

## TITULILLO: PERCEPCIÓN DE LOS MAESTROS

Percepción de los maestros de secundaria pública con respecto a la implementación de un sistema interno de evaluación de la práctica docente

Por:

Eva María Castillo Blue

Centro de Estudios Superiores CTM “Justo Sierra O’Really”

Calle 59 N. 849 x 4 y 16 Fracc. Del Parque

México, Yucatán, Mérida

Ángel Alberto Valdés Cuervo

[vcuervo@uady.mx](mailto:vcuervo@uady.mx)

Pedro Sánchez Escobedo

[psanchez@uady.mx](mailto:psanchez@uady.mx)

Facultad de Educación

Universidad Autónoma de Yucatán

México, Yucatán, Mérida

Universidad Autónoma de Yucatán

### Resumen

El trabajo pretendió describir con una metodología cualitativa la percepción de los maestros de una secundaria pública hacia la implementación de un sistema interno de evaluación de su práctica docente. Los resultados muestran un interés favorable en los maestros hacia la evaluación de su práctica; la cual consideran una necesidad para la superación profesional y la mejora de la calidad educativa; sin embargo, expresan sus temores por el mal de la información derivada de la evaluación y sugieren la participación de los propios maestros dentro del personal evaluador como una forma de mejorar la objetividad de la misma.

Palabras clave: Percepción, evaluación, práctica docente.

Percepción de los maestros de una escuela secundaria pública con respecto a la implementación de un sistema interno de evaluación de la práctica docente.

En el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB, 1992), se establece que una de las estrategias centrales para elevar la calidad de la educación básica, es revalorar la función social del magisterio, asumiendo que el docente es el elemento central para el logro de las metas educativas y por lo tanto protagonista principal de la transformación educativa en México.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2000) sostiene que el crecimiento de la matrícula estudiantil ha ocasionado que se contraten maestros con poca preparación pedagógica; lo que aunado a la falta de sistemas de evaluación de la práctica docente que propicien la formación eficiente de profesores genera la transmisión del conocimiento de forma tradicional, limita el aprendizaje y propicia actitudes pasivas en el alumno que posteriormente se reflejan en su actividad profesional.

Rodríguez (1999), expone que la evaluación docente ha dado origen a innumerables actitudes conflictivas dentro de la educación, aún cuando su papel es fundamental en el mejoramiento del proceso educativo. Resulta evidente que la evaluación adquiere distintos significados para los diferentes actores; así por ejemplo, un evaluador puede considerarla como una fuerza positiva para mejorar los programas, un maestro puede considerarla como una amenaza dañina e ineficaz y otro docente puede pensar que es una fuente de ayuda y apoyo. Valdés (2004), afirma que para evitar estas situaciones es necesario el conocimiento, análisis y debate conjunto de las evidencias que afloran durante el proceso de evaluación, así como el informar de las funciones y fines que tendrá el mismo a todos los actores involucrados.

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2003), refiere que en México hay muchas actividades relacionadas con la evaluación educativa pero no hay una verdadera evaluación, en el sentido de un conjunto de juicios de valor objetivos y medidos sobre el estado del sistema educativo que integre los datos derivados de mediciones y estadísticas y los contraste con parámetros pertinentes, explore explicaciones y utilice ampliamente los resultados para sustentar decisiones de mejora en todos los niveles del sistema.

Puede decirse que la evaluación en México se encuentra en vías de maduración y existe la necesidad de crear sistemas de evaluación de la práctica docente eficaces. Es necesario tomar en cuenta en este desarrollo que diversos autores como Monroy (2000); Mateo (2000), sostienen que cualquier sistema de evaluación eficaz debe en primera instancia indagar las percepciones de los maestros y su disposición hacia la evaluación, para poder fomentar en ellos una actitud de colaboración y participación activa desde el inicio de su diseño con el fin de crear una cultura de evaluación y disminuir la probabilidad de resistencia.

#### *Descripción del contexto del estudio*

La escuela secundaria pública estudiada pertenece al sistema educativo estatal de Yucatán. Esta inició sus labores el 20 de septiembre de 1982; se creó con el propósito de satisfacer las necesidades de educación básica de los hijos de los trabajadores y obreros yucatecos. El primero de mayo de 1983, fue puesta la primera piedra del edificio donde actualmente se encuentra y su reconocimiento ante la SEP le fue otorgado el 28 de octubre de 1983.

