir una aproximación al estado de la educación, de sus sucesivos niveles y modalidades en un momento temporal dado.

Es importante señalar que la evaluación lleva como principal propósito el detectar aciertos y fallos, en la búsqueda de obtener mejores resultados. El propósito de la evaluación es asegurar la calidad y que el proyecto se realice con un costo mínimo.

“La evaluación cumple la función de retroalimentar el proceso de E-A, proporcionando información sobre su realización, permite una mejor adecuación de los propósitos y de los métodos de aprendizaje” (AGUIRRE LORA,1975:20).

Se puede encontrar que la evaluación proporciona juicios de valor que sustentan la consecuente toma de decisiones. La rendición de cuentas pretende destacar que es necesario controlar y evaluar, externa e internamente a la escuela, el rendimiento y el logro de los alumnos, de los docentes, de los centros y del sistema en su conjunto. Se trata de conseguir que éste rinda cuentas, como empresa pública que es, a la ciudadanía en general y a sus representantes. De este modo, se pretende conseguir un mejor conocimiento y uso de las condiciones óptimas que han de permitir lograr las finalidades y los objetivos sobre los que existe un acuerdo público.

Aunque la rendición de cuentas encuentra un eco generalmente favorable, como lo atestigua el creciente énfasis en la evaluación, no faltan críticas; así, para algunos es la expresión de la ruptura del consenso acerca de qué es lo que la educación debe aportar al individuo, a la comunidad y al país. Otros ven en ella la mera trasposición de unas actitudes y prácticas propias del mundo de la empresa, de la ingeniería y de la ciencia al aula, en una especie de reduccionismo.

Se puede decir que gracias a la evaluación es posible:

- Retroalimentar el proceso de enseñanza – aprendizaje, a partir de conocer los resultados de la metodología empleada en la enseñanza, y en su caso, hacer las correlaciones de procedimiento pertinentes.
- Mantener consciente sobre el grado de avance o nivel de errores que se tiene, para así, dirigir la atención de los evaluados hacia aspectos de mayor importancia que deben continuarse, o bien modificarse, según sea el caso.



- Comprobar hasta que punto se han conseguido los objetivos propuestos.
- Apoyar la toma de decisiones, en base a los resultados que se obtienen y a los propios objetivos.

### **2.4.1 Tipos de Evaluación.**

En relación con los propósitos que pretende la evaluación podemos encontrar diferentes tipos de evaluación.

*Evaluación diagnóstica:* Para obtener un conocimiento previo de la situación, así como del contexto donde se está, para adecuar la puesta en marcha de cualquier intervención educativa o para detectar los problemas que se analizan. **PROPÓSITO:** Tomar decisiones pertinentes para hacer en el proceso educativo las acciones más viables o eficaces, evitando fórmulas o caminos equivocados. **FUNCIÓN:** Identificar la realidad particular del objeto evaluado, comparándolo con la realidad pretendida en los objetivos y los requisitos.

*Evaluación formativa:* Permite el análisis de los procesos educativos, dirigiendo hacia ellos una acción optimizadora antes de que finalicen. También nos sirve para designar al conjunto de actividades y apreciaciones, mediante las cuales juzgamos y controlamos el avance mismo del proceso educativo, examinando sistemáticamente los resultados que se han obtenido. **PROPÓSITO:** Tomar decisiones respecto a las alternativas de acción y dirección que se van presentando conforme se avanza en el proceso enseñanza aprendizaje. **FUNCIÓN:** Retroalimentar al proceso educativo con la

información desprendida y enfatizar la importancia de los aspectos que deben ser considerados dentro de dicho proceso. Informar al objeto de evaluación acerca de su nivel de logro, de tal forma que se determinen la naturaleza y modalidades de los subsiguientes pasos.

*Evaluación Sumaria:* Para designar la forma mediante la cual medimos y juzgamos los resultados finales, con el objeto de certificarlos, determinar promociones, etc.

**PROPÓSITO:** Tomar las decisiones conducentes para asignar una determinada valoración, que refleje la proporción de objetivos logrados en la actividad realizada ya sea en el curso, semestre, entre otros.

## **2.5 Características de la Evaluación.**

La evaluación y su registro necesita contar con ciertas características como mínimas, para ser considerada como válida, y que son requeridas para el éxito en la puesta en práctica de sistemas de evaluación y son:

### **2.5.1 Validez.**

La validez: es el grado de adecuación con que una prueba mide las conductas deseadas. Una prueba es válida en relación con su objetivo concreto, depende de los resultados del instrumento mismo, esto es si mide lo que se pretende medir.

### **2.5.2 Confiabilidad.**

La confiabilidad es el grado de exactitud con que un instrumento mide algo, es decir, que se puede tener confianza en los resultados que se obtengan, ya que éstos pueden ser constantes.

### **2.5.3 Practicidad.**

Esta, se refiere a un conjunto de factores como el tiempo, costo, dificultad de puntuar, es decir, aquellos factores de un contexto real y que cuente con los elementos indispensables para llevarlo a la practica.

### **2.5.4 Precisión.**

Por precisión; se hace no sólo referencia a la claridad de las preguntas y a la concisión de sus núcleos significativos, sino además, a la univocidad de las respuestas.

La medición de un objeto tiene que integrar informaciones variadas, considerando el contexto en el que tiene lugar. La información obtenida debe ser técnicamente adecuada y los juicios han de guardar relación lógica con los datos.

Existen diferentes características de índole necesaria para evaluación, estas dependen de los autores que las manejan, pero en general puede decirse que una prueba de evaluación requiere mínimamente tres de éstas y que serían las que se mencionaron al principio.

## 2.6 Proceso de Evaluación.

Es necesario establecer una metodología que se sigue dentro de un proceso de evaluación, no queriendo con esto el dejar delimitado de forma universal un determinado modelo a seguir en dicho proceso.

Según RAMOS, las etapas del proceso de evaluación son:

1. Establecer los objetivos que se quieren lograr.
2. Seleccionar los recursos que van a ser utilizados.
3. Ejecutar la tarea.
4. Evaluar los resultados obtenidos
5. Replantear los objetivos a la luz de los resultados (retroalimentación)
6. La interpretación de los datos acumulados es indispensable para la emisión de un juicio valorativo. (RAMOS, 1982:22)

Según CHADWICK (1992), la metodología sigue un proceso lógico similar al de otras actividades cuyas acciones básicas incluyen:

- a) El establecimiento de objetivos o propósitos de la evaluación - qué se hará con los resultados -.
- b) La especificación de las variables que se utilizarán en la evaluación - qué reflejará la información -.

- c) La especificación de los métodos para reunir la información – cómo se recolectarán los datos -.
- d) El establecimiento de la manera óptima de analizar los datos – cómo se transformarán en resultados útiles -.
- e) La preparación de la forma de presentar la información, esto es, cómo se transmitirá a quienes toman las decisiones -.

## **2.7 Limitaciones.**

El proceso de evaluación tiene varias limitantes, una de ellas es que a nadie le gusta tener que rendir cuentas de lo que se hace o de lo que no, y menos aún que se le otorgue una "calificación" buena o mala a su quehacer.

Las limitaciones aparecen dentro del mismo proceso, es decir, dentro de cada etapa por las que atraviesa, pero sin lugar a dudas, uno de los mayores problemas no es la evaluación en sí, sino definir quién o quiénes serán los jueces de la misma.

Evidentemente, la objetividad en la evaluación, presenta dificultades, especialmente porque conlleva una interpretación valorativa que depende de los sujetos mismos. La valoración y el juicio constituyen el núcleo de la acción evaluativa.

La evaluación es un proceso que demanda la participación de todos los elementos que integran el sistema educativo, si por algún motivo no sucediera así, el desarrollo del mismo no sería de gran beneficio para la mejora del sistema.

La carencia de una cultura de evaluación, es también una de las mayores restricciones que se presentan en el proceso de la evaluación, y que hacen del mismo un proceso vacuo e innecesario, ya que no se derivan de él consecuencias que faciliten la optimización del objeto-sujeto evaluado, debido a la resistencia al cambio y al temor, manifestados en apatía generalizada sobre la evaluación educativa impidiendo de este modo, mejorar la calidad en la educación.

Para cerrar éste capítulo, basta mencionar que calidad y evaluación son procesos que se enlazan uno a otro, los cuales son requisitos que no se deben dejar de lado en cualquier proceso, sobretodo en el de enseñanza - aprendizaje, de forma especial si lo que se pretende es mejorar cada vez más la formación de las personas.

“Si nos preguntáramos: ¿qué es lo más importante para mejorar la calidad?, la respuesta tendría que ser.... el hombre. Todo cambio buscado, a partir de conocer nuestros fallos, no tiene sentido sino es para beneficiar al hombre y sólo será posible si el hombre siente la necesidad de hacerlo. Por eso, en el proceso de cambio el ingrediente más importante es el hombre, sin su voluntad no se puede cambiar” (GUAJARDO,1998:91).

## CAPITULO 3: DOCENCIA UNIVERSITARIA

Nada cambia en una institución educativa si la mente y el corazón de los profesores no cambian, tal como afirma RUGARCÍA (1995). Los cambios curriculares sugeridos o decididos por algunas autoridades u organismos pierden impacto cuando los maestros no están convencidos de ellos. Sirva lo anterior para resaltar el papel del profesor en una empresa educativa.

Los criterios de calidad asociados a la docencia pueden variar, generalmente la buena docencia se ha relacionado a los rasgos de un buen profesor. La docencia, es una actividad matizada con profundidad por los componentes ideológicos del docente, del alumno, de la institución que la promueva, así como del campo disciplinario al que se enfoque, por tal motivo, no es posible hablar en términos de aplicación generalizada de características en el buen enseñar.

Una universidad no solamente es grande por sus dimensiones, sino fundamentalmente por la calidad de su personal académico, y para esto, es preciso determinar cuáles son los criterios útiles para establecer en qué consiste la buena enseñanza, en este capítulo se abarca en una primera parte al docente universitario y algunas de las características que debe poseer para ser agente facilitador en el proceso de enseñanza – aprendizaje.

## **3.1 Universidad y Docencia**

Dentro de las funciones básicas de la Universidad se pueden encontrar la enseñanza, el desarrollo de la investigación y las labores de extensión. La enseñanza abarca lo que es la docencia y se orienta a formar profesionales, investigadores, técnicos y profesores útiles a la sociedad; y tiene como componentes fundamentales al profesor, al alumno, al contenido y al vínculo pedagógico. "El profesor debe constituir una de las variables más importantes del proceso de aprendizaje" (AUSUBEL, 1998:430).

La docencia, entendida como un proceso educativo, es expresión de una práctica social que se da en momentos y condiciones determinadas. Generalmente el objetivo de la docencia es la mediación del conocimiento; este motivo no debe ser ni con mucho, el motor del quehacer docente, ya que la educación (como se dijo en el capítulo anterior) abarca la totalidad del ser humano y su contexto social, por lo que la acción del docente no puede limitarse sólo al área de conocimientos.

### **3.1.1 El Profesor y la Docencia**

AGUILAR (1987), nos dice que el maestro universitario es un académico que por lo menos conoce suficientemente su especialidad; también, es el transmisor de los aspectos de la verdad que contiene su rama para que los alumnos no sólo conozcan la materia sino aprendan a actuar acertadamente dentro de su profesión. El maestro es la



persona que debe tomar en cuenta a cada alumno como persona, es decir, que piensa, siente y es capaz de juzgar críticamente, planea y quiere llegar a una meta educativa.

La docencia exige del maestro varios factores importantes: conocer su materia, ser capaz de enseñar ese conocimiento; complementar con la materia el plan global y la finalidad de la carrera; valorar éticamente su profesión.

El profesor es el que hace germinar los frutos curriculares. Un currículo establece algunas actividades que van buscando cierto tipo de formación profesional y humana o, de otra manera, que van buscando ciertos rasgos en los alumnos. De aquí que existan distintas formas de ejercer la docencia de acuerdo a diferentes características; ya sean propias de los docentes o bien establecidas como requisitos dentro de una institución educativa.

### **3.2 Perfil del Docente**

Se puede entender el perfil del profesor como cualidades derivadas de la filosofía educativa y estructura académica de la institución, que deben considerarse como metas u objetivos a conseguir por el personal académico, por lo que éste puede variar. En éste apartado se retoman algunas de las características que identifican a los buenos profesores, o bien, que son consideradas como necesarias para una buena función docente.

### **3.2.1 Conocimientos**

NERICI (1984), ubica esta parte como función técnica, haciendo referencia a que el profesor debe poseer suficientes conocimientos relativos al ejercicio de su docencia, es decir, un dominio de su disciplina, de su especialidad, y como complemento un conocimiento de áreas afines, así como de cultura general para ampliar el saber y presentarlo de manera más integral.

“Es evidente que un profesor no puede suministrar retroalimentación adecuada a los estudiantes ni esclarecer ambigüedades y falsos conceptos a menos que tenga un conocimiento significativo y propiamente organizado del tema que se enseña” (AUSUBEL,1998:433). Por otra parte, Ausubel también menciona que las capacidades cognoscitivas pueden no estar relacionadas relevantemente con los resultados del aprendizaje de los alumnos, es decir, no garantiza la eficacia en el enseñar, sin embargo puede ser que la preparación académica sí influya en ésta, pero sólo cuando se halle por debajo de cierto nivel crítico.

### **3.2.2 Actualización**

La actualización va muy de la mano con los conocimientos, y se refiere a la necesidad de que el profesor mantenga una continua preparación que le ayude a ser cada vez mejor en su práctica, con estos fines se ha aumentado considerablemente la formación docente, incrementando los estudios de posgrados en este sentido, debido a la necesidad de tener mayores herramientas dentro del procesos de enseñanza – aprendizaje.

### **3.2.3 Vinculación con la Investigación**

Para Sitchkin (citado por GLAZMAN 1990), la docencia alcanza su grado de excelencia cuando genera investigación y difusión. La investigación es una manera de aproximarse de forma progresiva al pensamiento y la práctica, así como la producción de nuevas concepciones. El docente tiene la obligación de investigar y promover la misma, como ejercicio que forma parte de su función en la mediación del conocimiento, así como es parte importante en su continua actualización. NERICI (1984), la señala como un interés científico, basado en una búsqueda crítica del conocimiento.

### **3.2.4 Planeación**

El docente, como dice COLLIGNON (1994), debe ser capaz de decidir los objetivos y metas de su curso y, organizar y presentar sus materiales de manera clara y comprensible para que los alumnos asimilen la información presentada.

"Es lógico que los profesores que manifiestan habilidad, imaginación y sensibilidad al organizar las actividades de aprendizaje y al manipular las variables de éste, promuevan superiores resultados de aprendizajes en los alumnos" (AUSUBEL, 1998:434).

### **3.2.5 Comunicación**

El "buen" docente, se comunica fácilmente con los estudiantes, es capaz de establecer una relación cordial con la clase, es hábil para organizar la participación del grupo y permitir la mutua interacción, crea un ambiente de confianza y de respeto

mutuo; esta abierto al diálogo y responde de forma personal a cada estudiante. Por otra parte, de acuerdo a Ausubel (1980), el aprendizaje por parte de los alumnos se relaciona de manera significativa con la claridad y expresividad del profesor. Es también importante considerar, que el docente debe tener la capacidad de adaptar la comunicación de las ideas al nivel de madurez intelectual y de la experiencia en la materia de los alumnos.

### **3.2.6 Capacidad de Adaptación**

NERICI (1984), al hablar de capacidad de adaptación, dice que es la facultad para establecer contacto con el alumno y su ambiente, adecuando el proceso de enseñanza, a la realidad que se vive.

### **3.2.7 Capacidad Intuitiva**

Referido por NERICI (1984), como el talento para identificar las necesidades e inquietudes de los alumnos, así como de la realidad en que éstos se desenvuelven, con el fin de tratar de satisfacerlas.

### **3.2.8 Dinámica Pedagógica**

Capacidad para despertar en sus alumnos el interés por su materia, a través de fomentar la participación activa y reflexiva de los estudiantes, así como el empleo de técnicas variadas de enseñanza.

### **3.2.9 Personalidad**

Este aspecto, desde el punto de vista de la cultura de las instituciones educativas, no es tan importante como el otorgado a las capacidades cognitivas, sin embargo, “es incontrovertible que los alumnos responden de manera efectiva a las características de la personalidad de un profesor, y que la respuesta afectiva influye en sus juicios de la eficacia pedagógica de aquel. No sólo admiran en el profesor su habilidad para enseñar, su claridad, su dedicación a la tarea y su buen control del salón de la clase, sino, que también estiman notablemente su justicia, su imparcialidad, su paciencia, su entusiasmo y comprensión benevolente. Aprueban, además, a los profesores que se interesan en los alumnos y que son serviciales, amables y considerados respecto de sus sentimientos” (AUSUBEL, 1998:434-435).

El aspecto de la personalidad no puede ser generalizado para todo tipo de maestros, ya que cada persona cuenta con una personalidad definida y distinta, que se refleja y determina cada uno de los aspectos antes mencionados: comunicación, capacidad de adaptación, dinámica pedagógica, y es quizá, para el docente, lo más difícil de modificar o controlar en muchas ocasiones.

Se podría seguir en la mención de características que son consideradas como necesarias en un buen profesor, pero por practicidad sólo serán mencionadas de forma concreta: un buen docente manifiesta entusiasmo contagioso que despierta el interés del estudiante, entusiasmo que implica interés en la temática y en enseñar, desarrolla la

creatividad, promueve una buena interacción con el estudiante, que incluye respeto e interés en él.

No se debe olvidar que un buen docente depende de la ideología del mismo, de los estudiantes y de la propia institución donde se sitúen, sin embargo, muchos maestros universitarios, a la hora de que se evalúa la buena docencia, consideran que el dominio del contenido es el criterio más importante. Esta postura se explica por la importancia que la cultura contemporánea le asigna al conocimiento, sobre todo al científico. Otra variable que se ha querido asociar a la buena enseñanza es el aprendizaje de los alumnos. En algunas instituciones se usa este criterio para pulsar la buena docencia, pero se emplea junto con otros, pues los maestros argumentan que no tienen todo el control sobre el aprendizaje de los alumnos.

## **CAPITULO 4: EVALUACION DOCENTE**

En los años 70's, con la masificación de la educación y el conflicto calidad versus cantidad en las universidades, la evaluación docente adquiere en nuestro contexto histórico (México) una envergadura significativa, ya que a través de la función docente se considera que se puede evaluar la eficacia de la enseñanza.

En este capítulo, nos enfocaremos al tema central de este trabajo: "la evaluación docente", qué es, cuáles son sus finalidades, quién evalúa, cómo se evalúa y algunas de las limitaciones que se pueden presentar dentro de éste proceso; todo con el objeto de poder establecer las características que han predominado dentro de tan importante mecanismo de mejora dentro de la institución educativa, que constituye el contexto de investigación.

### **4.1 Definición e Importancia**

Poder conocer qué se hace y qué no se hace en el salón de clase, resulta definitivamente importante para todos los agentes partícipes de un proceso educativo.

El sentido de la evaluación de la docencia es, mejorar o innovar la práctica docente por medio de proyectos de cambio que conduzcan a promover y lograr un mejor aprendizaje dentro de una institución.

“Se entiende por evaluación de la docencia el proceso dirigido a formular fundamentadamente juicios de valor acerca de la situación de la actividad del docente” (FERNÁNDEZ, 1991:16).

Se considera la evaluación del profesorado tanto por parte de los expertos, como de la comunidad educativa, como un elemento clave en la mejora del sistema educativo, y al mismo tiempo, a nadie se le escapa que su formalización resulta muy compleja y problemática, por no decir conflictiva.

Hay que decir que evaluar docentes universitarios significa antes que nada, saber de quienes estamos hablando, es decir, reconocer que por lo general opera un perfil ideal, aspectos deseables respecto a lo que el docente debe hacer como tal y lo que se espera de él dentro del proceso de formación de nuevos profesionales.

Según SANTOYO (1988), llevar a cabo una evaluación requiere, ante todo, claridad sobre la esencia del objeto que se pretende evaluar, los objetivos que se persiguen y los métodos para realizarlos. En una propuesta de evaluación de la función docente, se deberán hacer explícitos y fundamentarse los conceptos de educación y universidad en que se sustenta, tener en cuenta el marco social e institucional que le da significado, en otras palabras la intención de la evaluación determina al proceso como tal.