A la fecha, está integrada al sistema educativo estatal, tiene un crecimiento promedio anual del 20 por ciento, registrado en los últimos diez años y cuenta ahora con un total de 1153 alumnos divididos en 25 grupos: 21 grupos en el turno vespertino y 4 en el matutino.

De los 64 maestros que laboran en esta escuela, sólo 17 maestros cuentan con formación pedagógica y de estos últimos, cinco de ellos tienen maestría: tres en docencia, uno en español y uno en ingeniería financiera y cinco se encuentran en carrera magisterial; los maestros restantes tienen nivel de licenciatura, pero no cuentan con una formación pedagógica específica la cual es requerida para cumplir con el perfil adecuado del maestro de secundaria.

Es una escuela que atiende a un gran número de alumnos de nivel socioeconómico medio bajo y bajo, uno de los principales problemas que presenta en los últimos años es la disminución en el índice de aprovechamiento y el alto índice de reprobación. En el ciclo escolar 2004-2005 el número de inscritos en el turno vespertino fue de 959 alumnos, el índice de reprobación de 1 a 6 asignaturas en el primer grado fue de 33 %, en el segundo grado fue de 47.8 % y para el tercer grado fue de un 38 %, del total de alumnos (Secretaría de Educación Pública, 2006).

Aunque se sabe que existen varios factores que inciden en el fracaso escolar, es también cierto que hay investigadores que afirman que las prácticas docentes influyen en el desempeño académico de los estudiantes (Quiroz, 1994; Schmelkes, 1997 y 1999; Mayorga, 1999; Díaz-Barriga y Hernández, 2002); una de las maneras de mejorar estas prácticas es mediante una evaluación de las mismas, que permita determinar y corregir los problemas que existan (Nevo, 1997; Gimeno, 2002; Valdés, 2004).

### Descripción del fenómeno de interés

A pesar de la importancia reconocida de la evaluación docente como un medio para la mejora de la calidad de la educación; en la escuela secundaria estudiada no existe un sistema de evaluación interno de la práctica docente; sin embargo como parte de los intentos por mejorar la enseñanza que se imparte en ella, los directivos pretenden implementar un sistema de evaluación de la práctica de sus docentes con el fin de detectar las necesidades de desarrollo profesional de los mismos y poder atenderlas contribuyendo con esto a la mejora de la calidad educativa.

Ante los recelos que promueve la evaluación entre los maestros especialmente dentro del contexto del país y con el fin de lograr el desarrollo de un mejor proceso de evaluación al contar con la aceptación del programa por parte de los maestros (Monroy, 2000; Mateo, 2000; Valdés, 2004), se hace necesario conocer las percepciones de los maestros de la mencionada escuela acerca de la implementación de un programa de evaluación de su práctica docente.

Esta información sería útil en virtud de que según Monroy (2000); Mateo (2000) y Valdés (2004), si se quiere establecer un sistema de evaluación eficaz se debe en primera instancia tomar en cuenta las percepciones de los maestros y su disposición hacia la misma, para fomentar en ellos una actitud de cooperación y poder desarrollar una cultura de evaluación.

### Objetivos del estudio

Describir la opinión de los maestros acerca de la implementación de un programa interno de evaluación de la práctica docente.

Describir la opinión de los maestros acerca de los aspectos que deben ser considerados para la implementación de un programa de evaluación de su práctica docente.

*Educación, calidad y profesorado*

Mateo, Escudero, De Miguel, Mora y Rodríguez (1996) y Wenglisnky (2001), opinan que la práctica de los docentes es el factor fundamental para favorecer la calidad de los aprendizajes que logran los estudiantes; el docente desde su punto de vista tiene un papel preponderante en promover la generación, apropiación y uso del conocimiento ya que propicia la motivación, la curiosidad y la creatividad.

Las instituciones necesitan revalorar la formación profesional de su personal docente para garantizar un aprendizaje de calidad y satisfacer las demandas de los distintos sectores de la sociedad (ANUIES, 2000). Actualmente, existe un interés creciente por la reforma educativa en las escuelas secundarias, cuyo principal objetivo es mejorar la calidad de la educación a través del desarrollo profesional del profesorado, razón por la que la evaluación de la práctica docente adquiere gran interés en este nivel (Muñoz, Ríos y Abalde, 2002; INEE, 2003).