## **4.2 Propósitos de la Evaluación Docente**

Estos pueden variar según la institución donde se practique el proceso de evaluación docente, pero en la mayoría de los casos interviene en la toma de decisiones, que van desde nivel personal hasta institucional, desde el docente hasta los directivos.

### **4.2.1 Retroalimentación**

La evaluación docente permite detectar los aciertos y fallos, por lo que provee retroalimentación a los maestros sobre lo que deben continuar en su práctica o bien, tratar de mejorar en aquellos aspectos que no arrojan los resultados que esperaban, que no funcionan como deberían.

La retroalimentación no se da sólo a nivel de los profesores, la evaluación docente en su conjunto, ayuda a descubrir los avances o necesidades de la planta docente de una institución, por lo que arroja información que emplean las organizaciones responsables del entrenamiento docente.

### **4.2.2 Mejorar la Calidad de la Enseñanza**

La calidad educativa se logra cuando se obtienen los datos de la evaluación docente y se trabaja sobre ellos, es decir, se toman acciones que ayuden a mejorar la práctica que se está llevando a cabo.

### **4.2.3 Control y petición de responsabilidad**

La evaluación docente, puede efectuarse con el propósito institucional de establecer un control y petición de responsabilidades hacia su planta docente, para asegurar el cumplimiento de las actividades establecidas.

### **4.2.4 Desarrollo profesional del docente**

Algunas instituciones realizan la evaluación docente como medio para otorgar al profesor alguna beca de posgrado, o bien, para establecer un sistema de promoción del docente, en donde éste, goce de privilegios con respecto al resto de los profesores, como es el obtener mayor número de horas, mejor salario, un reconocimiento social, entre otros.

### **4.2.5 Selección de profesores**

La selección de un docente en algunas instituciones se ve determinado por la evaluación que se hace a los mismos, incluso su contratación y recontractación es con relación a los datos que se obtiene en ésta.

## **4.3 Criterios de Evaluación**

Para efectos de poner en marcha cualquier proceso de evaluación, se requiere indefectiblemente del establecimiento de criterios de evaluación. Por criterio se puede entender todo principio valorativo que regule la definición de los atributos del objeto a

evaluar determinado. Todo proceso de evaluación, requiere de parámetros de referencia (que podrán llamarseles también estándares, normas mínimas o parámetros, ya sean de calidad, de rendimiento o de desempeño). Estos patrones de referencia, una vez definidos, sirven para efectuar juicios comparativos que, a su vez, posibiliten valoraciones globales con base en los criterios seleccionados. También sirven para elaborar el instrumento de evaluación, en caso de ser un cuestionario el que se utilice para aplicar la evaluación del profesorado. Por otra parte, los patrones de referencia o criterios de evaluación, permiten que el maestro esté explícitamente advertido acerca de lo que principalmente se le va a pedir en su trabajo magisterial.

La evaluación del maestro, por lo general, se hace en comparación con un ideal del supervisor, del director, de la institución, o bien, con la conducta de otros maestros. La evaluación se realiza en función de los objetivos establecidos por el sistema educacional.

Puede decirse en general, que de acuerdo al perfil ideal del docente que se tenga dentro de una institución educativa, se obtendrán los elementos ejes dentro del proceso evaluativo y que pueden ser: niveles de conocimiento y actualización, productividad, relación con los estudiantes, utilización de materiales didácticos, o cualquier otro. No existen perfiles únicos, cada institución ha de definir el suyo propio, construido en común junto con los mismos docentes y las autoridades académicas competentes. No hay que descuidar que los estudiantes tienen también un perfil "ideal" de maestro, es decir, lo que esperan de un maestro, el cual debe ser también considerado, sobre todo a la hora de que éstos se convierten en evaluadores.

### 4.3.1 Aspectos Evaluables

GUTIERREZ SAENZ (1986), menciona algunos aspectos que retoman muchas evaluaciones del profesorado como son: *los objetivos del curso*: revisar la conducta del maestro con respecto a los objetivos del curso. *El programa del curso*.- es decir, la planeación que el docente hace de la materia que imparte -. *La bibliografía del curso*.- Lista de libros que proporciona a los alumnos -. *El método de clase*.- que es uno de los aspectos más amplios y que requiere de mayor detalle, porque abarca las expresiones del maestro, si es claro, si promueve el análisis, la síntesis, la creatividad, el pensamiento crítico, entre otros; así como las actitudes que muestra ante el grupo, si mantiene disciplina y orden, además de revisar las cualidades externas como claridad y volumen de la voz, entonación y ritmo apropiado al hablar -. *Sistema de evaluación que aplica el profesor, puntualidad y asistencia, comunicación personal*, entre otros.

### 4.4 Métodos de Evaluación Docente

La evaluación de la docencia debe hacerse desde varias perspectivas, y lo que verdaderamente importa es que la docencia mejore. Sin embargo, en grandes universidades nacionales y extranjeras la docencia se evalúa como un mero trámite o no se evalúa.

Existen diferentes maneras de evaluar la función del docente, y dependiendo de esto serán los usos que se le dé, dependiendo de quiénes evalúen. La metodología es tan variada que va desde la observación de conductas en el aula, hasta la grabación y

análisis de periodos cortos de clase a través de una categorización de conductas verbales que arrojan, finalmente, un perfil y estilo de enseñanza del maestro. Otra metodología frecuentemente usada, consiste en encuestar a los estudiantes acerca de la clase y conductas que ocurren en el aula; este procedimiento permite la obtención de las percepciones de quien sufre el proceso de la instrucción y no las de los intermediarios, o asimismo, los significados que a sus observaciones dan esos intermediarios. A continuación se verá de forma integrada según varios autores como GOMEZ JUNCO (1976), HEREDIA ANCONA (1979) DEBESSE (1980), algunos de los métodos por medio de los cuales se ha dado la evaluación a los docentes.

#### **4.4.1 Clasificaciones Administrativas**

Estas clasificaciones suelen ser las más comunes para determinar la competencia del profesor. Consideran datos del curriculum del profesor, tales como la antigüedad, el grado académico, entre otros. Se ha encontrado que no existe elevada correlación entre estos datos y el aprovechamiento de los estudiantes en los cursos.

#### **4.4.2 Opinión Sistemática de los Profesores Colegas**

Se logra mediante visitas periódicas al salón de clases (dos o tres veces al semestre) por el director del departamento y un grupo de profesores, quienes posteriormente rinden un informe evaluativo. Este tipo de evaluación tiene varios factores que la hacen dudosa, ya que la clasificación que un colega hace de otro, es un criterio poco empleado para identificar la eficiencia del profesor, una de las razones es

que puede haber modificación en la actuación del maestro provocada por la presencia de los "evaluadores".

#### **4.4.3 Calificaciones de los Alumnos**

Se ha considerado que la evaluación del aprendizaje será medida de la efectividad del maestro. Esta metodología se basa en aplicar a los alumnos de un mismo nivel, pero con diferentes maestros un examen de aprovechamiento. La medición del aprendizaje tiene grandes dificultades operativas, amén del costo, ya que no muestra realmente datos sobre la función del docente propiamente dicha, sino se basa única y exclusivamente en medir los conocimientos de los alumnos y no todo el aprendizaje proviene de la enseñanza, sino en buena parte de una acción personal, íntima y reflexiva del alumno.

#### **4.4.4 Clasificaciones realizadas por los Estudiantes**

Los alumnos constituyen un conjunto lógico y natural para obtener una evaluación sistemática de los docentes mediante encuestas; es a los alumnos a quienes el profesor enseña y para ellos está diseñado el curso. El contacto directo entre alumnos y profesor pone a los primeros en una mejor posición para juzgar la actuación del docente. El uso de estas clasificaciones como criterio para determinar la competencia del profesor se ha venido extendiendo, ya que ha demostrado ser suficientemente consistente, aunque también se han presentado algunas desventajas,

ya que el alumno puede verse influenciado por varios factores como pueden ser: las bajas calificaciones, las relaciones interpersonales con el docente, entre otras.

Sin embargo, los criterios que se refieren a la percepción que los estudiantes tienen de los cursos y al aprovechamiento de los estudiantes, resultan los más útiles y funcionales para evaluar el desempeño del profesor en un curso.

#### **4.4.5 Autoevaluación**

“Los propios docentes, a la par de ser evaluados, pueden constituirse en instancias de autoevaluación, lo que demanda amplios esfuerzos de reflexión y concientización sobre la importancia de esta tarea” (LLARENA, 1991:25).

Puede darse la evaluación a los docentes de forma indirecta cuando éstos solicitan a sus alumnos una retroalimentación sobre su trabajo docente, así mismo cuando el mismo profesor autoevalúa el avance que ha obtenido durante el semestre.

Con fin de obtener una evaluación más confiable, puede hacerse uso de distintos tipos de evaluación docente, ya que entre más fuentes de información se tengan, se cuenta con mayores puntos de relación y comprobación de la misma.

## **4.5 Factores que deben considerarse en el proceso de la Evaluación Docente**

La realización de una buena evaluación es asunto difícil, GUTIERREZ SAENZ (1986) menciona algunos requisitos para la puesta en práctica de un proceso como es el de la evaluación docente:

- a) Es necesario que el profesor, los alumnos y las demás personas que intervienen en una evaluación, estén previamente informados acerca de las finalidades y procedimientos que se van a utilizar, esta medida es con el fin de tratar de eliminar, en lo posible, los factores que perturben la objetividad de la evaluación.
- b) Se requiere utilizar varios procedimientos o métodos en la misma evaluación, con el objeto de compensar o evitar lo mayor posible las deficiencias que pueda tener alguno de esos instrumentos.
- c) Es necesario buscar una fecha oportuna para realizar la evaluación docente, esto, porque es evidente que si se emplea el método de apreciación estudiantil, ésta puede verse afectada, sobre todo si la evaluación se realiza en vísperas de exámenes finales, o bien si se realiza después de un examen en el cual no les fue del todo bien a los alumnos.

Dentro de la Evaluación docente podemos encontrar factores de orden general que deben tomarse en cuenta para determinar la aplicabilidad de la evaluación.



### **4.5.1 Institucionales**

Algunos de ellos que nos menciona AGULAR SAHAGÚN (1991) son:

- 1) *Debe tomarse en consideración el tipo de institución de que se trate, para ver sus objetivos, su filosofía, el nivel de educación de que se trata.*
- 2) *Habrà de observarse el modelo organizacional que se tenga en práctica, y así, ver cuales son las funciones que debe cumplir cada agente educativo, además de percatarse de las relaciones que se dan entre ellos.*
- 3) *Considerará los distintos tipos de personal que prestan sus servicios en la institución.*

### **4.5.2 Metodológicos**

Respecto a la metodología hay que tomar en cuenta la elaboración del instrumento, uno de los aspectos mencionado por Alfredo FERNANDEZ (1991) en forma de interrogante: *¿es viable que los criterios o indicadores puedan ser determinados de tal manera que no den pie a múltiples interpretaciones y que con la ayuda de ciertos puntajes numéricos se pueda llegar a una conclusión objetiva?* En el caso de los criterios o indicadores de evaluación, es posible que cada sujeto dé su propia interpretación a los reactivos con los que se evalúa la función docente, pese a que se trate de unificar los instrumentos a la mayoría de la población que juega el papel de evaluador.

Es importante verificar dentro del instrumento si las características como la validez, confiabilidad, practicidad, precisión, etc. Se cumplen, o bien, cumple con los indispensables.

En el caso de la docencia, resulta complicado y en cierta medida hasta inaceptable, como lo menciona AGUILAR SAHAGÚN (1991), hablar de productos válidos, so pena de ser calificados de eficientistas y tecnócratas. El problema radica entonces en que el producto del quehacer docente es un complejo de conocimientos, actitudes, habilidades, capacidades, todas ellas difíciles de medir a menos de forma directa. De aquí pues que el reto consiste en diseñar parámetros indirectos, confiables, independientes entre sí y reproducibles. Se tiene que aceptar que en la labor docente, los productos, incluyendo al educando, habrán de ser evaluados externamente, por comparación con productos similares, con reglas de medición que gocen de la mayor universalidad posible, y aún así, lo que realmente se estaría evaluando sería la eficacia y la eficiencia de un docente a través de sus productos.

### **4.5.3 Humanos**

Por otro lado, hay que tener presente que no se trata de evaluar a las personas, sino los procesos en que ellas están implicadas o de los que son responsables.

La evaluación es una responsabilidad tanto personal como institucional, que incluye datos objetivos, así como otros de carácter subjetivo: los sentimientos y las expectativas de las personas.

A pesar de los avances que se han tenido en la evaluación docente, por su naturaleza subjetiva, contiene en sí misma problemas importantes y que Alfredo FERNANDEZ (1991) plantea de la siguiente forma:

- 1) *¿Es deseable que dos o tres observadores puedan llegar a la misma conclusión sobre el mismo profesor?* Cuando se realiza la evaluación docente por medio de observaciones hechas por un grupo de personas, se pueden presentar distintos enfoques y valoraciones sobre el trabajo que está desempeñando el profesor, por lo que se debe tratar de establecer lineamientos generales entre los mismos observadores.
- 2) *¿Existe el "profesor/comodín"?, que es bueno para todos los propósitos educacionales y para todos los estudiantes.* En el capítulo tres, se habla de interferencia de las distintas ideologías para considerar a un maestro como bueno, en relación con ello, también es importante considerar las diferencias que se pueden presentar en la evaluación docente, de acuerdo a la concepción que tenga cada persona que evalúa, de lo qué es y debe ser un buen profesor.

La función evaluadora es de las tareas más delicadas, ya que en ella se ven involucrados sentimientos y afectos que alteran frecuentemente su objetividad y buen juicio, ya que los sujetos que evalúan son personas, y como tales, se es susceptible de un momento y/o acción determinado, que delimita sus juicios a la hora de evaluar y

emitir una respuesta. Haciendo más difícil esta tarea se presenta, además, una gran variedad de formas evaluativas del trabajo docente.

Por otro lado, se tiene que conectar la evaluación del profesorado con los procesos de formación, de mejora y de desarrollo profesional, y orientar hacia los procesos de innovación y cambio institucional. Procurando que la evaluación involucre a los evaluados y en general a todos los agentes educativos partícipes del proceso enseñanza – aprendizaje para que se logre crear una cultura de evaluación, donde ésta sea aceptada.

Los enfoques teóricos dentro del proceso de evaluación docente, permiten realizar con mayor facilidad, un análisis de dicho proceso en un marco determinado como es la escuela de pedagogía, valorando así la relación que existe entre ambas, es decir, entre la teoría y la práctica.

## **CAPITULO 5: EVALUACION DOCENTE DE LA ESCUELA DE PEDAGOGÍA, CICLO ESCOLAR 1999-2000**

En este capítulo se analizan e interpretan los datos obtenidos en la investigación de campo, sustentándose en la teoría de los capítulos anteriores. El análisis se llevó a cabo retomando los objetivos y las preguntas que dirigieron toda la investigación.

Dentro de este último capítulo se describe la metodología que se empleó en el desarrollo de la investigación. Además, se presenta un análisis del proceso de evaluación docente que se realiza en la escuela de pedagogía, los resultados que está dando, las funciones que está cumpliendo, así como la incidencia que está teniendo en la calidad educativa.

### **5.1 Descripción Metodológica**

#### **5.1.1 Método**

Por la naturaleza de la investigación, el tema se abarcó desde la óptica del método *Etnográfico-Interpretativo*. Etimológicamente etnografía significa *ethnos*: pueblo; y *graphein*: describir. La investigación etnográfica (MARTINEZ 1994), consiste en una descripción de los acontecimientos que tienen lugar en la vida del grupo, destacando las estructuras sociales, la conducta y las interacciones de los sujetos como miembros de un determinado grupo. La práctica etnográfica tiene un carácter flexible, la observación, el análisis y la interpretación se dan de manera simultánea, de la misma

manera que se retoma y amplía la teoría a medida que se avanza en el proceso de investigación, de acuerdo a las necesidades que se van presentando en la misma y con el objeto de dar sustento y coherencia a toda la investigación.

El presente estudio sobre evaluación docente, se pudo realizar desde la perspectiva de la investigación etnográfica - interpretativa, porque se observó al grupo en su propio ambiente, en su lugar de vida, así como las interacciones que se dieron a partir de la aplicación de la evaluación docente. Cabe recordar que ningún método se da de manera pura, así que se retomaron también técnicas de la investigación cuantitativa, principalmente la encuesta, con el fin proporcionar mayor amplitud y objetividad a la presente investigación.

### **5.1.2 Población**

La investigación se realizó en la escuela de pedagogía, tomando en consideración a alumnos, maestros y dirección, durante el periodo escolar 1999-2000. En algunos casos, se consideró a toda la población, o bien, sólo una muestra dependiendo de las necesidades que se tenían que satisfacer y la factibilidad para su realización.

El tipo de muestra fue no probabilística, porque la determinación de ésta no se basó en teoría matemática – estadística, sino en el juicio del investigador. El procedimiento de selección de la muestra fue intencionada, esto es, donde las unidades se escogieron de manera arbitraria, y se asignaron las características que el investigador consideró relevantes.

En la observación participante, se retomó a toda la población, ya que ésta se realizó en los siete grupos de la escuela de pedagogía a la hora que se aplicó el instrumento de la evaluación docente. En las entrevistas con los docentes, se trató de abarcar la mayoría de las áreas: pedagógica, psicológica, sociológica y preespecialidad, tomando sólo una muestra, es decir, a tres maestros de cada una de ellas, siendo en total 11 los maestros entrevistados, esto, porque hubo una baja de un docente considerado para la entrevista. La planta docente estaba constituida por 15 maestros de los cuales, dos de los que no fueron entrevistados impartían una materia considerada como optativa. Las encuestas a los alumnos se realizaron considerando a 10 alumnos de cada semestre, a excepción de grupo único de octavo en el cual fueron 8 las personas, haciendo así, un total de 38 alumnos encuestados de una matrícula de 270 estudiantes, es decir, sólo una muestra, 14.07 % de la población total.

### **5.1.3 Técnicas e Instrumentos**

Las técnicas que utiliza la etnografía y que se retomaron en esta investigación son:

*Observación participante:* es la observación con y en presencia de otros. Además de que "implica la interacción del investigador con el objeto de estudio" (ILCE, 1996:37). La observación se realizó a la hora de aplicar el instrumento de evaluación, así como a la hora de entregar resultados a los docentes. Para esta técnica se utilizó el instrumento: diario de campo; en donde la guía de observación tornó respecto a los

comentarios, actitudes, sugerencias, reacciones que manifestaron los estudiantes, así como la forma de aplicación del instrumento.

*La entrevista abierta:* La entrevista es una conversación con un propósito. La entrevista es abierta, profunda, no estructurada, con el fin de recabar, confirmar la información, o bien, para refinar categorías de análisis. Las entrevistas se realizaron a informantes claves como fueron los docentes y director técnico de la escuela de pedagogía. Así como también se realizaron charlas informales con algunos alumnos, en el transcurso del semestre. El instrumento que se empleó para esta técnica fue la guía de entrevista, con los ejes temáticos para conducir la entrevista y obtener la información que se pretendía, basada en los objetivos y preguntas de investigación. (anexo 7 y 8)

*Encuesta:* Esta no es una técnica específica del método etnográfico-interpretativo, pero sí una técnica necesaria en esta investigación para obtener información sobre la opinión de los alumnos de manera más práctica, es decir, tomando sólo una muestra de la población, la que se eligió al azar; y de esta manera junto con las entrevistas a docentes y director considerar a todos los agentes involucrados en el proceso de evaluación docente. El instrumento para esta técnica fue el cuestionario, el cual se estructuró con afirmaciones que corroboraran los comentarios que de manera informal se escucharon de los alumnos, así, como algunas actitudes manifestadas a la hora de contestar la evaluación docente. (anexo 9)

*Análisis de Contenido:* Esta técnica se empleó con el objeto de analizar el propio instrumento, así como de los resultados obtenidos de éste, teniendo como parámetro



para el análisis, los datos recabados tanto en la investigación documental, como en la de campo, en ésta, principalmente entrevistas a maestros y dirección.