No obstante en la mayor parte de los casos, la evaluación de la práctica docente ha sido utilizada como un proceso de supervisión y control de los programas educativos (Muñoz, et al., 2002), y no para el desarrollo de conocimientos y capacidades en los profesores.

De acuerdo con Mateo, Escudero, De Miguel, Mora y Rodríguez (1996), Mateo (2000), Escudero (2003) y el INEE (2003), siendo el proceso de evaluación docente una actividad compleja, problemática e incluso a veces conflictiva, no existe aún un modelo de evaluación con resultados totalmente satisfactorios lo cual ocasiona que incluso los propios evaluadores sientan temor al operacionalizarla. Esto implica que hay todavía mucho

por hacer en el ámbito de la evaluación enfocada hacia la mejora de la calidad del sistema educativo.

### *Evaluación educativa*

En los últimos años, la evaluación ha adquirido una gran relevancia en el ámbito de la educación orientada hacia la calidad educativa y sus campos abarcan la evaluación de maestros, de alumnos, de programas, de currículo, institucional y de la calidad (INEE, 2003). En un paradigma basado en calidad, como el que se intenta implementar dentro del sistema educativo mexicano, la evaluación es el mecanismo que permite corregir las deficiencias que escapan de la acción de la planeación estratégica (Rodríguez, 1999) y considerando que la evaluación educativa es aprendizaje y todo aprendizaje que no conlleve a una autoevaluación de la actividad de aprender no forma; se puede deducir que las actividades de planeación evaluación y aprendizaje interactúan dialécticamente en el mismo proceso estableciendo relaciones de carácter recíproco (Molnar, 1997; INEE, 2003).

Según Stufflebeam y Shinkfield (1987) la evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la valía o el mérito de un objeto; asimismo Angulo, Contreras y Santos (1991) expresan que la evaluación educativa es un proceso de formulación de un juicio sobre el valor educativo de un centro, un proyecto curricular, la organización de un aula o un libro de texto en resumen intenta explicitar el valor educativo que cualquiera de esas realidades posee o ha ido desarrollando. Independiente de las particularidades de su definición todos los autores admiten que la evaluación es un proceso complejo presente en todos los aspectos de la vida del ser humano, puesto que toda actividad que éste realiza y planea, puede ser evaluada.



En consonancia con ella se define la evaluación del profesorado como la valoración sistemática de la actuación del profesorado y/o las cualificaciones en relación con el rol profesional definido para el profesorado y el ideario del sistema escolar (Mc Kenna, Nevo, Stufflebeam y Thomas, 1998).

Sin embargo, siendo la práctica docente uno de los aspectos centrales de la calidad educativa, las instituciones han descuidado la evaluación de la misma (Rodríguez, 1999) y esta situación exhibe una falta de procedimientos y mecanismos formales que contemplen la evaluación interna del desempeño del docente como un indicador de la calidad del servicio educativo proporcionado (Pérez, 1997). En los trabajos de investigación llevados a cabo por Sánchez (2004) y Collins (2004), se aprecia que los maestros expresan no estar de acuerdo en la forma como se realizan estas evaluaciones educativas.

### *Evaluación de la práctica docente*

#### *Funciones de la evaluación docente*

Cuando se decide implementar un mecanismo de evaluación docente en una institución, es normal que se presente cierta resistencia de los profesores hacia el cambio debido a la idea de que los podría lesionar de manera directa o indirecta (Angulo, et al., 1991) y la aceptación dependerá en gran medida del conocimiento de las funciones que tendrá dicha evaluación.

Si no se especifica claramente la utilidad de la evaluación, los profesores experimentan ansiedad y desconfianza por falta o desvirtuación de la información acerca del proceso, lo que puede hacer que modifiquen su actitud habitual para que sus alumnos o los encargados de la evaluación perciban su mejor comportamiento; en virtud de que sienten temor por los fines y funciones que tendrá la evaluación y por el manejo que se dará a esa información derivada de la misma. Uno los mecanismos para evitar que esto ocurra

es lograr que los procedimientos sean abiertos y los resultados conocidos por los actores involucrados (Valdés, 2004; Collins, 2004).