#### **5.1.4 Proceso de Investigación**

La investigación dió inicio con la observación y detección de una problemática específica: el proceso de evaluación docente en la escuela de pedagogía, hasta qué punto está cumpliendo con su objetivo, ¿es un simple proceso técnico o bien un proceso que facilita la optimización del objeto-sujeto evaluado?. Después de delimitar bien la problemática detectada y elaborar el proyecto de investigación, se continuó con la recogida de información documental (teoría), que proporcionara fundamento y coherencia a toda la investigación. A la luz de la información teórica obtenida, se modificó el proyecto de la investigación.

Al tiempo que se realizaba la investigación teórica, el investigador recurrió a los alumnos, para que dieran algunas sugerencias y/o opiniones a la evaluación docente, esto ocurrió por la semana del 14 de septiembre de 1999, lo que a su vez modificó el proyecto de investigación y arrojó más datos para la recabada de información teórica.

Del 29 de septiembre al 5 de octubre se realizó la aplicación del instrumento de evaluación docente, para la cual el investigador estuvo presente en cada uno de los grupos donde está se aplicó, y realizar así, la observación participante apoyándose en el diario de campo, todo con el objeto de detectar las actitudes, reacciones y opiniones de los alumnos de la escuela de pedagogía.

A principios del mes de noviembre, se tuvo la primera entrevista con el director de la escuela de pedagogía, en donde el tema principal fue el objetivo de la evaluación docente y el proceso que ésta ha seguido, es decir, cómo inicio, cuándo, con qué fin, cómo se realiza.

Durante noviembre, el investigador estructuró la guía de entrevista para los docentes, así como las encuestas para los alumnos, realizando su aplicación, de las primeras entre diciembre de 1999 y enero del 2000, y de las encuestas entre noviembre y diciembre de 1999. A raíz de la información obtenida de los informante claves, se pensó en una segunda entrevista con el director de la carrera, la cual se realizó en enero del 2000, abarcando lo que es la calidad educativa y su relación con la evaluación docente, las funciones que tiene ésta, así como la cultura de evaluación que predomina entre maestros y alumnos, entre otras temáticas (ver anexo 8). Cabe señalar, que para cada uno de las etapas que se mencionaron, el investigador retomó la teoría cada vez que así lo creyó conveniente, para auxiliar y dar mayor fundamento a su investigación.

Durante febrero y marzo del 2000, el investigador realizó la categorización de la entrevistas, esto es, la inclusión de conceptos, ordenando y reuniendo las ideas y/o pensamientos en grupos que las contengan, y estableciendo unidades de análisis. Esto con el fin de facilitar el análisis e interpretación de las mismas; el cual fue el siguiente paso, retomando y modificando una y otra vez la teoría que fundamenta la presente investigación.

Para finalizar la investigación y ya con toda la información (teoría y datos de la realidad), el investigador pudo llegar a una conclusión y con ésta poder hacer algunas

recomendaciones y propuestas para el proceso de evaluación docente que se sigue en la escuela de pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C.

## **5.2 Análisis e Interpretación de resultados**

### **5.2.1 Concepción y praxis de la evaluación docente en la escuela de Pedagogía**

Cualquier proceso está determinado por el contexto en el que se desarrolla, lo que en ocasiones determina que el concepto que se tenga de éste no siempre corresponda a la práctica que de él se haga. A continuación, se presenta la realidad de la evaluación docente en la escuela de pedagogía, lo que se piensa del proceso y lo que realmente se hace.

#### **5.2.1.1 El proceso de valuación en la escuela de Pedagogía.**

Según Chadwick (1992), la metodología de la ED. sigue un proceso lógico similar al de otras actividades, que incluye determinadas acciones básicas que a continuación se presentan retomando también las propuestas por Ramos (1998), para tener una visión de cómo se ha estructurado éste proceso en la Escuela de Pedagogía.

1. El establecimiento de objetivos o propósitos de la evaluación: Esta etapa pretende establecer claramente el objetivo que se quiere lograr con la implantación del proceso de evaluación docente. *"En la escuela de pedagogía se inició con este proceso en 1992 con el objetivo de que el maestro mejore su calidad como docente,*

*además de su trabajo académico, que se detecten por medio de esta práctica los puntos específicos a mejorar de manera inmediata. Se vió que si la evaluación de personal es una práctica saludable en otros ámbitos, también podía serlo en el educativo". (entrevista/Director/NAMM/Nov99)*

2. La especificación de las variables que se utilizarán en la evaluación: Para efectos de poner en marcha cualquier proceso de evaluación, se requiere de establecimiento de criterios de evaluación, es decir, se necesita de parámetros de referencia, que sirven, para efectuar juicios comparativos que posibiliten las valoraciones globales con bases a los criterios seleccionados (capítulo cuatro), estos criterios están definidos o establecidos en el perfil del docente. *"En la escuela de pedagogía primero se definió el perfil del docente, el cual no existía, y fue elaborado por un grupo de maestros, fue así como se fundamentó el primer instrumento de evaluación docente". (ibid)*
3. La especificación de los métodos para reunir la información: También se le conoce como lo menciona Ramos (1998) : seleccionar los recursos que van a ser utilizados. Esta etapa se refiere a la selección de los métodos para recoger la información necesaria para valorar la función del maestro; estos métodos estarán determinados por el objetivo principal que persiga la evaluación docente. Existen métodos para obtener esa información, los principales que se mencionan en el capítulo cuatro son: clasificaciones administrativas, opinión sistemática de los profesores colegas, calificaciones de los alumnos, clasificaciones realizadas por los estudiantes y la autoevaluación. El método por el que se optó en la escuela de pedagogía fue el de

clasificaciones realizadas por los estudiantes, *“nada mejor ...que recibir la opinión de quién está frente a nosotros” (entrevista director/NAMM/enero2000).*

La manera más común de obtener la opinión de los estudiantes en una institución es por medio de una encuesta, la cual varía según el cometido de cada institución y del perfil que esta tiene del docente, así como de los diferentes aspectos que quiere evaluar en el maestro. *“El instrumento ha sufrido varias modificaciones en su diseño y aplicación. En 1995 se empieza a pedir sugerencias de los alumnos para el diseño del mismo, pero con poca participación de éstos”.* (ibid)

4. Ejecutar la tarea: Esta etapa es sólo mencionada por Ramos (1998), pero es una etapa importante que hace referencia a la recogida real de la información, la aplicación, quién y cuándo hacerla. Desde hace un año en la escuela de pedagogía se *“aplica un muestreo debido al incremento de matrícula “ (ibid)*, es decir, una parte del grupo evalúa a unos maestros y la otra mitad al resto, por lo regular se dividen los docentes a evaluar por el orden de lista, y dependiendo del número de maestros a algunos alumnos les toca evaluar a un docente extra, se escoge a los alumnos por azar. (observación directa/diario de campo/Sept-oct99).

La evaluación la realiza personal de tiempo completo de la escuela de pedagogía, para ser específicos, una sola persona, apoyada en ocasiones por alguien más, principalmente estudiantes que hacen sus prácticas o servicios en la escuela. Cabe señalar que es la misma persona la que diseña, aplica, captura y organiza la información de la evaluación docente que se recaba de 8 grupos de 39 alumnos aproximadamente cada uno. El total de materias es 38, esto es, que cada

maestro es evaluado en todas las materias que imparte. Aparte de esta responsabilidad, la persona encargada de la evaluación docente, tiene otras más que cumplir, es decir, no es ésta su única función.

*“La aplicación del instrumento se realiza después de la evaluación académica del primer parcial, que es cuando ya se tienen los suficientes elementos para valorar la función docente, antes se hacía una al principio y otra al final, pero se modificó por razones logísticas, no rendía el tiempo, además, si se realizaba al principio, los alumnos no tenían muchos elementos, al final, el maestro no modificaba su práctica docente” (entrevista/director/NAMM/enero2000).* Si bien es cierto, por cuestión de logística, aplicar la evaluación docente una vez al semestre resulta lo más idóneo, sobre todo considerando que es una sola persona la que reestructura y aplica el instrumento, captura y prepara los resultados obtenidos en una escuela con matrícula elevada. Por otra parte, también es cierto que si se realiza la evaluación del profesorado al inicio del semestre, los alumnos no tendrían los suficientes elementos para poder hacer una valoración del trabajo docente, por lo que después del primer parcial, es el mejor momento para su aplicación, sin olvidar que los resultados que el alumno obtenga en ésta, pueden ser de mucha influencia sobre la valoración que haga de la práctica del maestro.

5. El establecimiento de la manera óptima de analizar los datos: Una vez que se han aplicado todos los instrumentos, en todos los grupos y para todos los maestros, se comienza la captura de la información en un programa de computadora, con el objeto de emplear el análisis estadístico y poder sacar el límite inferior, superior y la media, y que a través de estas medidas se pueda realizar la interpretación de los

resultados. Es importante señalar que no existe un equipo de computo destinado a esta tarea, sino que se tiene que disponer de uno en el laboratorio general de la Universidad, o bien, del equipo con el que cuenta la dirección de la escuela de pedagogía, y todo esto, en ocasiones resulta una verdadera travesía, ya que hay temporadas en la que los equipos de computo son muy solicitados y no existe ninguno disponible que compagine con el horario de la persona que se encarga de la evaluación.

6. La preparación de la forma de presentar la información: En esta etapa lo que se pretende ver, es cómo se transmitirá la información a quienes toman las decisiones, es decir, a los maestros, directivos y en algunas instituciones hasta a los propios alumnos. Lo que se hace en la escuela de pedagogía, es que después de la captura de datos se prepara la información de los resultados de la planta docente a manera de gráficos, los cuales se presentan a todo el equipo de maestros en una junta que se realiza expresamente para proporcionar los datos de la evaluación del profesorado. Antes de esto, se les da a cada docente una carpeta donde aparece la ubicación personal con respecto al resto de los maestros, sin saber quien está arriba de ellos o quien está abajo, también se les proporcionan el total de las evaluaciones docentes hechas por los alumnos, para poder leer directamente las sugerencias que éstos les hacen. Dentro de la junta en donde se les entregan resultados, el director hace manifiesto el objetivo de las evaluaciones docentes (observación directa/diario de campo/ oct99) Dentro de esta etapa, también se pueden incluir las dos últimas fases que menciona que Ramos (1998) las cuales llama "replantear los objetivos a la luz de los resultados (retroalimentación), y "la interpretación de los datos

acumulados es indispensable para la emisión de un juicio valorativo"; las cuales se dan, si el docente hace una reflexión de su práctica que le permitan una mejora en ésta.

El realizar todo un proceso en la evaluación docente, permite que tal mecanismo se esté actualizando y adecuando a las necesidades que se van presentando, siempre y cuando no se dejen al olvido, es decir, que por el hecho de haber pasado ya por una determinada etapa, no significa que nunca más tengan que volverse a pasar por ellas; ya que si la evaluación docente es un proceso de mejora continua, por qué no hacer, que el proceso de evaluación docente mejore continuamente, revisando las etapas que se realizan en el proceso. Además, el seguir cierta metodología en la evaluación docente, permite dar mayor sistematización, validez y confiabilidad a dicho proceso. Por otra parte, en la escuela de pedagogía aunque se sigue un proceso de evaluación docente, pocas son las personas que lo saben y mucho menos, aquellas que conocen en que consiste éste, ya que es sólo durante un determinado espacio de tiempo cuando se habla de la evaluación docente, dando como consecuencia que se vea a ésta como sinónimo de aplicación del instrumento, limitándose así a una sola etapa de este gran proceso, por tal motivo, es necesario que se involucre más a todos los agentes partícipes del proceso de evaluación docente, alumnos, maestros, principalmente.

#### **5.2.1.1.1 El Instrumento de Evaluación Docente**

El instrumento se ha ido modificando, pero actualmente para el periodo 1999/2000 consta de 24 reactivos (anexo 6), cada uno con un rango de uno (1) al siete



(7), considerando al 1 como deficiente y el 7 como excelente. Éste rango se da *“porque entre menos opciones demos, los maestros salimos calificados casi de la misma manera, no se da una dispersión natural que quisiéramos, salimos casi todos con buen promedio, en cambio, si damos un poquito más de alternativas, los alumnos pueden hacer apreciaciones más finas, y en los puntajes, calificaciones, se da una distinción mayor. Se busca que no tengamos un punto intermedio porque sino muchos de los alumnos se llevan por la tendencia natural: ni alto ni bajo, sino en medio, si damos tres puntos, mucha gente se iría por el dos”*. (Entrevista/director/enero2000)

Al observarse el instrumento, se ve que si hay un número medio, el cuatro, aunque por lo general no se presenta mucho esta tendencia en las evaluaciones (observación de instrumentos de evaluación docente. aplicados), por el contrario se tiende más hacia los extremos o los próximos a éstos.

Con respecto al amplio rango, “más alternativas”, en un grupo cuando se aplicaron dichos instrumentos, una persona comentó a un grupo de gente *“es que con tanto número se confunde uno ¿no?, deberían ser menos”* (observación directa).

Esto lleva a pensar por un lado, que la amplitud de los rangos es buena, para la distinción entre los “buenos” maestros y los no tan “buenos”, pero, sin embargo, también llega a confundir a los alumnos, entre que opción tomar, si una baja o una baja pero no extremista, este motivo puede ser alguno de los que esté ocasionando la apatía de ellos hacia la evaluación docente.

Los reactivos están agrupados en criterios tales como: conocimientos, planeación, dinámica pedagógica, evaluación, actitudes, además de que incluye un apartado para

señalar los materiales didácticos que el maestro emplea, así como un espacio para sugerencias, comentarios abiertos. Este apartado de sugerencias se aumentó aproximadamente hace tres años, y *"fue todo un éxito... porque finalmente esas observaciones son las que toman en cuenta los maestros, porque de pronto puros números no me dicen nada y se van directo a lo escrito y eso empíricamente podemos constatarlo cuando entregamos evaluaciones....nos dió un éxito tal en la retroalimentación que ahora le pedimos a los muchachos que por lo menos pongan dos o tres líneas, es importantísimo"* (entrevista/director/NAMM/enero2000).

El instrumento es diseñado *"por dos o tres personas, a veces cuatro cuando mucho, los cuales hacen un diseño y luego piden la opinión de algunos maestros, los cuales dan sugerencias, se le hacen adecuaciones y después se hace un pequeño sondeo entre alumnos y vemos si entienden ellos cada reactivo y le hacemos los ajustes"* (ibid). Cabe señalar, que efectivamente sí se realizó la reestructuración del instrumento tomando en cuenta la opinión de los maestros y los alumnos, pero desafortunadamente se obtuvo poca participación de ambos, demostrando así, su poco interés en la evaluación docente. Muchas de las críticas que hacen hacia la evaluación docente es dirigida hacia el instrumento que se emplea, y las carencias que "supuestamente" tiene (comentarios en la siguiente unidad de análisis), pero cuando se les pide su participación, ésta, es relativamente pobre y sólo de algunos cuantos (Observación directa).

Por otra parte, toda evaluación y su registro necesita contar con ciertas características para el éxito de la misma y sea ésta considerada como válida (capítulo

dos). A continuación, se analiza de forma sencilla el instrumento que se emplea en la evaluación docente de la escuela de Pedagogía con respecto a estas características:

- Validez: “es el grado de adecuación con que una prueba mide las conductas deseada, esto es, “si mide lo que se pretende medir” (capitulo dos), de acuerdo con su objetivo concreto, el instrumento se puede considerar como válido, porque pretende medir el desempeño del docente en su práctica en el salón de clase, es decir, que se mida en qué grado se está cumpliendo con el perfil del docente de la escuela de Pedagogía. Esto se puede ver en la estructura del instrumento, que es retomado del perfil docente.

ASPECTOS DEL PERFIL DOCENTE	REACTIVOS DEL INSTRUMENTO
Conocer el contexto económico, político y cultural actualizado del país	11. Relaciona su materia con el contexto económico, social y político del país.
Conocer su materia y la interrelación de ésta con las demás del plan de estudios	12. relaciona e integra su materia con el resto del plan de estudios y los objetivos generales de la carrera
Actualizarse constantemente en lo referente a contenidos de su materia	1. Esta actualizado en los contenidos de su materia 2. Provee suficiente bibliografía y elementos de consulta
Conocer a los alumnos y la dinámica grupal	21. Se muestra interesado por conocer a sus alumnos.
Poseer una formación didáctica	Apartado de Dinámica pedagógica
Guiar al alumno en el descubrimiento de sus aprendizajes y habilidades	8. Favorece la participación activa y reflexiva de los alumnos (plantea preguntas, abre espacios para aclarar dudas) 9. Expresa sus ideas con orden y claridad (destaca ideas principales, utiliza un lenguaje comprensible, define terminología nueva, plantea ejemplos, etc).
Autoevaluarse y evaluar a los alumnos constantemente	Apartado de evaluación
Debe ser abierto al diálogo con sus alumnos	Apartado de actitudes principalmente

ESTA TESIS NO SALE  
DE LA BIBLIOTECA

- Confiabilidad: Es el grado de exactitud con que un instrumento mide algo, es decir, que se puede tener confianza en los resultados que se obtengan ya que estos pueden ser constantes (capítulo dos). Esta característica no se manifiesta del todo, sobre todo porque son personas las que se evalúan (docentes) y las que evalúan (alumnos), por tal motivo va implícito su juicio de valor en donde se ven involucrados sentimientos y afectos que alteran frecuentemente su objetividad. Esta situación se retomará más adelante, por la trascendencia dentro de esta investigación.
- Practicidad: Hace referencia a un conjunto de factores como el tiempo, costo, dificultad de puntuar, es decir, aquellos factores de un contexto real indispensables para llevar a la práctica el instrumento (capítulo dos). Si la evaluación se ha realizado por ocho años, esta característica si se ha cubierto en cierta medida, aunque en los últimos periodos, debido al incremento en la matrícula de la escuela de pedagogía, se ha ido complicando su cumplimiento, ya que se requiere cada vez de más tiempo, derivado de que es una sola persona la que se encarga aplicar y capturar los resultados de ocho grupos, persona que tiene a la vez otras actividades por realizar, así como la falta de equipo de cómputo necesario. Con el aumento de alumnado, se requiere también de una planta docente más grande, lo que complica el proceso de evaluación del profesorado, ya que por una parte se necesita un mayor número de copias del instrumento, lo que hace que se aumente el costo, y por otra, más personal para la aplicación, captura y codificación de resultados, o bien en su defecto, de mayor tiempo, si es una sola persona la que realiza todo esto.
- Precisión: Ésta, hace referencia a la claridad de las preguntas, la univocidad de las respuestas. El instrumento presenta claridad en los reactivos, lo que mencionan los

alumnos es que muchos de los reactivos no se pueden aplicar a todas las asignaturas, *“faltan preguntas”, “hay preguntas que ni al caso”* (encuesta directa/anexo 4), también se encontraron comentarios respecto a reactivos específicos *“para qué esa pregunta de plantear los objetivos cada clase, está de más”, “se muestra interesado en su clase, yo creo que es obvio ¿no?, si está dando esa clase es porque le interesa”* (charla informal), ambos comentarios fueron hechos por un alumno de 7º semestre.

Con relación a la univocidad de las respuestas, depende principalmente de que tan seguro esté el alumno de lo que hace o no el docente, ya que al revisar los instrumentos aplicados se perciben tachaduras, uso de corrector en un mismo reactivo eligiendo diferente rango, cuestión que se debe a que a la hora de la aplicación, se observó que los alumnos intercambian opiniones con sus compañeros respecto a la práctica del maestro, modificando sus respuestas.

De acuerdo a las características anteriores, se deduce que el instrumento de evaluación docente es, de manera general, indicado para realizar cierta valoración de la práctica del maestro, aunque no por eso se debe limitar un proceso como el de la evaluación docente a la aplicación de un instrumento, sino que se deben complementar los resultados con alguna otra alternativa de evaluación, así como involucrar en mayor medida a los alumnos y maestros para que participen en la reestructuración que se haga del instrumento cada semestre antes de su aplicación.

### 5.2.1.2 La evaluación docente y los alumnos

En el capítulo cuatro, se menciona que son los alumnos a quien el profesor enseña y para ellos está diseñado el curso, el contacto directo entre alumno y maestro, pone al primero en una mejor posición para juzgar la actuación del profesor, por lo que son agentes importantes en el proceso de evaluación docente, pues emiten un juicio de valor acerca de la práctica docente, por lo que su postura hacia la misma es fundamental.