Según Valdés (2004) se conocen cuatro funciones de la evaluación de la práctica docente: diagnóstica, instructiva, educativa y desarrolladora.

- a. La función diagnóstica, se emplea para caracterizar el desempeño en un período determinado y formular una síntesis de los principales aciertos y desaciertos, que sirven al director, jefe de área y al mismo docente de guía para la derivación de acciones que ayuden a erradicar las imperfecciones.
- b. La función instructiva: se produce cuando el profesor y los demás actores del proceso analizan, comprenden, aprenden del mismo y logran incorporar una nueva experiencia de aprendizaje laboral.
- c. La función educativa: permite analizar la relación de los resultados, las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo; porque a partir del conocimiento preciso de cómo éste es percibido por compañeros, alumnos y directivos, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
- d. La función desarrolladora: se alcanza como resultado del proceso evaluativo que incrementa la madurez del evaluado. El docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores y aprende de ellos, conduce de manera más consciente su trabajo, sabe comprender mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer y experimenta una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento.

La evaluación, desde luego, debe contener juicios acerca de lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y sus resultados académicos; por eso las cuatro funciones determinan e inciden en el objeto estudiado.

### *Evaluación y pensamiento docente*

A la evaluación docente se le ha considerado como una oportunidad de reflexión y mejora de la realidad, que repercute en la personalidad del evaluado, en su entorno y en el equipo del que forma parte. De ahí que se encuentre amparada jurídicamente por la Ley General de Educación (2001), capítulo II sección 4, artículos 29, 30 y 31, en los cuales se especifican todos los lineamientos de la evaluación del sistema educativo nacional y de las evaluaciones realizadas por las autoridades educativas locales. La Ley Orgánica General del Sistema Educativo (LOGSE) en su artículo 62 estipula la evaluación del profesorado como un medio para orientar la permanente adecuación del sistema educativo a las demandas sociales y a las necesidades educativas y en su artículo 56 establece el perfeccionamiento del profesorado como una obligación y un derecho.

Stenhouse (1984) expresa que para evaluar hay que comprender el proceso educativo y las evaluaciones convencionales no van encaminadas a comprender este proceso. En opinión de Angulo, et al., (1991), las mediciones cuantitativas y los análisis estadísticos pueden contribuir a comprender las realidades evaluadas pero no pueden evitar simplificar, en muchas ocasiones hasta el absurdo, la riqueza y profundidad de los procesos educativos de enseñanza y aprendizaje. Afirma que en los centros las experiencias se jerarquizan a través de unos indicadores cuantificados que desvirtúan la complejidad de la realidad y que dan por idénticos los contextos y las condiciones que no lo son, en las que no se dan explicaciones, ni se hacen valoraciones de los procesos y se corre el peligro de que las interpretaciones posteriores no lleven a la reflexión y al cambio.

Nevo (1997), expone que no se puede juzgar de manera razonable la calidad global de un centro escolar con un solo criterio, o incluso por criterios múltiples, ni se necesita hacerlo así, las necesidades de evaluación interna de una escuela se atienden de la mejor manera por un equipo de profesores y otros educadores, para quienes la evaluación es solamente una parte definitoria de su trabajo, apoyados por un apropiado entrenamiento y asistencia técnica externa. Para llevar a cabo evaluaciones internas razonables es necesario utilizar instrumentos y métodos alternativos de las ciencias del comportamiento y de otros campos de estudio relacionados, adaptarlos a las necesidades del centro y a las capacidades del equipo “amateur” de evaluación, en virtud de que aprender haciendo sigue siendo todavía la mejor manera de aprender a evaluar.

Tradicionalmente, los procesos de evaluación se han puesto al servicio de intereses que, encubiertos en la retórica del bien común social, han anulado la voz de aquéllos que están directamente implicados en las mismas realidades evaluadas. Sin embargo, se considera que la evaluación educativa puede tener otro sentido y otra realidad, orientada hacia el aprendizaje social, hacia la toma de conciencia, la participación, el conocimiento y la responsabilidad de todos y cada uno de los que ayudan, contribuyen y colaboran a la construcción del sistema educativo y de la sociedad en general (Angulo, et al., 1991).

Según Santos (1995), la evaluación interna de un centro consiste en una reflexión sistemática sobre sus procesos de planificación, actuación e innovación. Santos (1998), Mateo (2000), Muñoz, et al., (2002) y Gimeno (2004) coinciden en que al evaluar se establece un juicio de valor, en un proceso por el que se aprecia y discierne el valor de acciones y realizaciones, un proceso profundamente humano que se nutre y se articula en el dialogo, la discusión y la reflexión de todos aquellos que están implicados directa o indirectamente en la realidad evaluada. Santos (1998), expresa que no todos los actores

sociales perciben su realidad, acciones y realizaciones de la misma manera ni todos ven lo mismo en ellas, ya que las realidades sociales son pluralistas.

El juicio sobre la calidad de una realidad social no puede ser ni delegado, ni sustraído de los sujetos implicados, es un proceso de construcción y la riqueza de esa construcción estriba en que se convierta en un aprendizaje colectivo, en un dialogo y una reflexión conjunta; un proceso por medio del cual los sujetos puedan adquirir la capacidad y la responsabilidad para cambiar y decidir sobre la realidad inmediata (Cronbach, 1963).

Rodrigo, Rodríguez y Marrero (1993), expresan que la importancia de considerar lo que piensa el profesor radica en que él actúa directamente sobre el currículum y la mejora de las prácticas de enseñanza, por lo que toda innovación educativa se ve influida por los cambios en su pensamiento. Razón por la cual la evaluación de la práctica docente debe de analizar sus juicios, sus expectativas, actitudes, teorías y creencias, sobre todo si al profesor se le considera como mediador entre alumno y cultura.

Entendiéndose por pensamiento docente un marco de referencia integrado por un cúmulo de teorías implícitas, representaciones, imágenes, suposiciones, nociones, ideas, intenciones, proyectos, supuestos, hipótesis, creencias, actitudes, intereses y valores susceptibles de influir en la selección de criterios para evaluar a los estudiantes y para tomar decisiones sobre qué, cuándo y cómo planear, actuar y evaluar los procesos de enseñanza y de aprendizaje (Coll y Miras, 1993).

Las expectativas, las inferencias y creencias que los profesores hacen acerca de su ejecución académica pueden llegar a afectar seriamente el rendimiento efectivo, por lo que se deben incluir en la evaluación de su práctica (Monroy, 2000).

Rodrigo, Rodríguez y Marrero (1993), exponen que las teorías implícitas son una síntesis de conocimientos pedagógicos individuales que históricamente han sido elaborados

y transmitidos a través de la formación y la práctica pedagógica. Su identificación permite conocer como los docentes han desarrollado ideas acerca de su práctica dentro de un contexto histórico determinado.

Monroy (2000), considera que evaluar las teorías implícitas hace posible la búsqueda de las concepciones que tienen los docentes en relación con la planeación, los criterios para la selección de textos, los juicios mediante los cuales eligen las actividades que implementan para ayudar a la construcción de los conocimientos. El conocimiento de estas teorías de los docentes, permite entender las concepciones que tienen sobre su propia función profesional y en torno a ellas girarán los procesos de enseñanza y de aprendizaje, lo que podrá propiciar en el alumno: su actividad, su protagonismo en la construcción del conocimiento, o la dirección de su actividad hacia la construcción del conocimiento de manera crítica y reflexiva.

La implementación de un sistema de evaluación tomando en cuenta el pensamiento docente permite una evaluación más comprometida con la utilización de procedimientos metodológicos sensibles a la riqueza, complejidad estructural e interacciones que se producen en la realidad social, así como con procedimientos suficientemente sensibles como para captar las valoraciones, aspiraciones, interpretaciones e intereses de las personas tal como son expresadas por ellas mismas, sin presuponerlos de antemano. Una evaluación que parte de la clara explicitación de los criterios éticos que conformarían los límites de su desarrollo, que busca favorecer la reflexión y el debate de los implicados y su aprendizaje a partir de su propia experiencia, por lo que el contenido del informe de evaluación puede servir como punto de referencia para dicha discusión, alimentando y proponiendo dudas, interpretaciones, hechos y recomendaciones para su reflexión y aprendizaje; porque un

informe no debería sustituir la capacidad de juicio de los implicados, sino consolidarla y profundizarla (Angulo, et al. 1991).