Dentro de los alumnos se presentan dos tendencias hacia la evaluación del profesorado: participación y antipatía. Con el fin de hacerlas manifiestas, se muestran algunos de los comentarios que se observaron durante la aplicación de la evaluación y que se registraron en el diario de campo.

*“En un grupo de 5º, cuando se llegó con las evaluaciones se oyó -No-, -ahorita no-, por otro lado alguien más dijo: -ya era hora, ya nos tocaba hacerlas-. En otro grupo se presentó una situación similar predominando exclamaciones de “no”, “mmmm”.*

*En la mayoría de los grupos (excepto 7º) se tomó muestreo, y a una mitad del grupo le tocaba evaluar a ciertos maestros y a la otra mitad, al resto; en los casos donde son cinco maestros pues se reparten instrumentos al azar entre los estudiantes. Los primeros 20 de la lista evalúan a dos maestros y los siguientes 20 alumnos a los otros dos, y para evaluar al maestro que falta se reparten 20 instrumentos al azar entre todo el grupo. Varios fueron los casos en los que al entregar estos instrumentos, los alumnos como mínimo “hacían mala cara, gestos y expresiones de rechazo aaaah!”. En un grupo pasó que al entregar el instrumento al azar, el alumno no quiso recibirlo y su*

*argumento fue: "No voy a contestar ninguna más porque no le hallo chiste" (Diario de campo/4/oct99/P.5)*

Para acabar de corroborar estas tendencias baste ver la TABLA 5 (anexo 2), en donde la mayoría (60.53%) de los alumnos contestan que esperan con agrado la evaluación docente (ED), pero un gran porcentaje (36.84) señalan la opción c: "la contesto porque hay que contestarla, pero me da mucha flojera". Dentro de esta información puede observarse una situación especial, sobre todo al ubicarnos en los resultado por semestres sobre todo en 5° y 7° sem. En 5° de 10 personas encuestadas, el 60% dice contestar con agrado, y que ya esperaban la evaluación docente y un 40% prefiere la opción c, contestarla, porque se tiene que, pero les da mucha flojera. En 7° semestre, de ocho personas encuestadas, seis (75%) dice que contesta la ED como una obligación, pero que le da mucha flojera hacerlo y sólo dos personas optaron por el inciso a: "contesto con agrado, ya esperaba la ED. Esta situación nos muestra como se va aumentando la tendencia hacia la antipatía en los semestres más avanzados, los cuales por lógica han vivido por más tiempo el proceso, lo que nos remite a suponer que algo está pasando en la evaluación docente, puede ser que la experiencia de los alumnos en lo que debería de ser un reflejo de los beneficios de la evaluación del profesorado, la mejora de su práctica, no ha sido la que esperaban, por lo que no le ven ya "ningún caso". Dentro de esta situación se presenta cierta contradicción cuando observamos la TABLA 9 (anexo 3), en donde se les preguntó a los alumnos que si la evaluación docente llegara a suspenderse ellos qué harían, y se les proporcionaron tres opciones a contestar, un 63.16% de los alumnos marcaron la opción a: "Haría algo para que se vuelva a realizar", aunque en cierta medida el porcentaje del inciso b: "Me daría

lo mismo" es también alto (31.58%), aunque no se muestra la misma tendencia específica al observar los resultados por semestre. Esta situación se puede estar presentando, porque los alumnos reconocen que es una práctica importante, que sí arroja resultados, sobre todo si es objetiva, esto deducido por sus comentarios hacia la evaluación en la encuesta directa (anexo 4) *"Es buena, está bien que se realice", "imprescindible en cualquier institución", "actividad importante si es objetiva", "debe utilizarse para que los maestros mejoren y cambien su práctica"; "no hay cambios en los maestros, no se cumple con lo que se pide"*, condición que se contrapone a lo que los profesores afirman sobre los cambios que a raíz de la evaluación docente han hecho en su trabajo.

Una condición que se hizo latente en la totalidad de los grupos a la hora de la aplicación del instrumento, fue el rechazo a poner su nombre en ellos, a pesar de que se les aclaró que el maestro no los sabría ya que se les iban a borrar antes de entregárselas. Este aspecto de poner el nombre del alumno, se innovó con la finalidad de evitar comentarios desagradables hacia el docente sin relación con su trabajo como profesor, y para que el alumno se responsabilizara de sus comentarios y evaluara de manera más objetiva. Tal situación, el rechazo, muestra la falta de un compromiso de los alumnos hacia la evaluación, así como el temor a sufrir alguna represalia por parte de los docentes, condición que hace referencia a la carencia de una cultura de evaluación entre alumnos y maestros para ver a ésta como un proceso de mejora, en donde la participación y el compromiso de nuestras acciones son, un punto de vital importancia.



Otro aspecto que se presentó de forma generalizada en todos los semestres fue el preguntar sobre el nombre del maestro y de la materia, así como platicar con los compañeros sobre lo que hace o no un maestro, o bien, simplemente echaban un vistazo a las evaluaciones del compañero (observación directa/diario de campo/sept-oct99), presentándose una contradicción con los resultados de la TABLA 6 (anexo 2); en donde casi la totalidad de los estudiantes (94.74%) afirma que lee detenidamente cada aspecto, manifestándose así, una incongruencia entre lo que se hace y se dice. Esta situación, hace cuestionarse acerca de que tan objetivos pueden ser los alumnos cuando no conocen por lo menos el nombre de la materia que están cursando, sobre todo cuando no hacen lo que ellos tanto claman a sus maestros en las evaluaciones docentes: "se interese más por conocer a los alumnos" (análisis de instrumentos aplicados), y ¿los alumnos no deben de interesarse por lo menos en conocer el nombre de sus maestros?.

A pesar de que se trata de involucrar a los alumnos en el proceso de evaluación, desde su rediseño, estos muestran una actitud de apatía casi generalizada, lo que lleva a preguntarnos ¿hasta qué punto se está trabajando con los alumnos para la aceptación de la evaluación docente, en la importancia de ser objetivos?, ¿se está realmente involucrando a los alumnos en dicho proceso?. No basta con mencionarles la importancia de la evaluación docente cuando ésta se aplica, es necesario que estos tomen la responsabilidad del papel que ellos están jugando dentro del proceso enseñanza - aprendizaje, incluso es una de las sugerencias que algunos de ellos hacen: "se debería evaluar también a los alumnos" (anexo 4), sugerencia que hizo

también el jefe de grupo de un 3º semestres *“nos gustaría que los maestros y la dirección nos evaluaran”* (diario de campo/12 Oct. 1999/P.12).

\* NOTA: Los siguientes dos apartados, tratan de presentar la opinión de maestros y dirección en la evaluación docente, que de una u otra forma se retoman en la última unidad de análisis, por lo que ahora sólo se mencionarán de forma breve.

### **5.2.1.3 Los maestros y la Evaluación docente**

Todos los maestros (los entrevistados), concuerdan en que la evaluación docente es un proceso bueno, que ayuda a mejorar las deficiencias que tienen dentro de su práctica docente, aunque le encuentran algunos “peros”, los cuales se presentan a continuación: M1: *“resulta útil, si es un reflejo real de lo que estamos haciendo en el salón de clases”*, M7: *“es un recurso, lo que pasa es que a veces se prestaba mucho a no apearse a la realidad, y verse como ‘ahora me desquito’, ya que eran anónimas”*, M11 *“es buena, pero desanima a algunos maestros cuando vemos las calificaciones, porque cada quien sabe el esfuerzo que le está poniendo, la dedicación, y los resultados no son los que espera uno”* (Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-en2000), cabe señalar que los comentarios anteriores en su mayoría son de maestros que generalmente salen a la baja en la evaluación (anexo 5). Dentro de los “peros” que encuentran están: que en muchas ocasiones los alumnos no tienen elementos para evaluar, *“¿si la estructuración del instrumento es correcta, si no da pie a la subjetividad?, ¿si los alumnos entienden las preguntas?”* (ibid).

Entre otros comentarios sobre la evaluación docente, se pueden encontrar los referidos a las reacciones que en ocasiones presentan los maestros en el salón de clases después de obtener sus resultados en ésta: M3: *"creo que en algún momento, los docentes hemos tenido cierta cerrazón, utilizamos mecanismos de defensa para analizar los resultados, no somos capaces de superar esa etapa y ahí resulta difícil promover otro tipo de práctica"*, M10: *"de pronto te dicen tus errores y empeoras, llegas al salón agresivo con el alumno, lo repruebas, le pones mal en el trabajo o de plano aventas la toalla y te vas"*. (*ibid*) Esta es una situación que pasa y que los alumnos detectan en los docentes, ya que cuando se le solicitó sugerencias a la evaluación del profesorado se pidió que los maestros *"no tomen represalias"*, incluso sugieren que se le dé *"orientación a los docente, para que no reaccionen violento"* (*anexo 4*), esto se hace, pero como un simple comentario del director en la reunión de docentes: *"es necesario que cuiden las reacciones hacia los alumnos, a pesar de los mecanismos de defensa, no se trata de que halla enfrentamientos con ellos"* (*diario de campo/15-oct-1999/P15*). Tales reacciones en los docentes son naturales, sobre todo cuando los alumnos hacen comentarios más sobre la persona del profesor que de su práctica, que hacen que los primeros se sientan agredidos, son reacciones que los seres humanos tendemos a realizar si nos vemos atacados, claro está, que estas reacciones deben ser consideradas para tomar al respecto todas las medidas posibles para evitarlas, o bien, atenuarlas y hacer que el proceso de evaluación docente no presente situaciones conflictivas que imposibiliten lograr el objetivo que se pretende: *"mejorar la práctica docente"*.

#### 5.2.1.4 La Evaluación docente y la Dirección de Pedagogía

Después de la aplicación y captura de los resultados del instrumento se convoca una junta de profesores, en donde *“la evaluación docente es el aspecto fuerte de la reunión... el director les comenta en ella: a veces coinciden, a veces no, serán subjetivas, pero es importante conocer las perspectivas de los alumnos... chequen los comentarios”* (diario de campo 15/oct1999/P.14-15). Se da un rato para que cada maestro analice sus evaluaciones, después de un tiempo, se presentan los resultados generales de la planta docente de forma anónima en formato de gráficas. La dirección les pide que *“cuiden sus reacciones hacia los alumnos, a pesar de los mecanismos de defensa, no se trata de que halla enfrentamientos con ellos”*. Después de esto, es punto y aparte, la evaluación queda atrás, al menos de manera formal, a pesar de que la dirección nos comentó que si se hacen ciertas acciones a raíz de la evaluación docente (ver funciones de la evaluación). Esto se refleja en los propios comentarios de la mayoría de los maestros entrevistados: *“no hay un seguimiento de la evaluación”*; critican que se les deje asimilar, analizar y cargar con las “penas” sólo al maestro. Un maestro cuestiona un tanto lo que hace la dirección, en el sentido de que se maneje la evaluación docente de forma tanta anónima; *M1: “Sería muy bueno que se dieran a conocer de manera más clara el trabajo de los maestros que tiene puntajes altos, no manejar los datos tan confidencialmente, para saber con quién dirigirnos,... pienso que podríamos tener a los compañeros de trabajo, que hacen mejor el trabajo que uno en algunos aspectos, a nuestro alcance y sacarles provecho”* (entrevista/maestros/NAMM/Dic99-En2000). Una de las riquezas de la evaluación

docente es la retroalimentación que ofrece principalmente a maestros y directores, pero ésta no debe limitarse a informar lo que está "bien o mal", sino a brindar alternativas, aspectos que hacen falta en la escuela de pedagogía, al menos en base a lo que se observó e investigó en el periodo 1999/2000, situación que los maestros reconocen como necesaria, es importante dar un seguimiento a la evaluación docente, comunicar cada una de las etapas que se realizan en este proceso, involucrar más a los agentes que participan en él, para tratar de dar solución, presentar alternativas u opciones a las fallas que se manifiestan en el proceso de evaluación docente.

Con respecto a la cultura de evaluación que existe en la escuela de Pedagogía, la dirección mencionó que *"toda práctica institucional, tiende a verse como puro trámite administrativo, es una realidad, - ¡ah! Nos toca ahora hacer esto-, ya como una cosa rutinaria y no viendo la finalidad que tiene, pero yo a los maestros los veo igual que siempre, con esa preocupación cuando se les entrega la evaluación."* (Entrevista/director/enero2000). Una cultura de evaluación no se refiere sólo a la preocupación de los resultados que se obtengan en la evaluación docente, sino la capacidad para involucrarse realmente en el proceso de evaluación, en cada una de sus etapas, y cada uno de los agentes participantes, (maestros, alumnos y dirección) y a pesar de que sea una realidad que toda práctica institucional se llegue a ver como trámite administrativo, el estar en continua mejora, el modificar, replantear y buscar alternativas, permite que este proceso "natural" se retarde, ya que la práctica toma nuevos aires, nuevos caminos, nuevas alternativas.

## 5.2.2. Elementos que influyen en la Evaluación Docente

Evidentemente, la objetividad en la evaluación docente (ED), presenta dificultades, especialmente porque conlleva una interpretación valorativa que depende de los sujetos mismos. Además de ser personas las que son evaluadas y las que evalúan, la evaluación es una responsabilidad tanto personal como institucional, que incluye datos objetivos, así como otros de carácter subjetivo; los sentimientos y las expectativas de las personas (capítulo cuatro).

Los alumnos - que son los que evalúan- *“a partir de 2º semestre ven a la evaluación como una oportunidad de valorar el trabajo del maestro y tratan de contestar de manera más o menos objetiva, empiezan a entender cómo es una evaluación objetiva, que se espera, que no se espera, en 1º semestre son duros, bravos y califican a los maestros mal, los de 6º, 7º y 8º semestres también son muy duros, pero de manera más objetiva”.* (Entrevista/director/NAMM/enero2000)

En este apartado se analizan principalmente los elementos académicos y los afectivos que de una u otra forma influyen en la evaluación docente. Con el fin de manifestar de manera más clara la influencia que tiene cada uno de estos aspectos, se presenta a continuación un cuadro con las 38 materias evaluadas, donde se incluye a toda la planta docente y los resultados que obtuvieron en promedio (se evita mencionar el nombre de los maestros, para guardar el anonimato).

LUGAR	PROM.-GRAL
1.	6.88
2.	6.85

3.	6.85
4.	6.73
5.	6.70

6.	6.68
7.	6.62
8.	6.60

9.	6.43
10.	6.43
11.	6.42

12.	6.41
13.	6.38
14.	6.35
15.	6.32
16.	6.28
17.	6.27
18.	6.25
19.	6.21

20.	6.18
21.	6.11
22.	6.10
23.	6.09
24.	6.01
25.	5.80
26.	5.79
27.	5.78

28.	5.66
29.	5.37
30.	5.27
31.	5.25
32.	5.04
33.	4.98
34.	4.97
35.	4.36

36.	4.10
37.	3.74
38.	3.29

\* Fuente: Resultados de la evaluación docente semestre I, 1999

### 5.2.2.1 Formación académica

Ausubel (1998), menciona que en general el grado y la calidad de la preparación académica de los profesores, mantiene solamente una baja relación con los resultados de aprendizaje de los alumnos y con las estimaciones de éxito en la enseñanza, no queriendo con esto decir que no son importantes, ya que es evidente que no se puede brindar retroalimentación a los estudiantes sin un conocimiento significativo de la materia.

Tal situación se observó en las sugerencias que ponen los alumnos en el instrumento de evaluación docente, donde se encuentran comentarios como:

- *"Sí genera aprendizajes en sus alumnos, pero creo que debe mostrar más interés por conocerlos, porque la actitud hacia él es un poco de temor y desconfianza, y creo que si se mostrara un poco más amigable e interesado por sus alumnos, la clase sería mejor",* este maestro ocupó el lugar 32 de 38 materias evaluadas, es decir, es decir, obtuvo resultados de los más bajos.
- *"La forma de impartir su materia es verdaderamente eficiente, pues sabe dominar muy bien los contenidos de la misma...únicamente le sugiero que se muestre más interesado por conocerlos a todos, pues yo en lo personal me siento más a gusto y*

*atenta.*” El maestro al que le hicieron esta sugerencia, apareció en el lugar 23 de 38, ocupando un lugar, intermedio.

- *“El desarrollo y manejo de contenidos me parece muy bueno.... me gustaría que se tomara algún tiempo para conocernos (aunque sea sólo por nombre)”*. El lugar de este maestro con respecto a toda la planta docente fue el No. 24, dentro de la media, más o menos.
- *“ Considero que es en balde la preparación que supuestamente tiene, porque no refleja nada de eso en clase. Se debería de poner a dar ‘ una buena clase por primera vez en su vida’... es un maestro con mucha, pero mucha falta de ética”*. Este maestro cuenta con grado de maestría y en la mayoría de sus evaluaciones salió bajo, pero en la materia que le hicieron esta sugerencia, ocupó el lugar 37, de 38, esto es, el penúltimo lugar.

Por otro lado, se puede ver que la formación del docente, sus años en la docencia, la edad cronológica no determinan en gran medida sus resultados en la evaluación docente, esto se observa en el anexo 5, en donde en primer lugar encontramos a una persona con sólo licenciatura, y en los últimos a gente con maestría incluso, o bien, alguna especialidad. Con respecto a los años de experiencia, en el tercer puesto encontramos a alguien con prácticamente nada de ésta en nivel superior, cuando en los tres últimos puestos hay gente con un buen número de años de experiencia en la docencia. En el aspecto de la edad, se observa una distribución muy heterogénea, lo que corrobora al menos en la escuela de pedagogía durante esta evaluación, que la edad no influyó en los resultados de la misma.



En la escuela de Pedagogía por lo general siempre se sale alto en el aspecto referido a conocimientos, incluso un maestro "bajo" en el promedio general puede salir alto en este apartado, pero sus resultados respecto a otros aspectos, sobre todo el de actitudes, afectan su promedio. Los resultados globales de la planta de maestros en la evaluación docente en el periodo 1999/2000 fue la siguiente: Conocimientos 6.1, Planeación, 5.7, Dinámica pedagógica 5.9, Evaluación 5.9, Actitudes 5.8.

También, puede presentarse otra situación que los maestros señalan: *"se toma como referente principal el día que se aplicó la prueba, el día anterior, más que el desarrollo de la clase durante el semestre"* (entrevista/maestros/NAMM/Dic99-En2000).

La formación académica en un docente es importante para todo estudiante, pero resulta de mayor trascendencia en algunos, dependiendo de las expectativas que éstos tengan o la tendencia de la carrera que estudien, situación que se matiza más de acuerdo a la orientación filosófica de la institución educativa. En la escuela de Pedagogía es un aspecto importante, pero no es el principal sobre el que se enfoquen los alumnos a la hora de evaluar a sus maestros.

### **5.2.2.2 Aspectos afectivos**

Silvia Schmelkes (1995) al hablar de la calidad integral de un docente, hace referencia a éste como persona, que incluye desde luego los aspectos cognoscitivos pero también y de manera muy importante los afectivos.

Ausubel (1998), dice que los alumnos responden de manera afectiva a las características de personalidad de un profesor, y que esta respuesta afectiva influye en

sus juicios de la eficacia pedagógica de aquel, además, menciona que se aprueba más a un maestro que se interesa por los alumnos, que es amable, comprensible y entusiasta respecto de sus sentimientos.

Hay que tener presentes también, los comentarios que los alumnos manifiestan en las sugerencias que hacen a sus maestros en la evaluación docente de la escuela de pedagogía, tales como:

- *“Creo que su optimismo que muestra nos estimula para tomar de igual manera la clase”, “es una super maestra y persona”, “ me gusta la sencillez que muestra al estar frente a nosotros”.* Esta maestra obtuvo el lugar 4 y 6 dentro del total de materias (recordemos que éste es 38), es decir, obtuvo un lugar alto y que fue con esto uno de los mejores resultados de la evaluación docente.
- *“Excelente maestro, con un espíritu muy generoso”, “se ha ganado el cariño de toda la escuela, pero, además, tiene un desempeño docente que te invita a realizar tu trabajo con amor. GRACIAS”, “felicidades por ser tan buen amigo y compañero”, “es usted una gran persona y felicidades por su desempeño como docente, es mi ídolo... todos lo estimamos”, “ me agrada su actitud... me parece una persona tan interesante que hasta me casaría con él”.* El maestro al que van dirigido este tipo de comentarios ocupó los lugares 1, 3, 11, 14, y 20, esto es que obtuvo resultado de la media hacia arriba.
- *“El ambiente de confianza que hemos creado nos ayuda a avanzar”, “ es necesario que fuera un poco más estricto”, “buena química que existe entre el profesor y nosotros los alumnos”.* El maestro ocupó los siguientes lugares: 7, 10, 12, 15 y 21.

Hasta ahora sólo se han tomado los comentarios hacia los maestros que presentan una buena actitud hacia el grupo y que, además, ocupan los primeros lugares en los resultados de la evaluación docente, pero también hay sugerencias que hacen referencia a lo afectivo en los docentes que ocupan los últimos lugares; los cuales se presentan a continuación:

- *“Que el maestro destile más confianza”, “el contacto más cálido con los alumnos no lo degrada, al contrario le da mayor validez”, “sonría más continuamente que nada le cuesta”, “que tuviera más contacto con los compañeros del salón”.* Los lugares de este maestro fueron: 28 y 32, considerados éstos, como resultados con tendencia baja.
- *“Que no sea tan estricta y sea más amable y comprensiva”.* El profesor ocupó los lugares 16 y 22
- *“El maestro ignora a la gente”, “es un poco medio sangrón, cuando anda de malas desquita con uno y eso está mal”, “ a veces es prepotente o un poco despectivo”, “No hay interacción entre alumno-maestro, se burla de las personas y con eso no se antoja participar”, “ es un poco o más bien muy igualado....basta ya de sus clases aburridas”, “ se porta muy arrogante al principio me caía bien pero ahora...”* El maestro a quien los alumnos dirigen estos comentarios obtuvo en sus diferentes materias los lugares: 26, 29,33, 34, 35, 37 y 38, en su mayoría todos los resultados son de los más bajos.

Dentro de la relación afectividad – desempeño del docente, el director de ésta escuela comentó que: *“hay muchos maestros que son buenos, dominan la materia,*

*planean y todo, pero a veces su relación interpersonal con los alumnos no es muy buena y eso los afecta....hay maestros que manejan bien su materia, planean, tiene experiencia y una relación buenísima con los alumnos, que también tiene su impacto y salen bien calificados" (entrevista/director/NAMM/enero2000).*

Por su parte los maestros también ubican esta parte, la afectividad, como los elementos de mayor influencia en la evaluación, que dan como resultado que los datos que se obtiene de ella no sean tan confiables: M1: *"Se tiene que confiar en la honestidad de la persona, pero esto a veces implica que lo que debo atender primero es que éste maestro me cae gordo, entonces le tiro al maestro y sus respuestas van a ir en ese sentido, que la persona haga una apreciación distinta de mi trabajo y yo digo de quien más, sino de mi persona",* M7: *" dependiendo de la relación maestro – alumno, pudiera ser la forma de evaluarlo";* M8: *" a la mejor la relación maestro - alumno, pudiera influir";* M10: *"un poco la actitud del profesor en la clase, si es muy autoritario",* M11: *"Se alcanza a percibir en las evaluaciones la antipatía o cierto rechazo hacia el profesor". (entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000)*

Dentro de los factores que hay que considerar en la evaluación docente se encuentran los institucionales y que menciona Aguilar Sahagún (1991): 1) debe considerarse el tipo de institución de que se trata, para ver sus objetivos, su filosofía, el nivel de educación de que se trata, 2) Observarse el modelo organizacional que se tenga en práctica, y ver las funciones que debe cumplir cada agente educativo y las relaciones que entre ellos se dan.

La filosofía del centro escolar, puede contribuir a desarrollar ciertas expectativas en los alumnos y en los maestros, dependiendo de los objetivos que se persigan. En la escuela de pedagogía siguiendo la filosofía de la Universidad Don Vasco, A.C, *“se trata de que haya una integración en lo posible entre los alumnos, y entre éstos y los maestros, que exista un respeto mutuo, que haya también ingredientes de cordialidad, de amabilidad de que el alumno se dirija con confianza al maestro, y que el maestro le dirija atención, le dedique tiempo al alumno, de tal forma que se creen mejores condiciones para el aprendizaje”* (entrevista/director/NAMM/enero2000). A este respecto, los maestros reconocen que la escuela de pedagogía en su modelo de trabajo predominan ciertas tendencias las cuales buscan: M6: *“un compromiso educativo que obedezca al alumno”,* M10: *“tendencia al modelo humanista , el alumno no es un número más, una silla, se le toma en cuenta,”* M2 *“se deja al alumno tomar ciertas decisiones sobre su proceso, algunas para las cuales aún no esta preparado”,* M7: *“lo que esperan los alumnos, de alguna manera es producto de la metodología, porque se maneja así en general.”* (entrevistas/docentes/NAMM/Dic99-En2000). De aquí, que el factor afectivo sea tomado muy en cuenta por los alumnos a la hora de contestar la evaluación docente.

A pesar de todo lo que ya se dijo, los alumnos parecen no ser muy conscientes de esta realidad, o al menos creen que son objetivos ya que en los anexos TABLAS 2, 3 y 4 (anexo 1 y 2), se manifiestan como si por lo regular no presentaran estas conductas, aunque si llegan a reconocer, en cierta medida, la subjetividad que suelen

tener al evaluar la labor docente, subjetividad que toda persona tiene al emitir un juicio de valor, ya que depende de la percepción de cada individuo.

En la escuela de Pedagogía, el aspecto afectivo es muy significativo y es uno de los principales elementos de influencia dentro de la evaluación docente para que los datos no sean del todo confiables para los maestros, esto a su vez, provoca en ocasiones, reacciones también afectivas en el plano negativo (mecanismos de defensa) en éstos, que presentan en el salón de clases ante el grupo.

### 5.2.2.3 Instrumento de la evaluación docente

Un aspecto que mencionan los maestros como elemento de influencia en la evaluación, es propiamente la estructura del instrumento, presentándose argumentos tanto a favor como en contra. A favor: M5: *"en la cuestión de la objetividad sirve mucho la manera en que se presenta el instrumento, dividido en varios aspectos en los que se encierra desde la persona, las relaciones entre docente y alumnos, la manera como se expone la clase, si se está actualizado"*. En contra:, M10: *"puede influir que comprendan bien la pregunta"*, M1: *"el mismo instrumento da pie a apreciaciones de la persona más que del trabajo de la persona"*, M7: *"la estructura que tiene la ED, la persona no adquiere ningún compromiso para decir la verdad"* (entrevista/maestros/NAMM/Dic99-En2000). Los alumnos también presentan ciertas sugerencias y comentarios hacia el instrumento: *"que no sea siempre la misma evaluación"*, *"faltan más preguntas"*, *"hay preguntas que no vienen al caso"*, *" el instrumento es muy extenso"*, *"es necesario también observar a los docentes"*. (anexo 4)

La evaluación de la docencia debe hacerse desde varias perspectivas, como menciona Gutiérrez Saenz (1986) se requiere utilizar varios procedimientos o métodos en la misma evaluación, con el objeto de compensar o evitar lo mayor posible las deficiencias que pueda tener alguno de esos instrumentos, esto es reconocido por la dirección de Pedagogía, aunque realmente no se haga así en la práctica. *“Una buena evaluación docente, como cualquier investigación se ocupan ciertos requisitos, requiere de dos o tres instrumentos” (entrevista/director/NAMM/Enero2000)*, esto con el objeto de que se puedan corroborar los datos obtenidos y se tenga así mayor número de elementos para analizar la información que se recaba y dar mayor confiabilidad a la evaluación.

A pesar de todos estos elementos, hay coincidencia entre la mayoría de los maestros, que a partir de que se le anexó el espacio para el nombre del alumno, los resultados son más reales, se propicia más la responsabilidad de los alumnos a la hora de contestarlos. Por otra parte, los maestros son conscientes de la subjetividad en la evaluación docente, incluso, alcanzan a percibir si los alumnos realmente están o no siendo objetivos, lo importante está en rescatar lo esencial de la evaluación del profesorado y que les sirva para desarrollar mejor su práctica docente, y de ésta forma contribuir de mejor manera en la mediación de los conocimientos para que el alumno alcance los objetivos que pretende la licenciatura en pedagogía.

### **5.2.3 La Evaluación Docente como un proceso que contribuye a la Calidad Educativa en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje.**

La evaluación docente ha cobrado trascendencia en las últimas décadas, ya que a través de la función docente se considera que se puede evaluar parte del nivel de calidad con que se está operando en una institución educativa.

La escuela de pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C., no se ha quedado atrás dentro de ésta práctica, ya que *“a partir de 1992 se inicia con la evaluación docente con el objetivo de que el maestro mejore su calidad como docente”*. (Entrevista/Director/NAMM/No99). Aunque la evaluación del profesorado tiene éste fin principal, puede ser usada con distintos propósitos.

A continuación se amplía sobre la importancia y los propósitos de la evaluación docente en la escuela de Pedagogía, y cómo es que éste proceso contribuye en la búsqueda por alcanzar la calidad educativa.

#### **5.2.3.1 La práctica docente y el proceso de Evaluación**

Dentro del proceso enseñanza – aprendizaje (E-A), es necesaria la participación de dos agentes principales, uno el que enseña, otro, el que aprende, siendo el docente el que a lo largo de la historia ha cumplido la función de enseñar, por lo que es considerado un elemento clave en la mejora del sistema educativo. Como se menciona en el capítulo tres, los criterios de calidad asociados con la docencia pueden variar, y generalmente la buena docencia se ha relacionado con los rasgos de un buen profesor,



que por lo general se manifiestan dentro de una institución educativa en el perfil del docente, el cual puede abarcar varios aspectos como: conocimientos, actualización, vinculación con la investigación, planeación, comunicación, dinámica pedagógica, entre otros, pero considerando principalmente tres áreas básicas: conocimientos, habilidades y actitudes.

Para que el maestro contribuya a la mejora del proceso enseñanza - aprendizaje, es necesario que detecte sus aciertos y fallos, con el fin de identificar las áreas de su práctica docente que necesitan reforzarse, o bien, modificarse.

Chadwick (1992), dice que "la evaluación educativa es un proceso de delineamiento, obtención y elaboración de información útil para juzgar posibilidades de decisión". Anteriormente el campo de la evaluación educativa abarcaba únicamente lo respectivo al aprendizaje de los alumnos, en un área más abierta, puede decirse que dentro del proceso de enseñanza – aprendizaje (E-A) la evaluación va desde los alumnos hasta el sistema educacional. La finalidad de evaluar otros aspectos dentro del proceso E-A es "ver si el desempeño de éstos alcanza los objetivos establecidos para cada uno, y para conocer si están contribuyendo al óptimo desempeño del sistema educacional" (Capítulo dos). Esto, con respecto al docente sería, ver si cumple con la mayor parte del perfil docente de la institución, que a su vez esta en función del perfil del egresado que se quiere formar, es decir, si el maestro está contribuyendo en buena medida a conseguir los fines que persigue la institución escolar en la formación de determinado profesionista

En la escuela de pedagogía, *"la evaluación es muy buena estrategia para que los maestros mejoren su práctica, la evaluación que se hace de la planta docente permite*

*considerar en que medida los maestros alcanzan a cubrir los objetivos de aprendizaje, en que medida el alumno logra realmente el aprendizaje que se esperaba y que estén satisfechos con lo que aprendieron, También permite fortalecer los aspectos en los que se anda bajo” (Entrevista/director/NAMM/enero2000).* La evaluación de la práctica docente es una muy buena forma de corroborar hasta que punto los maestros están contribuyendo en alcanzar los objetivos que se pretenden en la formación de determinado profesionista, en éste caso, del pedagogo.

Al inicio de una práctica novedosa, como es la evaluación docente, existen ciertas resistencias, y más cuando no es lo más “común” que el maestro sea el evaluado y no el que evalúa. En la escuela de pedagogía al querer innovar en el campo de la evaluación docente, se presentan algunas resistencias por parte de los profesores, cosa que *“era natural, porque no estaban acostumbrados a que se les evaluara, y pues reaccionaron fuerte contra ella, algunos de los argumentos que usaban era que se estaba burocratizando la escuela, que en lugar de ir hacia delante, se iba hacia atrás, hubo resistencias de muchos tipos: - con qué derecho me torturan -, --me haces la vida de cuadritos -, pero poco a poco fue siendo aceptada. Con los maestros nuevos como saben desde el inicio del semestre que van a ser evaluados en tal periodo, con ese instrumento, no tienen más que aceptarlo, lo que ocurre ahora es que aveces reniegan cuando se les entregan resultados: - ese grupo no me quiere -, - ellos también son flojos (los alumnos) -, pero todas son resistencias naturales, después cuando se les baja un poco la temperatura, ya entienden que hay que aprender del sentir y pensar de los alumnos”.* (Entrevista/director/NAMM/enero2000)

Por otra parte, los maestros ven la evaluación como necesaria para descubrir sus aciertos y fallos y mejorar en los resultados de su práctica, sus comentarios a este respecto fueron: M7: *“permite detectar lo que podemos mejorar”*, M5: *permite darnos cuenta de virtudes y cualidades que tenemos que satisfacer*, M8: *“te da la pauta para ver los aspectos en los que andas fallo”*, M10: *“Sí te da elementos para que mejores tu práctica como docente”*, M9: *“es bueno que le digan a uno; por aquí la estás regando, esto no está dando resultados, porque uno puede pensar que está haciendo las cosas excelentemente y el hecho de que te digan que no anda bien, me parece bien”*.  
(Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000)

En general, puede decirse que la evaluación de la práctica docente es importante si se quiere conocer parte de la calidad con la que se opera, y no sólo eso, sino poder detectar las áreas a desarrollar para que el proceso enseñanza - aprendizaje mejore, promoviendo así, la toma de decisiones que contribuyan en alcanzar la calidad que se busca en la institución educativa, en el docente y en el propio alumno, ya que el docente es parte importante en la mediación del conocimiento, en alcanzar los objetivos a lograr en y para el estudiante. A pesar de esta importancia, tal proceso es delicado, y requiere de “tacto” para que sea aceptado de buen grado por los docentes principalmente, y realmente llegue a cumplir el fin que persigue.

### **5.2.3.2 Las funciones de la Evaluación Docente en la Escuela de Pedagogía**

La evaluación docente (ED) como proceso persigue un fin, tiene determinados propósitos que pueden variar según la institución donde se realice la ED, y que determinan los usos que se le dan a tal proceso dentro de la misma institución. Enseguida se presentan las funciones que cumple la evaluación docente en la escuela de pedagogía, de acuerdo a los propósitos que se mencionan en el capítulo cuatro.

#### **1) Retroalimentación**

La evaluación docente permite detectar los aciertos y fallos, por lo que provee retroalimentación a los maestros sobre lo que deben continuar en su práctica, o bien, tratar de mejorar en aquellos aspectos que no arrojan los resultados que esperaban, que no funcionan como debería. Además, ayuda a descubrir los avances o necesidades de la planta docente en la institución. La retroalimentación basada en las clasificaciones realizadas por los estudiantes, permite juzgar de mejor manera la actuación del docente, ya que el contacto directo entre alumnos y maestro pone al primero en una mejor posición para brindarla, esto porque es a los alumnos a quienes el profesor enseña y para ellos está diseñado el curso, por lo que pueden detectar con mayor facilidad lo que sí funciona o lo que no (capítulo cuatro). Esta es la principal función que tiene la evaluación docente en la escuela de pedagogía: *“que el maestro corrija, lo que tenga que corregir... la evaluación docente es muy buena estrategia para que los maestros mejoren su desempeño, nada mejor, creo yo, que recibir la opinión de quien*

*está frente a nosotros, de quien da su punto de vista y que finalmente resulta el fundamental". (Entrevista/director/NAMM/enero2000)*

Por parte de la dirección al proporcionar los resultados generales de la planta docente, también se da cuenta de los aspectos en los que hace falta poner un poco más de atención para mejorar, y a raíz de esto, se pueden implementar estrategias en las actividades que programen con los maestros para ofrecerles las herramientas que les hagan falta. *"Se presentan los resultados generales de toda la planta docente en acetatos y formato de gráficas, destacando los aspectos más altos y los más bajos" (diario de campo/15 oct1999/P.14).*

Dentro de los comentarios de los maestros, se encuentran los siguientes: M3: *"Me ha servido muchísimo para determinar en qué medida estoy logrando los objetivos"*; M4: *"es uno de los parámetros que yo he utilizado para saber que me hace falta o que puedo conseguir"*, M6: *"da la oportunidad para hacer señalamientos que a la mejor directamente en la clase no se atreven a decir por alguna razón"* M8: *"tu piensas que estas haciendo las cosas bien, y los alumnos la perciben de otra manera"*, M10: *"la evaluación me ha ayudado bastante, yo antes era como muchos maestros cuando entregaban la evaluación, hasta que entendí que esto va a suceder cada año, yo no tengo porque criticarlo, al fin y al cabo es su percepción"*; (en éste comentario hay que señalar que el maestro es uno de los de mayor antigüedad en la escuela de pedagogía) M11: *"A veces sí me ha puesto a reflexionar en muchos aspectos, no creas, sí me pone a pensar, bueno dice que estoy bien pero yo no me siento tan bien, acá dice que estoy mal, pero yo no me siento tan mal"*(Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000). El M11 es de los que generalmente sale más bajos en la evaluación (anexo 5), y por su

comentario puede surgir un cuestionamiento ¿qué aspectos modifica de su práctica docente, sobretodo aquellos en los que ella se siente bien y que los alumnos detectan que no esta cambiando?, esto, apoyado en su respuesta a la hora de preguntarle si la evaluación docente le a ayudado a modificar su practica docente que fue: "un poquito sí, en algunos aspectos".

Cuando se les preguntó sobre si han mejorado su quehacer docente a partir de la evaluación del profesorado, se contestó que sí, siendo principalmente los maestros con más años en la escuela de pedagogía los que dieron esta respuesta, con el resto de los profesores no fue un sí tajante, mencionaron que sólo en algunos aspectos. Dentro de los aspectos que mencionaron ellos como los principales que han modificado, se encuentran:

- Comunicación – Forma de impartir clases, lenguaje, claridad al hablar. M2: *"En la claridad de mi comunicación"*, M3: *"En las palabras que digo, repito mucho"*, M5: *"En no ser tan dogmático sino más espontáneo"* (ibid).
- Uso de material – Sobre todo el abuso de alguno de ellos. M2: *"me hacen recomendaciones de que utilizo mucho, cierto material en específico"* (ibid)
- Actuar frente al grupo – Dinámica de clases, presentar objetivos, manejo del grupo, nuevas técnicas de aprendizaje. M4: *"Determinada forma de presentar el programa, de presentar los objetivos"*. M8: *"Hacer más dinámica la clase"*. M10: *"En el manejo de la clase, a veces reclaman que haga más dinámica la clase sin descuidar el contenido, en cómo manejar los grupos"* (ibid).
- Vincular la materia con el campo profesional en general – Incluyendo la actualización de contenidos. M3: *"me mencionaban que no vinculaba la materia con*

*el campo de educación en general, entonces eso es ahora una de mis consignas principales, les doy contexto, trato de traer noticias, información”, - M11: “ A buscar superación en algunos aspectos, en la información, en la actualización” (ibid)*

- Conocimiento del grupo – La relación Maestro – Alumno. M1: *“ lo que más bien tomo en cuenta de la evaluación docente. en cuanto a los resultados es más en el plano de lo afectivo, me doy cuenta si estoy en buena relación con el grupo o no”, M4: “ A agudizar mi percepción, si el grupo te recibe o no”. (ibid)*

En la encuesta directa Nov-Dic/99, los alumnos comentaron que *“la evaluación docente debe utilizarse para que los maestros mejoren y cambien su práctica”* (anexo 4). Por medio de los alumnos, que son los que viven las transformaciones de los maestros, nos podemos dar cuenta si esas mejoras, están o no siendo percibidas por los alumnos, es decir, si realmente el maestro está mejorando su práctica en el salón de clases. Tales apreciaciones de los estudiantes se pueden vislumbrar en la TABLA 7 (anexo 3), en donde al parecer la mayoría (51.16%) tiende hacia que el maestro sí cambia su práctica (inciso a), sin embargo otra gran parte (30.23%) menciona que: “no muestran cambio alguno”, esto sumado con el 18.6 1% del inciso c: “se muestra agresivo hacia el grupo” dan como resultado un 48.84% de alumnos que señalan que no han descubierto cambios en los maestros e inclusive alguno que otro se muestra agresivo hacia el grupo. Esta información puede corroborarse también en la TABLA 1 (anexo 1), en donde la mayoría cree que la evaluación docente (ED) sí ayuda a mejorar el proceso enseñanza - aprendizaje (65.79%), aunque existe por otro lado un porcentaje que podría ser considerado alto (31.58%) que dice que la ED sólo es

considerada por algunos cuantas personas, esto lleva a pensar, que la mayoría de los alumnos reconocen la utilidad de la evaluación docente, pero en la escuela de pedagogía, al menos desde la óptica de los estudiantes, ya no está arrojando los beneficios que de ella se esperan, pues ya no es tomada en serio por los maestros, ni por los mismo alumnos; *“ni objetividad ni reflexión en los alumnos, se contesta sólo por hacerlo”, “necesario tomarla en serio para beneficio de los mismos alumnos, reflejar la importancia que tiene”, “se toma poco en serio, ni alumnos ni los que la aplican”* (anexo 4).