La revisión de la literatura permitió establecer la relevancia del pensamiento del maestro en sus diferentes acciones dentro del sistema educativo y por ende en la evaluación de la práctica docente la cual juega un papel importante en la mejora de los procesos educativos, ya que puede propiciar su desarrollo profesional, al mismo tiempo que instituye una vía fundamental para su atención y estimulación. Sin embargo, requiere de la aportación crítica de todos los involucrados, pero principalmente del docente, lo que ha de estructurarse mediante la comunicación y el análisis del contenido de sus propios criterios y de los criterios propuestos por la institución.

El principal fin de la evaluación docente debe enfocarse a fomentar y favorecer el perfeccionamiento del profesorado, debe procurar que los propios maestros identifiquen las cualidades que conforman a un buen profesor y al mismo tiempo propiciar una opción de reflexión y mejora del contexto.

Para que esto ocurra se debe contar con la participación activa del profesorado desde el mismo diseño del modelo evaluativo a utilizar el cual debe ser adecuado al contexto, con un valor formativo intrínseco, facilitador de las actuaciones y que conjugue las necesidades de los diferentes actores del proceso educativo.

#### *Los investigadores*

Los investigadores tienen más de 15 años de experiencia como docentes e investigadores de la educación.

La experiencia ha hecho considerar que la mejora del docente es un elemento esencial en el aprovechamiento de los alumnos. Pero ¿Cómo saber que necesita cada

docente para mejorar?, esto condujo a pensar en la evaluación. Sin embargo, la implementación de un programa interno de evaluación de la práctica docente en cualquier escuela no es fácil y más perteneciendo la escuela a un régimen estatal; se decidió que antes de intentar implementar algún proceso de evaluación se hace necesario conocer las expectativas de los maestros con respecto a este programa.

Cuando iniciamos este trabajo las expectativas eran encontrar cierto recelo en los maestros, por las ideas que predominan en nuestro contexto de que la evaluación es un mecanismo para presionar a los docentes. Sin embargo, resulto sorprendente ver la forma espontánea en que los maestros participaron en el proceso de investigación. Esta se desarrolló en un ambiente agradable y propositivo.

## Método

### *Tipo de investigación*

El presente es de tipo descriptivo y utilizó una metodología de tipo cualitativo ya que el propósito de éste estudio fue describir las percepciones de los maestros de la escuela una escuela secundaria estatal con respecto a la implementación de un sistema interno de evaluación de la práctica docente.

### *Preguntas sensibilizantes*

¿Cuál es la percepción que tienen los maestros de la escuela secundaria estatal acerca de la implementación de un programa interno de evaluación de la práctica docente?

¿Cómo creen los docentes que debe llevarse a cabo este programa de evaluación?

¿Qué aspectos consideran los maestros que deben ser evaluados en la práctica docente?



*Descripción de los datos a recolectar*

Se recolectó la opinión de los docentes de la mencionada escuela acerca de la implementación de un sistema de evaluación interno de la práctica docente, mediante los siguientes ejes temáticos:

1. Opiniones a favor o en contra de la implementación de un sistema de evaluación interno de la práctica docente.
2. Efectos que produciría la implementación de un sistema de evaluación interno de la práctica docente.
3. Cómo debería ser el procedimiento para llevar a cabo la evaluación de la práctica docente.
4. Personas que deben estar involucradas en el proceso de evaluación.
5. Características que debe reunir la persona que lleve a cabo la evaluación de la práctica docente.
6. Aspectos que se deben evaluar en la práctica docente.
7. Uso de la información que se obtenga de la evaluación de la práctica docente.
8. Recomendaciones para la implementación de un sistema de evaluación interno.

*Técnicas para la recolección de datos*

Para recabar las opiniones de los maestros, se utilizó la técnica de grupo de enfoque. También se aplicó una encuesta de opinión grupal a cada uno de los cuatro grupos de academias, para lograr una mayor diversidad de criterios. Posteriormente los resultados se triangularon, con las conclusiones del grupo de enfoque y se realizó el análisis de contenidos.