Es importante observar dentro de esta TABLA 1 (anexo 1), los resultados por semestre, ya que a partir de ello se detecta que esta última opinión va en aumento según se avanza en semestre, sobre todo en 3º y 7º semestre. Cabe señalar que la encuesta se realizó después de que se entregaron resultados de la ED a profesores, por lo que ya se hubieran dado algunos cambios en su práctica, y los alumnos contaban ya con un referente sobre si se modificó ésta.

Sirva todo lo anterior, para observar si realmente la evaluación docente está fungiendo como proceso para retroalimentar al docente y si no se queda sólo en brindar información de la cual no se derivan consecuencias que faciliten la optimización del objeto-sujeto evaluado, que se reflejen en su práctica cotidiana. Si no se cumple con una de las principales funciones de la evaluación docente, es posible que dé pie a una de las limitantes del proceso de evaluación: “la carencia de una cultura de evaluación” (capítulo dos).



## 2) Mejorar la Calidad de la Enseñanza

En el capítulo cuatro, se mencionó que en la calidad educativa se toman acciones concretas a partir de los resultados de la evaluación docente, que ayuden a mejorar la práctica que se está llevando a cabo en la institución educativa. En pedagogía, *“tratamos de evaluar el desempeño de los maestros de forma periódica y fortalecer las áreas en las cuales estamos bajos, se trata a su vez que los maestros tengan cursos que les permitan ser mejores en todos los aspectos, a veces invitamos a alguien o vía fijo de un diplomado en habilidades académicas.”* (Entrevista/director/NAMM/enero2000) A éste respecto, los maestros (6 de los once entrevistados) mencionan que no hay un seguimiento a la evaluación, M3: *“no ha habido un seguimiento”*, M6: *“Una relación formal no ha habido, digamos que no se ha dado seguimiento”*; M10: *“tú profesor, deber ir al salón y tratar de remendar o enmendar las cosas”*, M9: *“antes de acuerdo a las necesidades generales de los docentes, se hacían talleres para alimentar un poco las áreas de puntaje más bajo, este año ya no se hizo, y creo el año pasado tampoco.”* (Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000) Se ve a la evaluación docente como un proceso que dura por mucho un mes, es decir, desde que se aplica el instrumento, hasta que se entregan resultados a los maestros y después..... nada, no se percibe un seguimiento, si hay algún curso, diplomado, etc., no se vincula como consecuencia de la evaluación docente.

Lo que se observa en la situación concreta de la escuela de pedagogía, es que existe una clara necesidad de hacer patente la comunicación de que las acciones que se realizan son derivadas de los resultados obtenidos en la evaluación docente, ya que

la información se maneja de forma aislada, acciones aparentemente sin relación aún cuando todas van encaminadas a mejorar la calidad con la que opera la escuela de pedagogía, principalmente en su planta docente.

### 3) Control y Petición de Responsabilidades

La evaluación docente(ED) "puede efectuarse con el propósito institucional de establecer control y petición de responsabilidades hacia su planta docente, para asegurar el cumplimiento de las actividades establecidas" (capitulo cuatro). La evaluación del profesorado en la escuela de pedagogía con respecto a esta función, no se realiza sino sólo de manera parcial, ya que no es precisamente por medio del instrumento de ED como se pide el cumplimiento de sus responsabilidades, pues en la evaluación docente sistematizada (instrumento), se le deja al maestro que analice los resultados de manera personal, aunque sí se le pide que trate de tomar los elementos necesarios para su práctica (observación directa), pero se deja a compromiso personal.

M1: " Me dan las evaluaciones y hasta ahora no me han dicho nada más, ni bueno ni malo", M4: "Tal vez de manera administrativa todavía tiene un seguimiento, yo no lo sé"; M2: "más que evaluación, es una manera de concientización, para que tu puedas retomar y mejorar", M4: "la dirección no está como cuchillito de palo, sino que deja que digieras, que uno haga su propio proceso de manera ya más personal"; M7: " Se entregan resultados a todos y ya cada quien los analiza, llévatelo, trátalo bien, maduramente, échale ganas a lo que te hace falta....así que haya un trato directo, de oye como ves que está pasando esto, qué podemos hacer, o eso no" (Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000). Esta última opinión es de un maestro que

en la mayoría de las evaluaciones docentes ha salido con resultados bajos, respuesta que él mismo dió al preguntarle sobre sus resultados desde que está en la escuela de Pedagogía M7: *“ siempre ha estado por debajo de la media” (ibid)*, situación que se corrobora en la tabla del anexo 5, ocupando el lugar número 27, penúltimo de los maestros entrevistados.

La anterior situación, se puede deber en parte a lo que los mismos maestros contestaron en las entrevistas cuando se les preguntó si conocían la existencia de algún modelo educativo que se sigue en la escuela de pedagogía, al respecto alguna de sus contestaciones fueron: M1: *“no, no es tan así, de que te exijan un modelo a seguir”*, M4: *“no, hay flexibilidad de establecer yo mi propio sistema de trabajo, mi propia dinámica”*; M5: *“hay apertura, flexibilidad”*, M6: *“es más personal, no lo establece la dirección”*; M8: *“no te imponen que tiene que llevar un método” (ibid)*.

En la escuela de pedagogía, además de existir un proceso sistematizado de evaluación docente, para el cual *“desde que entran (los maestros) se les da un documento donde viene la fecha en la que va a ser evaluado su desempeño, y le damos una copia del instrumento con el que va ha ser evaluado, y le decimos que lo atienda” (Entrevista/director/NAMM/enero2000)*; también existe una manera alterna de evaluar el docente, no tan sistematizada como la del instrumento, es decir, informal, pero que tiene el mismo sentido de la evaluación docente *“mejorar o innovar la práctica docente por medio de proyectos de cambio que conduzca a promover y lograr un mejor aprendizaje dentro de la institución” (capitulo cuatro)*. Esta evaluación *“informal”*, consiste en ver *“con los maestros desde el inicio del semestre que reciben su acta*

*programática de la materia, se les dice que busquen cómo actualizarla, como vincular contenidos con el entorno, buscar bibliografía de calidad... se les pide entonces que por lo menos una semana antes al inicio de clases, entreguen su programa desglosado... dejamos pasar una o dos semanas y empezamos a platicar con los maestros para ver como les está yendo y platicamos también con los alumnos, de manera informal, en los pasillos: - oye cómo te va -, - que tal los maestros -, o de plano entramos al salón, esto previo a la evaluación también, entonces ya sabemos cual maestro se está rezagando, cuál no está avanzando de acuerdo a lo que él mismo planeó, de ésta manera vamos evaluando el proceso, por lo menos hasta que es la evaluación docente" (la aplicación del instrumento) (Entrevista/director/NAMM/enero2000).*

Esta forma de evaluar el desempeño del docente en la escuela de pedagogía, efectivamente sí se realiza de alguna manera, ya que durante el semestre se efectuó una reunión por parte del director con los jefes de grupo, con el "objetivo de ver que está pasando con las clases, con los maestros, que tal van las cosas" (Diario de campo 12/oct/99/P.10), aunque esta reunión se realizó una semana después de que se aplicó la evaluación docente, sin embargo, no es vista como parte de la misma, ni se manifiesta así, pues se ha limitado a ésta para entenderla sólo como la forma sistematizada, es decir, la aplicación de un instrumento específico.

Se puede decir entonces, que esta función se realiza, aunque no sea de manera sistemática, pero es necesario preguntarse hasta qué grado alcanza a cumplir realmente con tal propósito, ya que los maestros ignoran si la dirección toma o no alguna medida respecto a la evaluación docente, y al mismo tiempo si no hay un

modelo educativo en concreto que prevalezca en la escuela de pedagogía (según los maestros) ¿cuáles son las peticiones o responsabilidades que la dirección pide a sus docentes?, éstas, están en relación con la filosofía de la Universidad Don Vasco, A.C y que sigue la dirección, así como el perfil docente, pero que los maestros no lo perciben así, porque esta función se realiza de manera no sistemática.

#### **4) Desarrollo Profesional del Docente**

Esta función se refiere a otorgar al profesor alguna beca de posgrado, o bien, al establecimiento de un sistema de promoción del docente, en donde éste, goce de privilegios con respecto al resto de los profesores, como es obtener mayor número de horas, mejor salario, reconocimiento social, entre otros (capítulo cuatro). Esta función estaba un poco rezagada en la escuela de pedagogía, ya que no fue hasta este periodo 1999/2000, después de 8 años que se realiza la evaluación docente, que por primera vez se entregó un reconocimiento (un diploma) a los maestros que salieron mejor evaluados. Antes, *“reconocía yo personalmente, pero de uno en uno, no dábamos a conocer quienes eran los mal calificados, ni quienes los mejores, y eso era un error, hay que reconocer públicamente a quienes salieron bien y en lo privado decirles a los que salieron mal, que tiene que mejorar”*. (Entrevista/director/NAMM/enero2000)

Esta “nueva” práctica dentro de la evaluación docente, el entregar reconocimiento, fue bien vista entre la mayoría de los docentes, ya que identifican a los estímulos como necesarios. Entre los comentarios más significativos que se rescatan de las entrevistas con los docentes con respecto a la necesidad de dar y recibir estímulos, se encuentra: M1: *“se deja al compromiso personal, que se espera que surja*

de la nada, para mí como persona es difícil adquirir un compromiso importante con mi trabajo cuando no hay un efecto real, claro, que yo pueda distinguir como consecuencia de lo que estoy haciendo. En cuanto a sueldo, gana lo mismo un buen docente, que un mal docente"... "Cualquier tipo de reconocimiento, aunque fuera de tipo social, que dijera que tuvo un buen puntaje y felicitarlo", (este maestro salía en sus primeras evaluaciones con resultados bajos, y ha ido superándose poco a poco, datos que él mismo "afortunadamente he ido en orden ascendente", situación que se puede observar también en el anexo 5, en donde el lugar que ocupa es al centro, es decir, no es de los más altos, pero tampoco de los más bajos). M4: " Para quienes no obtuvimos esas notas altas, pues un poquito el 'chin', voy a llegar para allá", M5: " es fundamental el reconocimiento como seres humanos, reconocimiento del grupo en el que uno trabaja, de los compañeros maestros, de la dirección, de los alumnos, puede motivar... lo hace sentir a uno que el trabajo que está haciendo tiene sentido, que ha tenido una función"; M9: "esta estrategia de entregar reconocimientos, como que le carga a uno las baterías para seguir"; M11: "se debe reconocer el esfuerzo donde lo hay". (Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000) Se puede encontrar la contraparte a ésta situación de motivar, y M7: "puede ser un arma de dos filos, tal vez los que no salimos tan bien, puede ser un motivo para que no nos sintamos tan motivados" (ibid) este comentario es importante, porque quien lo hizo es un docente que en la mayoría de las evaluaciones que le han hecho, sale en la media o por debajo de ésta.

La cuestión de la motivación como lo maneja Alves Mattos (1963), "está presente en todas las manifestaciones de la vida humana, condicionando su intensidad y

eficiencia". También Mattos menciona que cualquier motivación es siempre mejor que ninguna y que la motivación positiva, por medio de incentivos, por la persuasión, por el ejemplo y por la alabanza, es más eficaz y provechosa que la negativa, hecha por amenazas, represiones, castigos, etc., en el caso concreto de la evaluación y sus funciones esta motivación negativa sería el despido.

A éste respecto, todos los docentes reconocieron la importancia de los reconocimientos positivos, no tanto de "tache o palomita", incluso proponen una serie de reconocimientos tales como: M6: "tal vez el mencionar el nombre en el periódico, como escuela, así como reconocimiento al esfuerzo del maestro... pensar en un estímulo económico sería buenísimo... una forma de apoyar, tal vez con más horas, o con una dotación de libros", M3: "no creo que fuera necesario tanto un objeto, un reconocimiento, sino más bien, que las personas que están saliendo altas, pues que se corroborara con la observación que tan buena o mala es el tipo de su práctica, ya que en función de esto se pueden determinar muchas otras estrategias, algunas de motivación, otras de otro tipo", M7: "dar un poquito más de seguimiento de qué podemos mejorar de forma individual, tal vez no te den el reconocimiento,..... pero si te dan alguna sugerencia, alguna táctica más personal" (Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000).

## 5) Selección de Profesores

En el capítulo cuatro, se mencionó que la selección de maestros se ve determinada por los resultados de la evaluación docente, en algunos casos desde que pretenden entrar a la institución escolar, recordemos que otra forma de evaluar a los

maestros es por medio de clasificaciones administrativas: el currículum del profesor, la antigüedad, el grado académico, entre otros. Así como también los resultados de la evaluación docente pueden incluso determinar la contratación o recontractación de los maestros.

*La escuela de pedagogía "en particular tiene algunos problemas para conseguir maestros, principalmente se requieren pedagogos, y no hay muchos titulados, además de que a la mayoría no le interesa el nivel superior, para lo cual se requiere de cierta vocación, cierta capacidad de respuesta, entonces el universo se va limitando, por otro parte, la licenciatura en pedagogía como disciplina necesita que participen profesionistas de otras áreas como sociólogos, antropólogos, filósofos y no hay mucho de ellos, pero, aún así, se trata de buscar a las personas más idóneas".*  
(Entrevista/director/NAMM/enero2000)

A pesar de dicha problemática, en la misma entrevista cuándo se le cuestionó al director sobre los usos que se le da a la evaluación docente, nos encontramos con que si un maestro se mantiene a la baja en la evaluación docente, se le da una o dos oportunidades donde se hable con él, se le da bibliografía, entre otras cosas, "si mantiene la misma calificación quiere decir que no hizo mucho y pues le damos las gracias" (ibid).

Los docentes por su parte comentan que: M1: *"es muy difícil darse cuenta del efecto que pueda tener en la relación maestro – dirección, no sé si algunos maestros que se van, es porque en la evaluación docente no les fue muy bien, lo manejan muy confidencial, no sé si el director las tome en cuenta, y te diga, sabes qué, por tres meses has salido bajo en la evaluación docente así que ya no quiero seguir trabajando*



*contigo, en mi caso no me han dicho nada” (Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000), cabe señalar, que a la persona que hizo este comentario no le ha ido muy bien en las evaluaciones del profesorado, pero, sin embargo, en opinión de ella misma, nos dijo, que sus resultados si han mejorado, de menor a mayor calificación. Otros comentarios de los maestros, que nos pueden dar una visión de cómo se maneja la evaluación docente con respecto a la contratación del personal son: M2: “No es una evaluación de tú tache, tú palomita”, M4: “no hay ningún señalamiento, no hay presión, eso para mí es muy adecuado”, M10: “en otras escuelas, si el profesor anda muy mal, se le puede despedir, en Pedagogía no es tan rígido, es más sutil.” (ibid)*

Por todo lo anterior, puede concluirse que en cierto grado ésta, sí es una de las funciones que realiza la evaluación docente en la escuela de pedagogía desde la perspectiva de la dirección, y aunque por la problemática que se presenta con respecto a contratar el personal idóneo para la licenciatura, no es muy drástica, pero si alguna situación docente no muestra cambio alguno y siguen los estudiantes manifestando su inconformidad, la dirección toma parte del asunto, esto se observa en la TABLA 8 (anexo 3), que arroja los resultados de la encuesta a los alumnos (68.42%), aunque no hace referencia a si los “despide” o no, lo importante de rescatar el que la dirección sí emplea algunas medidas, sobre todo cuando las cosas no están funcionando del todo bien en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Cabe señalar que en el transcurso de la investigación no se presentó ninguna situación referida a está, sí hubo una baja de un maestro después de la evaluación docente, pero fue por decisión propia del maestro, el cual optó por no presentarse más a clases, no por esto la dirección se quedó cruzada

de brazos, sino que trató de localizarlo, para buscar alguna alternativa, o por lo menos entender que era lo que había pasado.

Esta función puede parecer un poco drástica, y sólo debería llevarse a la práctica después de haber agotado toda posibilidad de mejora en el docente. Si persiste la situación, no importa que este maestro no vuelva a darle clases al mismo grupo, si presenta determinadas características “inapropiadas” para el proceso de los alumnos, éstas van a seguir observándose y afectando así a la calidad general de la institución. Habría que tomarse en consideración, si se maneja o no como criterio claro y público en toda la escuela, recordando pues que la motivación negativa, ocasiona menores resultados que la positiva, y sobre todo, que iría un tanto en contra con la filosofía de la Universidad: “integración y superación”. Este propósito no tendría que efectuarse si antes se cumple con los propósitos ya mencionado, sobre todo en la retroalimentación y la mejora del proceso educativo.

La evaluación docente en la escuela de pedagogía, cumple en gran parte con la mayoría de las funciones o propósitos que persigue cualquier proceso de este tipo, sin embargo, con el paso del tiempo se ha debilitado, debido a que no se da una retroalimentación sobre la evaluación docente, es decir, no existe una comunicación sobre los efectos, consecuencias y acciones a que da parte este proceso en la mejora de la escuela en general, alumnos, maestros y directivos. Es necesario que el profesor, los alumnos y las demás personas que intervienen en una evaluación estén previamente informados acerca de las finalidades y procedimientos que se van a utilizar, esta medida es con el fin de tratar de eliminar, en lo posible, los factores que

perturben la objetividad de la evaluación, y que los propósitos, finalmente si se cumplan.

### 5.2.3.3 La Evaluación Docente en la Calidad Educativa

En el capítulo dos, se menciona el debate intenso del que ha sido parte la calidad educativa y las diferentes concepciones que de ésta se tienen.

Con el fin de poder establecer como la evaluación docente tiene alguna incidencia en la calidad educativa, se mencionan las ideas centrales que predominan entre maestros y dirección de pedagogía al tratar de conceptualizarla: *“la calidad estaría referida a que los alumnos logren los aprendizajes que se busquen en cada asignatura, también entendería yo que operamos con calidad cuando se cumplen los objetivos que marca el plan de estudios,... se lograría la calidad educativa a partir de lo que son los objetivos de formación”* (Entrevista/director/NAMM/enero2000). A través de esto, podemos identificar que el docente se encuentra implícito en esa definición ya que es parte importante para ayudar al alumno a alcanzar los objetivos que se pretenden. Los maestros por su parte ven a la calidad como: M1: *“obtener el mayor beneficio de los recursos”,* M2: *“cualidad de la personas de tomar conciencia de sí misma...tener estrategias educativas bien organizadas acorde a la filosofía”,* M3: *“nuestro actuar como docentes, la estrategia de trabajo que implementemos, que va a dar como resultado que se logre el perfil del profesionista...implica tener resultados mayores en el proceso educativo”,* M6: *“implica coordinación en lo administrativo, no imposición, consultar a todos los agentes educativos”* M7 y M8: *“la calidad está en función de tener buenos*

*profesores y alumnos”, M11: “responsabilidad colectiva”*  
(Entrevistas/maestros/NAMM/Dic99-En2000 ).

De lo anterior se puede rescatar un elemento fundamental que aparece en la mayoría de las concepciones: “las personas”. Latapí (1988), nos dice que la calidad debe ser producto de los propios recursos orgánicos de la institución, fundamentalmente los humanos, ya que la calidad educativa depende esencialmente de las personas que intervienen en la relación pedagógica. El compromiso con la calidad es el de que todos los elementos de la organización escolar trabajen hacia un mismo fin (capítulo dos).

La evaluación docente es importante para la búsqueda de la calidad educativa, no queriendo decir con esto, que sea la única estrategia para conseguirla, ni tampoco, que debemos situar nuestra atención en el trabajo del maestro, pues recordemos que una de las principales demandas del proceso de evaluación es que requiere de la participación de todos los elementos que integran el sistema educativo, así como la evaluación de cada uno de ellos, porque si no sucede así, el desarrollo de la evaluación no sería de gran beneficio para la mejora del sistema (Capítulo dos). Así que no olvidemos que el alumno juega también un papel trascendental en el proceso de enseñanza - aprendizaje, no debe descargarse todo el peso de la calidad en los docentes y en la dirección.

La búsqueda de la calidad en una escuela como lo es la de pedagogía está íntimamente relacionada con el objetivo de la licenciatura: “formar profesionistas que, al

comprender de manera amplia y profunda el fenómeno educativo sean capaces de proponer, instrumentar y *evaluar acciones tendientes al mejoramiento del quehacer educativo* en la familia, la escuela, la empresa y la comunidad". Sobre todo aquella calidad enfocada a los recursos humanos con los que se cuenta, buscando no sólo realizar un proceso de calidad, sino que éste proceso permita al individuo la búsqueda por la constante mejora, por el perfeccionamiento en conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes. Por tal motivo, la cultura de evaluación dentro de la escuela de pedagogía es vital, donde se revalorice las funciones que cumple en la búsqueda de la calidad educativa. Empezando por los procesos que ya se dan, como es la evaluación docente, donde la participación de todos los involucrados es trascendental para mejorar este proceso que conlleva una camino para lograr la calidad educativa .

## CONCLUSIONES

Con el análisis que se hizo de la información obtenida en la investigación de campo y la teoría, se puede concluir lo siguiente:

La búsqueda de calidad educativa remite al empleo de un proceso de evaluación que visualice aciertos y fallos, que permitan la toma de decisiones para contribuir con ello a la mejora continua. Este proceso de evaluación, no debe limitarse a unos cuantos elementos del proceso enseñanza - aprendizaje, sino a todos, así como a cada una de las acciones que se den en la práctica educativa.

En cualquier institución educativa existe la preocupación por conseguir la calidad educativa, pero en una licenciatura como pedagogía, la búsqueda de la calidad es trascendente, porque el objetivo central del profesionista de esta área, es el fenómeno educativo en general, buscando proponer, instrumentar y evaluar acciones tendientes al mejoramiento del quehacer educativo en la familia, la escuela, la empresa y la comunidad. Por tal razón, la evaluación docente, es en y por sí misma, parte fundamental de la escuela de pedagogía en la formación de sus alumnos, y como tal debe ser considerada.

El proceso de evaluación docente es una acción indispensable, aunque no única, para conseguir calidad en una institución educativa, ya que centra su interés en uno de

los recursos humanos principales dentro del proceso enseñanza – aprendizaje, los maestros, y la mejora continua en la práctica de éstos, tratando con ello de que se generen espacios adecuados donde se lleve a cabo una relación pedagógica rica, que cumpla los objetivos educativos que pretende la institución.

El proceso de evaluación docente en la escuela de pedagogía de la Universidad Don Vasco A.C., presenta una ausencia de cultura de evaluación, debido en parte al rechazo personal de algunos maestros hacia la evaluación de su propio desempeño así como a la falta de conocimiento de alumnos y docentes principalmente, sobre el proceso mismo: qué es, cómo se realiza, quién lo realiza, con qué fines, acciones que se derivan de él, entre otros. Esto, aunado a la necesidad latente de involucrar y comprometer a todos los agentes partícipes de la evaluación docente en el desarrollo de la misma. Tal situación ha provocado que la evaluación docente se vea como una técnica nada más, es decir, como una práctica que se ha institucionalizado y la cual no refleja resultados claros en el salón de clases, con respecto al objetivo que persigue.

Dentro de la naturaleza de un proceso como la evaluación docente, existen varios factores que pueden influir en el mismo tales como:

- El aspecto afectivo, que es uno de los factores de mayor influencia en el proceso de evaluación docente, y es marcado principalmente en las relaciones maestro – alumno, sobre todo en una escuela como pedagogía, en donde se propicia el trato cordial y amistoso entre éstos.

- Formación académica: para la valoración del trabajo docente la formación académica es importante, pero no determina en gran medida la apreciación que los estudiantes hagan de la misma, ésta se manifiesta a la baja sólo si la formación académica de un maestro es deficiente.
- Diversidad de técnicas de evaluación: en un proceso como el de la evaluación docente basado en apreciaciones de los estudiantes, donde se emiten juicios que se ven determinados por las expectativas que éstos tienen, así como por aspectos afectivos, es necesario que se utilicen estrategias alternas, para brindar mayor confiabilidad y objetividad a los resultados que se obtienen de esta práctica.
- Recursos: con el aumento de matrícula en la escuela de pedagogía, el proceso de evaluación docente requiere de cada vez más recursos materiales y humanos para su aplicación, situación a su vez que imposibilita que algunas de las características necesarias en una evaluación se cumplan en óptimas condiciones.

El objetivo general de la investigación no se alcanzó a cubrir en su totalidad, sino que se logró tener sólo un acercamiento al estudio del proceso de evaluación docente; ya que el presente trabajo está basado fundamentalmente en opiniones de alumnos, maestros y directivos, por lo que se requiere de nuevas investigaciones que se centren en las funciones de la evaluación del profesorado, enfocando principalmente el estudio al proceso dentro del salón de clases, selección y reconstrucción de personal, desarrollo profesional del docente, para poder determinar si se cumplen o no dentro de la escuela de pedagogía.



## PROPUESTA

**JUSTIFICACIÓN:** La evaluación docente, es un proceso trascendental en la escuela de pedagogía como parte de la formación misma de los maestros y alumnos en la búsqueda de la calidad educativa, por tal motivo, y derivado de los resultados obtenidos en el transcurso de la presente investigación, se ve la necesidad de proponer algunas medidas o estrategias en el proceso de evaluación del profesorado, con el fin de mejorar y dar vitalidad a tan importante práctica en la escuela de pedagogía de la Universidad Don Vasco, A.C., otorgándole así mayor confiabilidad a este proceso.

### OBJETIVOS:

- Proponer estrategias alternas al proceso de evaluación docente de la escuela de pedagogía.
- Brindar mayor confiabilidad a los resultados de la evaluación del profesorado
- Favorecer el mejoramiento permanente del proceso de evaluación docente.

**METODOLOGÍA:** Cada una de las propuestas, se explican más adelante, pero es necesario manifestar la importancia de una participación comprometida de cada uno de los agentes involucrados en el proceso de evaluación docente.

- Comunicación y formación de equipos. (Dirección, maestros y alumnos)
- Evaluación afectiva. (Alumnos)
- Autoevaluación. (Maestros)

- Evaluación de los alumnos. (Maestros)

**EVALUACIÓN:** Es necesario, que a la luz de los resultados de cada estrategia se replanteen los objetivos, así como la estrategia misma, ya que el proceso de mejora en evaluación docente como en cualquier otro tipo de evaluación debe ser constante y adecuado a las circunstancias que se vayan presentando.

## **ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS:**

### **Comunicación y formación de equipos**

**JUSTIFICACIÓN:** Una de las principales carencias que se detectó en el proceso de evaluación docente que se realiza en la escuela de pedagogía, es la falta de conocimiento, de información a cerca del proceso en los maestros y alumnos, así como la necesidad de involucrarlos y que participen durante todo el proceso, no sólo la aplicación y entrega de resultados, sino desde la reestructuración del instrumento.

**METODOLOGÍA:** Junta de informativa, en la cual se proporcionará información sobre las acciones programadas para el semestre, dedicando parte importante de tiempo al proceso de evaluación docente, donde se retome el objetivo que tiene, cómo se realiza, por qué se realiza. Después de comentar cómo va a realizarse el proceso de evaluación, se debe abrir un espacio para formar entre maestros y alumnos, una comisión que se encargará de ésta práctica, así como de la reestructuración del instrumento.

**OBJETIVO:** informar a la comunidad educativa sobre las acciones a realizar en el semestre que inicia, dedicando parte importante de tiempo al proceso de evaluación docente, donde se retome el objetivo que tiene, cómo se realiza, por qué se realiza, así como invitar a la participación de la comunidad educativa para integrar un equipo de personas que se dediquen a la reestructuración y modificaciones necesarias para el proceso de evaluación durante este semestre, asesoradas, claro está por alguien que conozca bien el proceso de evaluación docente en la escuela de pedagogía.

**TIEMPO:** Al inicio del semestre. Duración no mayor a una hora.

**AGENTE RESPONSABLE:** Director y encargado de la evaluación docente.

**PARTICIPANTES:** Toda la comunidad educativa: alumno, maestros y dirección.

**ALTERNATIVAS:** En dado caso de no salir propuestas después de la junta para integrar el equipo de reestructuración, sería conveniente que la dirección lo integrara con los jefes de grupo, o bien, que ellos busquen entre sus compañeros a una persona que integre este equipo.

Por otra parte sería importante mantener informados a través del periódico mural de lo que es la evaluación docente, las acciones que se están derivando de ella, así como las características que tiene y los beneficios que acarrea.

## **Evaluación Afectiva**

**JUSTIFICACIÓN:** Debido a que el aspecto afectivo es el de mayor influencia dentro del proceso de evaluación docente (ED), determinado principalmente en la relación maestro - alumno, y sobre todo en una institución como la escuela de pedagogía donde se fomentan las relaciones amistosas y cordiales entre éstos, se hace necesario el establecer una evaluación docente en el plano afectivo, que permita aumentar el grado de confiabilidad de los resultados que arroja el instrumento que se emplea para la ED, y permita al mismo maestro, encausar sus acciones de mejora hacia aquellos aspectos afectivos que solicitan los alumnos y que de alguna manera determinan la evaluación que aplica la dirección.

**METODOLOGÍA:** Aplicación de instrumento. Si el maestro considera necesario aplicará el instrumento que se propone, o bien, uno similar, dando previamente a los alumnos una breve explicación de la razón por la cual lo aplica. El instrumento puede traerse ya preparado en fotocopias, o bien dictársele a los alumnos para que lo realicen en una hoja blanca. Después de la aplicación, es recomendable que se comente en el grupo los resultados que se obtuvieron, y se establezcan posibles líneas de acción dentro de la dinámica grupal.

**OBJETIVO:** Detectar los aspectos afectivos de la relación maestro – alumno, que dificultan la práctica del docente, con el fin de que éste pueda tomar algunas medidas al respecto para propiciar relaciones pedagógicamente ricas en la mediación del conocimiento.

**TIEMPO:** Antes de la entrega de resultados de la evaluación docente, o bien después de éstos; dedicando toda una sesión de clases o bien media sesión (si ésta es de dos horas), dependiendo como el maestro considere necesario, así como de la participación que exista por parte de los alumnos.

**AGENTE RESPONSABLE:** El maestro será la persona indicada para aplicar este instrumento, como parte fundamental para mostrar a los alumnos, su interés por mejorar la relación que tiene con el grupo y al mismo tiempo su práctica educativa.

**PARTICIPANTES:** Maestro y grupo.

\* Nota: Este instrumento se le proporcionará a los docentes que así lo soliciten, y quedará en responsabilidad propia el aplicarlo o no, ya que si no existe una verdadera disposición por mejorar, ésta no se da, sobre todo en lo que aspectos afectivos y de la personalidad del maestro se refiere, ya que se requiere de un alto grado de madurez para poder aceptarlos y a su vez modificarlos.

**INSTRUMENTO:**

Esta es una pequeña evaluación que nos permitirá descubrir las situaciones que son factibles de modificar y/o mejorar, para que podamos construir una relación pedagógica rica, donde juntos aprendamos.

1. Describe la relación maestro – alumno:

2. Qué características de la personalidad del maestro interfieren en el proceso que se desarrolla en el salón de clases.
  
3. Escribe 5 valores o prácticas ausentes y que son necesarios para mejorar el proceso enseñanza – aprendizaje.
  
4. Escribe 5 valores o prácticas que deben continuarse para promover una mejor relación maestro – alumno.
  
5. Qué estoy dispuesto a aportar para que el proceso enseñanza - aprendizaje y la relación maestro – alumno mejore.

## **Autoevaluación**

**JUSTIFICACIÓN:** Todo proceso de evaluación debe utilizar más de una metodología, para poder brindar mayor confiabilidad a los datos que se obtienen. En la escuela de pedagogía, la evaluación docente se limita a la aplicación de un instrumento, utilizando la apreciación de los estudiantes sobre la práctica del maestro, motivo por el cual varios docentes se quejan del proceso, ya que los alumnos muchas veces no son muy objetivos al contestarlas. Por tal motivo se presenta como estrategia a la par del instrumento que emplea la escuela, una la autoevaluación por parte del maestro de su práctica.

**METODOLOGÍA:** Aplicación de Instrumento, que permita analizar la práctica docente. En la junta para entregar resultados de la evaluación docente, y antes de proporcionar ésta información a los maestros se aplicará este pequeño instrumento, para que ellos puedan comparar sus propias apreciaciones de su práctica, con las que les hacen los estudiantes. Antes de la aplicación es necesario clarificar el objetivo de la autoevaluación, destacando la importancia que ésta tiene dentro de la evaluación docente que permita mejorar la práctica del maestro.

**OBJETIVO:** Reconocer a manera personal los aciertos y fallos que se están teniendo en la práctica docente, así como contribuir para que la evaluación docente que se realiza en la escuela de pedagogía, conlleve más de un sólo método en su aplicación.

**TIEMPO:** En la junta de maestros donde se entregan los resultados que se obtienen del instrumento de evaluación docente, dedicar entre 10 a 15 minutos previos a la entrega misma de resultados.

**AGENTE RESPONSABLE:** Encargado de la junta

**PARTICIPANTES:** Todos los maestros.

**INSTRUMENTO:**

Esta autoevaluación es con el fin de reconocer a manera personal los aciertos y fallos que estoy teniendo en mi práctica docente y poder modificarlos y/o mejorarlos.

Conocimientos:

5 actividades que procuro hacer para preparar la clase en contenidos académicos con y para mis alumnos.

Planeación:

Los pasos que sigo en mi planeación para cada clase son:

Dinámica pedagógica:

Describe el desarrollo normal de una clase frente al grupo en 5, máximo 7 ideas, destacando las acciones que comúnmente desempeño en la dinámica de la misma.



### Evaluación:

Mi forma de evaluar al grupo cada sesión y/o cada unidad es....

### Actitudes:

Describe la relación con el grupo, con los alumnos.

**INCONVENIENTES:** La autoevaluación presenta una serie de inconvenientes, según Barber (citado por NIETO GIL 1999), y que son: carencia de objetividad, porque los individuos tienden a verse a sí mismo como eficientes; carencia de precisión y fiabilidad, a veces puede resultar una manera de autojustificación. Pero por otro lado, la autoevaluación tiene la gran ventaja de contar con la propia motivación del profesor, al que se supone deseo de mejorar, para esto, debe estar convencido de que necesita mejorar. La autoevaluación también permite confrontar la opinión de los alumnos con las reflexiones personales del docente.

## **Evaluación de los alumnos**

**JUSTIFICACION:** La búsqueda de la calidad educativa remite al empleo de un proceso de evaluación que visualice aciertos y fallos que conduzcan a la mejora continua del proceso enseñanza – aprendizaje, en donde no toda la responsabilidad es del docente, sino de los alumnos también, por lo que el proceso de evaluación no se debe limitar sólo a uno de ellos, por tal motivo, se hace necesario evaluar la respuesta, las actitudes, el aprovechamiento, de los estudiantes de pedagogía.

**METODOLOGÍA:** Una forma de realizar esta evaluación es por medio de apreciaciones de los maestros de cada grupo, destacando los aspectos de conocimientos, habilidades y actitudes de los alumnos en el proceso de enseñanza – aprendizaje, dentro de una junta con los maestros de cada semestre. Realizando un reporte de lo que se comenta dentro de la junta respecto a los aciertos y fallos de los alumnos, para presentárselas posteriormente a los alumnos, y éstos, estén conscientes de ellos, tratando de mejorar.

**OBJETIVO:** Dar a conocer a los estudiantes de pedagogía, sus aciertos y fallos dentro del proceso enseñanza – aprendizaje que facilitan o detienen la práctica educativa, con el fin de que se hagan conscientes de ellos y traten de modificarlos y mejorarlos para contribuir a la construcción de una relación pedagógica rica.

**TIEMPO:** En reunión de maestros, previo a la entrega de resultados de la evaluación docente, o bien después de esta junta general. Sesión de una hora aproximadamente.

**AGENTE RESPONSABLE:** Encargado de la evaluación docente.

**PARTICIPANTES:** Todos los maestros.

\* **ALTERNATIVAS:** Otra forma de realizar esta evaluación a los alumnos, es por medio de un instrumento de autoevaluación, diseñado éste, entre los mismos alumnos y con apoyo de algunos maestros.

## FUENTES DE CONSULTA

### Hemerografía

1. AGUILAR T., Martín; (1987) "El maestro universitario". En REVISTA Didac No. 10. Primavera.
2. ALVARADO, Francisco; (1987) "¿Qué esperan los alumnos del profesor universitario?" En REVISTA Didac No. 10. Primavera.
3. AMAYO, Jesús, PRADO, Evelyn; (1996) "Hacia una evaluación docente fundamentada en el proceso de aprendizaje". En REVISTA Didac No. 27. Primavera
4. AMERICO LASTRA, Sergio; (1983) "Una evaluación de la tarea docente, a partir de las percepciones estudiantiles" En REVISTA De la Educación Superior Vol. XII No. 45. Enero-marzo.
5. ANTINORI, Dora; (1996) "La evaluación docente" En REVISTA Sinéctica No. 9 Julio-Diciembre
6. BLANCO BELEDO, Ricardo; (1983) "El método didáctico y la personalidad del docente". En REVISTA Didac No. 2 Agosto.
7. CZAR, María Teresa; (1990) "la relación Pedagógica en la universidad. Encuentros y desencuentros" En REVISTA Didac no. 16
8. DÍAZ BARRIGA, Ángel; (1994) "Evaluación curricular" En REVISTA Trimestral de trabajo Social Escuela Nacional de Trabajo Social UNAM Año 1 No. 5 Abril-Junio
9. GOMEZ JUNCO, Horacio; (1976) "La evaluación de la enseñanza por la opinión de los alumnos" En REVISTA DE la Educación Superior No. 17. Enero-Marzo
10. GONZÁLEZ URIBE, Héctor; (1987) "El maestro Universitario" En REVISTA Didac No. 10. Primavera.
11. GUTIÉRREZ SÁENZ, Raúl; (1982) "La evaluación educativa" En REVISTA Didac No. 1 Diciembre.
12. LATAPÍ SARRE, Pablo; (1988) "La enseñanza tutorial: elementos para una propuesta orientada a elevar la calidad" En REVISTA De la Educación Superior Vol. XVII No. 68 Octubre-diciembre
13. MENESES MORALES, Ernesto; (1977) "un perfil del maestro universitario" En REVISTA De la Educación Superior No. 24. Octubre-diciembre

14. MORENO LÓPEZ, Salvador; (1983) " La experiencia interna del maestro: un aspecto descuidado en la formación de profesores universitarios". En REVISTA Didac Vol. I No. 3 diciembre.
15. PALACIOS CALDERÓN, Fernando; (1997) "El diseño de la evaluación en el marco actual de la coherencia curricular" En REVISTA Mexicana de Pedagogía Año VIII No. 35 Mayo-Junio
16. RAMÍREZ, Rosalba; (1996) "Reflexiones en torno a los desempeños sobresalientes y la práctica docente" En REVISTA Sinéctica No. 9 Julio-Diciembre
17. RAMOS, Raymundo; (1982) "Bases para el diseño de un programa de evaluación". En REVISTA Didac Vol. I No. 1. Diciembre
18. REYES LAGUNES, Isabel; (1992) "Evaluación Educativa, una revisión" En REVISTA Intercontinental de Psicología y Educación Vol. 5 No. 1
19. REZA TROSINO, Carlos J.; (1997) "Autoevaluación efectiva de Instructores" en REVISTA Laboral Año V No. 60
20. SANTOYO S., Rafael; (1988) "Notas acerca de la valoración educativa y evaluación del trabajo académico" En REVISTA De la Educación Superior. No. 66 Abril-junio

#### **Bibliografía:**

1. ALVAREZ PICALLO, Ma. Celsa, RODRIGUEZ ALVAREZ, Nora Isabel; (1984) "Algunos factores que influyen en la evaluación a los profesores" Tesis UIA Lic. En Psicología México, D.F.
2. ALVES DE MATTOS, Luiz; (1963) "Compendio de didáctica general" Ed. Kapelusz Buenos Aires, Argentina.
3. AUSUBEL, David P. et. al.; (1998) "Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo" Ed. Trillas 11 RE.. México.
4. BROWN G., Frederick; (1980) "Principios de la medición en psicología y educación" Ed. El Manuel Moderno S.A. México, D. F. Pp. 641
5. CIFUENTES BONETT, Rosmary; (1997) "La relación entre desempeño docente universitario y grados académicos. Un estudio de los profesores de la licenciatura de Administración de empresas" Tesis UIA. Maestría en Investigación y desarrollo de la educación. México, D.F.

6. CHADWICK B., Clifton; (1992) "Tecnología educacional para el docente" Ed. Paidós 3a. Edición Barcelona, España.
7. CHADWICK B., Clifton; RIVERA I. Nelson; (1992) "Evaluación formativa para el docente" Ed. Paidós Barcelona, España.
8. DEBESSE M. y MILARET G.; (1980) "La función docente" Ediciones Oikos-Tau Barcelona, España
9. DÍAZ BARRIGA, Ángel; (1993) "Tarea docente: una perspectiva didáctica grupal y psicosocial" Ed. Nueva Imagen México, D.F.
10. ECHIBURO LOBOS, Gastón; (1975) "Evaluación Institucional del Sistema Educativo de Chapingo" México
11. ENEP-ACATLÁN; (1988) "Organización Académica de la Licenciatura en Pedagogía". UNAM
12. GISPERT, Carlos, dir. Gral.; (1999) "Enciclopedia general de educación Tomos 1 y 3" Ed. Oceano, S.A. Barcelona, España.
13. GLAZMAN NOWALSKI, Raquel; (1990) "La Universidad pública: la ideología en el vínculo de la investigación – docencia" Ed. El Caballito, México, D.F.
14. GUAJARDO GARZA, Edmundo; (1998) "Administración de la calidad total" Ed. Pax, México, D.F.
15. GUTIERREZ SAENZ, Raúl; (1986) "Introducción a la didáctica " Ed. Esfinge 3ª edición. México, D.F.
16. ILCE; (1996) "La investigación interpretativa etnográfica. Tecnología educativa (métodos de investigación)" Ed. ILCE México.
17. LAFOURCADE, Pedro D.; (1969) "Evaluación de los aprendizajes" Ed. Kapelusz. Buenos Aires, Argentina.
18. LAFOURCADE, Pedro D. (1974) "Planeamiento, Conducción y Evaluación en la Enseñanza Superior" Ed. Kapelusz. Buenos Aires, Argentina.
19. LEWY, Arich coord.; (1976) "Manual de Evaluación Formativa del currículo" Ed. Voluntad UNESCO
20. MAYAGOITUA PENAGOS, Laura (1998) "¿Evaluar para qué? Propuesta metodológica" Universidad Autónoma de Chiapas.

21. MARTINEZ M., Miguel; (1994) "La investigación cualitativa etnográfica en educación" Ed. Trillas. México
22. MEDINA RIVILLA, Antonio; (1995) "Evaluación de Programas Educativos, centros y profesores" Ed. Universitas S.A.
23. MEJÍA ARAUZ, Rebeca, SANDOVAL, Sergio Antonio, coords.; (1998) "Tras las vetas de la investigación cualitativa. Perspectivas y acercamientos desde la práctica" Ed. ITESO Jalisco, México
24. NÉRICI, Imídeo G.; (1984) "Hacia una Didáctica general dinámica" Ed. Kapelusz. 2ª RE. Buenos Aires, Argentina
25. NIETO GIL, Jesús M.; (1999) "La autoevaluación del profesor. Cómo puede el profesor evaluar y mejorar su práctica docente " Ed. Escuela Española " 2ª edición. España.
26. POSTIC, Marcel; (1996) "Observación y formación de profesores" Ed. Narcea. 2º edición Madrid, España
27. RIQUELME TURRENT, Alejandro; VILLEGAS FARRERA, Fdo. Manuel; (1984) "Sistemas de evaluación y promoción de personal académico" Tesis UIA Lic. En Administración. México, D.F.
28. SARRAMONA, Jaime, Coord.; (1981) "Evaluación aplicada a la enseñanza" Ed. CEAC 2ª edición. Barcelona, España.
29. SARRAMONA, Jaime; (1991) "Fundamentos de la Educación" Ed. CEAC. Barcelona, España
30. VILLARREAL, Canseco T.; (1971) "Didáctica general" Ed. Oasis S.A. México.
31. ZALAPA RIOS, Héctor Raúl; (1992) "Nuestra historia, Nuestra filosofía, el gobierno del Don Vasco" Uruapan, Mich.
32. ZALAPA RIOS, Héctor Raúl; (1992) "Orientación y Vida" Uruapan, Mich.

### **Páginas web**

1. <http://www.anui.es.mx/>
2. <http://www.oei.orh.co/oeivirt/rie10.htm>

## **ANEXOS**



## Anexo 1

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS ALUMNOS

LA EVALUACIÓN DOCENTE (E.D.) ES UNA PRÁCTICA QUE.....

**TABLA 1**

	1º Sem		3º. sem		5º sem		7º sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Ayuda a mejorar el proceso E-A	10	100	4	40	7	70	4	50	25	65.79
b) No funciona	0	0	0	0	1	10	0	0	1	2.63
c) Sólo algunas personas la toman en serio	0	0	6	60	2	20	4	50	12	31.58

CREO QUE SE DEBEN INCLUIR EN LA EVALUACIÓN DOCENTE CRITERIOS QUE TENGAN QUE VER CON.....

**TABLA 2**

	1º Sem		3º sem		5º sem		7º sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Presencia física del maestro	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
b) Carácter del maestro	2	20	3	30	1	10	0	0	6	15.79
c) Personalidad del maestro	0	0	2	20	4	40	1	12.5	7	18.42
d) Todas las anteriores	4	40	1	10	3	30	1	12.5	9	23.68
e) Únicamente los aspectos pedagógicos	4	40	4	40	2	20	6	75	16	42.11

A LA HORA DE REALIZAR LA E.D. ME HE DEJADO LLEVAR MÁS POR MI RELACIÓN CON EL MAESTRO QUE CON SU PRÁCTICA EN EL SALÓN DE CLASES....

**TABLA 3**

	1º sem		3º. sem		5º sem		7º sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) la mayoría de las veces	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
b) Sólo en algunas ocasiones	3	30	0	0	4	40	4	66.66	11	30.56
c) Nunca	7	70	10	100	6	60	2	33.33	25	69.44

## Anexo 2

### RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS ALUMNOS

CUANDO UN MAESTRO NO ME CAE BIEN, EN LA EVALUACIÓN DOCENTE YO ...

**TABLA 4**

	1° Sem		3° sem		5° sem		7° sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Soy agresivo en mis comentarios	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
b) Trato de ser objetivo	9	90	7	70	6	60	5	62.5	27	71.05
c) Me cuesta trabajo evaluarlo objetivamente	1	10	3	30	4	40	3	37.5	11	28.95

CUANDO APLICAN LA EVALUACIÓN DOCENTE YO .....

**TABLA 5**

	1° Sem		3° sem		5° sem		7° sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Contesto con agrado, ya esperaba la E.D.	7	70	8	80	6	60	2	25	23	60.53
b) Prefiero no contestarla	1	10	0	0	0	0	0	0	1	2.63
c) La contesto porque hay que contestarla pero me da mucha flojera.	2	20	2	20	4	40	6	75	14	38.84

CUANDO CONTESTO LA EVALUACIÓN DOCENTE.....

**TABLA 6**

	1° Sem		3° sem		5° sem		7° sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Leo detenidamente cada aspecto	10	100	10	100	9	90	7	87.5	36	94.74
b) Comento con mis compañeros lo que ellos pusieron, para poner algo parecido	0	0	0	0	0	0	1	12.5	1	2.63
c) Contesto toda la Evaluación según sea el maestro (puro 1, puro 6) sin leer cada aspecto de ellos	0	0	0	0	1	10	0	0	1	2.63

### Anexo 3

#### RESULTADOS DE LA ENCUESTA A LOS ALUMNOS

DESPUÉS DE QUE LOS MAESTROS CONOCEN SUS RESULTADOS EN LA E.D., LA MAYORÍA, EN SU PRACTICA.....

**TABLA 7**

	1º Sem		3º. sem		5º sem		7º sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) No muestran cambio alguno	4	40	2	20	5	33.33	2	25	13	30.23
b) Han mejorado	6	60	7	70	5	33.33	4	50	22	51.16
c) Se muestra agresivo hacia el grupo	0	0	1	10	5	33.33	2	25	8	18.61

CUANDO EL GRUPO HA TENIDO ALGÚN PROBLEMA CON LOS MAESTROS, LA DIRECCIÓN....

**TABLA 8**

	1º Sem		3º. sem		5º sem		7º sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Toma parte en el asunto. (Escucha a los alumnos)	8	80	5	50	6	60	7	87.5	26	68.42
b) Se muestra indiferente	2	20	4	40	0	0	0	0	6	15.79
c) Impone su voluntad (no escucha a los alumnos)	0	0	1	10	4	40	1	12.5	6	15.79

SI EL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE SE CANCELARA, ES DECIR, NO SE HICIERA MÁS, YO.....

**TABLA 9**

	1º Sem		3º. sem		5º sem		7º sem		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
a) Haría algo para que se vuelva a realizar	7	70	5	50	6	60	6	75	24	63.16
b) Me daría lo mismo	3	30	5	50	2	20	2	25	12	31.58
c) Estupendo, sería lo mejor que podían haber hecho	0	0	0	0	2	20	0	0	2	5.26

## Anexo 4

### IDEAS QUE REFLEJAN LA OPINION DE LOS ALUMNOS SOBRE LA EVALUACION DOCENTE

\* A continuación se presenta un concentrado de las opiniones todos los grupos.

#### Apreciaciones valorativas

- Buena, esta bien que se realice. Imprescindible en cualquier institución. Actividad importante si es objetiva.
- No objetividad ni reflexión en los alumnos, se contesta sólo por hacerlo. Muy difícil evaluar objetivamente. Falta objetividad a las pruebas
- No hay cambios en los maestros, no se cumple con lo que se pide.
- Forma de hacer ver los fallos a los maestros
- Permite a los maestros conocer la opinión de los alumnos, comunicación libre
- Hay preguntas que ni al caso
- Faltan más preguntas
- Es muy extensa
- El director se da cuenta de cómo trabajan los maestros y que exija cambios y tenga más credibilidad, refleja la preocupación de la dirección
- Se toma poco en serio, ni alumnos ni los que la aplican
- No se ponen sugerencia ni comentarios, no se dan soluciones, sólo se critica
- Permite a los alumnos tener la noción de Evaluar
- Permite conocer el avance del maestro
- Es sólo regla de la Universidad
- Es deficiente la aplicación

#### Sugerencias

- Que se tome sólo su desempeño docente, no su aspecto ni relación con el grupo.
- Que se deje opinar a los maestros y que justifiquen su práctica, que retroalimenten al grupo sobre sus resultados
- Necesario tomarla en serio para beneficio de los mismos alumnos, reflejar la importancia que tiene, y recalcar la necesidad de ser objetivo a la hora de contestarla
- Poner el nombre del alumno, pero sin represalias del maestro. Que el maestro pueda ver el nombre de quien lo evaluó. Dar orientación a los docentes, para que no reaccionen violento.
- Se debería evaluar también a los alumnos
- Que no sea siempre la misma. Otros aspectos no sólo físicos. Añadir más sugerencias.
- Que se de más tiempo para analizar y contestar las preguntas
- Que exista buena relación maestro - alumno dentro y fuera del salón de clases
- Se deberían crear talleres después de la evaluación docente, para mejorar la práctica educativa
- Debería ser al final del semestre
- Hacerse a la mitad del semestre, al final ya no tiene caso
- Que se observe a los maestros
- Debe utilizarse para que los maestros mejoren y cambien su práctica. La hagan más divertida.

## Anexo 5

### RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DOCENTE SEM. I, 1999

Lugar en la E.D	Promedio	Formación	Edad	Experiencia (años)	
				General	Pedagogía
1	6.88	Lic. Filosofía	35	8	8
2	6.85	Lic. Pedagogía / MC y varios diplomados	30	7	7
4	6.73	Lic. Pedagogía / 1 diplomado	26	½ . A N. Superior	½
7	6.62	Lic. Economía / varios diplomados	36	13	11
8	6.60	Lic. Pedagogía / 2 diplomados	25	4	4
9	6.43	Lic. Psicología /MC	31	2 ½	2
13	6.38	Lic. Pedagogía	23	1 ½	½
16	6.28	Lic. Psicología / cursos de formación docente	37	13	1
25	6.09	Lic. Pedagogía /MC	29	9	½
27	5.78	Lic. Psicología / especialidad y diplomado	32	4	2
30	5.27	Lic. Pedagogía / Normal de educadoras	39	15	4 (no continuos)

\* Es importante señalar que los maestros obtienen distintos promedios de acuerdo a la materia que trabaja en cada grupo, ya que hay que recordar que imparte varias asignaturas, en distintos grupos. Para esa tabla se tomo el primer lugar que ocupa dentro de la planta general de docentes.

## Anexo 6

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DOCENTE

UNIVERSIDAD DON VASCO A.C. ESCUELA DE PEDAGOGÍA. **EVALUACIÓN DOCENTE**

La presente evaluación tiene como objetivo obtener elementos que favorezcan el mejoramiento del quehacer docente de nuestra escuela.

Califica de 1 (deficiente) a 7 (excelente) el desempeño del profesor, marcando el número que corresponda, en los aspectos enunciados. Te pedimos que contestes con la mayor objetividad posible para que los datos sean verdaderamente de utilidad.

¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!

NOMBRE DEL MAESTRO

MATERIA QUE IMPARTE

NOMBRE DEL ALUMNO

#### CONOCIMIENTO

1. ESTA ACTUALIZADO EN LOS CONTENIDOS DE SU MATERIA	1	2	3	4	5	6	7
2. PROVEE SUFICIENTE BIBLIOGRAFIA Y ELEMENTOS DE CONSULTA	1	2	3	4	5	6	7
3. DEMUESTRA DOMINIO DE LA MATERIA	1	2	3	4	5	6	7

#### PLANEACION

4. AL INICIO DEL SEMESTRE PRESENTO Y EXPLICO DETALLADAMENTE EL PROGRAMA DEL CURSO	1	2	3	4	5	6	7
5. EL DESARROLLO DE SU CLASE REFLEJA UNA PLANEACION PREVIA	1	2	3	4	5	6	7
5. PRESENTA LOS OBJETIVOS DE CADA SESION	1	2	3	4	5	6	7
7. PREVE CON ANTICIPACION LOS MATERIALES NECESARIOS PARA EL DESARROLLO DE SU CLASE	1	2	3	4	5	6	7

#### DINAMICA PEDAGOGICA

8. FAVORECE LA PARTICIPACION ACTIVA Y REFLEXIVA DE LOS ALUMNOS (plantea preguntas, abre espacios para aclarar dudas)	1	2	3	4	5	6	7
9. EXPRESA SUS IDEAS CON ORDEN Y CLARIDAD (destaca ideas principales, utiliza un lenguaje comprensible, define terminología nueva, plantea ejemplos, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
10. UTILIZA METODOS Y TECNICAS DE ENSEÑANZA VARIADOS (trabajo individual, trabajos de investigación, en equipo, etc.)	1	2	3	4	5	6	7
11. RELACIONA SU MATERIA CON EL CONTEXTO ECONOMICO, SOCIAL Y POLITICO DEL PAIS.	1	2	3	4	5	6	7
12. RELACIONA E INTEGRA SU MATERIA CON EL RESTO DEL PLAN DE ESTUDIOS Y LOS OBJETIVOS GENERALES DE LA CARRERA.	1	2	3	4	5	6	7
13. FAVORECE Y/O MUESTRA LA APLICACIÓN PRACTICA DE SUS ENSEÑANZAS	1	2	3	4	5	6	7
14. CUMPLE CON LOS OBJETIVOS DE SU MATERIA	1	2	3	4	5	6	7

#### EVALUACION

15. INDICA CLARAMENTE LA FORMA COMO YA A EVALUAR.	1	2	3	4	5	6	7
16. VERIFICA DURANTE LA CLASE EL NIVEL DE COMPRENSION DEL CONTENIDO TRATADO	1	2	3	4	5	6	7
17. REvisa TRABAJOS Y OFRECE RETROALIMENTACION SOBRE LOS MISMOS	1	2	3	4	5	6	7
18. ESTABLECE CON CLARIDAD Y SUFICIENTE ANTICIPACION LOS CONTENIDOS A EXAMINAR	1	2	3	4	5	6	7
19. ENTREGA PUNTUALMENTE SU EVALUACIONES	1	2	3	4	5	6	7

#### ACTITUDES

20. ACEPTA SUGERENCIAS DE LOS ESTUDIANTES DEMOSTRANDO INTERES POR ELLAS	1	2	3	4	5	6	7
21. SE MUESTRA INTERESADO EN CONOCER A SUS ALUMNOS	1	2	3	4	5	6	7
22. DEMUESTRA INTERES POR SU MATERIA.	1	2	3	4	5	6	7
23. MANTIENE EL ORDEN Y LA DISCIPLINA NECESARIAS PARA EL APROVECHAMIENTO DE LA CLASE	1	2	3	4	5	6	7
24. SOLICITA A LOS ALUMNOS RETROALIMENTACION SOBRE SU DESEMPEÑO DOCENTE.	1	2	3	4	5	6	7

¿Cuáles de los siguientes recursos utiliza el profesor en el desarrollo de su clase?

Rorafolio

videos

Mat. Impreso

Pizarrón

Acetatos

Otro (especifico)

## Anexo 7

### GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS DOCENTES DE LA ESCUELA DE PEDAGOGÍA

NOMBRE

FORMACIÓN ACADÉMICA

EDAD

TIEMPO EN LA DOCENCIA

TIEMPO EN LA ESCUELA DE PEDAGOGÍA

MATERIAS QUE IMPARTE

□ Calidad educativa:

- Concepto
- Estrategias para conseguirla

□ Escuela de Pedagogía:

- Qué significa para el docente ser maestro de la escuela de pedagogía
- Conocimiento del perfil docente
- Modelo educativo a seguir dentro de la escuela

□ Evaluación docente (ED):

- Opinión sobre el proceso de evaluación docente
- Beneficios
- Utilidad para el mejoramiento de la práctica docente
- Confiabilidad
- Elementos de influencia
- Resultados obtenidos en la ED
- Postura de la dirección frente a resultados de la ED
- Estímulos, reconocimientos a los docentes con mejores resultados
- Sugerencias para aprovechar más la evaluación docente. Papel de la dirección

## Anexo 8

### GUÍA DE ENTREVISTA PARA EL DIRECTOR DE LA ESCUELA DE PEDAGOGÍA

- Calidad educativa:
  - Concepto
  - Estrategias para conseguirla
  
- Escuela de Pedagogía:
  - Modelo educativo a seguir dentro de la escuela
  
- Evaluación docente (ED):
  - Inicio
  - Objetivo
  - Beneficios
  - Funciones
  - Por qué ese diseño, esa escala, ese instrumento en la ED, por qué sólo una evaluación intermedia
  - Confiabilidad
  - Elementos de influencia
  - Alcances y limitaciones hasta ahora de la ED (en 8 años de práctica)
  - Estímulos, reconocimientos a los docentes con mejores resultados
  - ¿Proceso institucional?, cultura de evaluación en la escuela
  - Prospectiva a futuro de la evaluación docente para no ser un mero trámite administrativo