Los resultados finales de opinión, se les presentaron en un foro a todos los participantes para asegurar su credibilidad y fueran validados y ampliados por los mismos.

### *Participantes*

De los 64 maestros que laboran en la Escuela Secundaria Estatal No. 39, los participantes de esta investigación fueron 58 maestros que voluntariamente aceptaron participar en la misma.

Se integró un grupo de enfoque configurado intencionalmente, por un representante de cada una de las 12 academias, seleccionados de acuerdo a sus horarios de clase, características de experiencia docente, con carrera magisterial y sin ella; de manera tal que fuera un grupo muy heterogéneo y que cada uno fuera un portavoz de las opiniones del grupo (Véase tabla 2).

A los 46 maestros restantes, se les invitó a participar a través de la aplicación de una encuesta de opinión elaborado por consenso de grupo en reuniones por academias, en el propio centro escolar. Se formaron cuatro grupos de academia, dos de 11 y dos de 12 maestros, determinados así porque se unieron tres academias en algunos grupos por el escaso número de maestros que la integraban y debido a sus horarios y disponibilidad.

Cabe mencionar que los 6 maestros que no participaron de los 64 que laboran en la escuela fue por razones de horario.

### *Plan para el análisis de datos*

A las aportaciones de los maestros se les realizó un análisis de contenido seleccionando temáticas y elaborando un sistema de categorización de la información obtenida en las diferentes técnicas utilizadas. Los resultados finales, posteriormente se les

presentaron a todos los participantes, en una junta general, para que estos resultados de opinión fueran validados y ampliados por los mismos docentes de la Secundaria.

*Plan para la protección de los informantes*

Se aseguró la confidencialidad de las respuestas, garantizando el anonimato y la absoluta discreción en el manejo de los resultados.

Se solicitó la autorización del grupo de enfoque y de los grupos de academia para cualquier grabación, la cual esta éticamente resguardada por el investigador.

## Resultados

En este apartado se describen las percepciones de los docentes acerca de la posible implementación de un sistema de evaluación dentro de su institución. Estos resultados se organizaron partiendo de siete ejes temáticos y las categorías que permite el análisis de los mismos.

Los ejes temáticos que permiten agrupar las opiniones de los maestros son: a) disposición hacia la implementación de un sistema de evaluación de la práctica docente; b) efectos asociados a la implementación de un sistema de evaluación; c) el procedimiento para realizar la evaluación docente; d) características que deben reunir los evaluadores; e) aspectos a evaluar de la práctica docente; f) uso que se le debería dar a la información obtenida en la evaluación de la práctica docente y g) recomendaciones para la implementación de la evaluación de la práctica docente.

Las aportaciones de los maestros que participaron en el grupo de enfoque serán referidas en este capítulo como M 1, M 2, M 3, M 4, M 5, M 6, M 7, M 8, M 9, M 10, M 11 y M 12 y las respuestas de los cuestionarios, de los maestros de los grupos de academias, serán referidas como C1, C2, C3 y C4.

### *Disposición de los maestros hacia la implementación de un sistema de evaluación de su práctica docente*

Las opiniones que se obtuvieron en las diversas técnicas evidencian que los maestros valoran positivamente la creación de un sistema de evaluación de su práctica siempre y cuando éste se desarrolle con una perspectiva humana y tenga como fin elevar la calidad de la enseñanza. En general las opiniones de los maestros acerca de los aspectos

positivos de esta evaluación se fundamentaron en dos aspectos principales: la superación personal y profesional y el incremento de la calidad educativa.

*La evaluación como un motivador de la superación personal y profesional*

Los maestros en general, tanto los que participaron en el grupo de enfoque como los que lo hicieron a través de la elaboración de un cuestionario en pequeños grupos de trabajo, opinaron que la evaluación docente los motivaría a lograr una superación personal y profesional refiriendo que ésta sería un incentivo para preparar mejor sus clases y les permitiría recibir retroalimentación acerca de los aspectos positivos y negativos de las mismas.

Ejemplo de lo anterior es lo expresado por dos maestros dentro del grupo de enfoque y dos de los cuestionarios de los grupos de academia que refieren:

M 9. ‘Si estoy a favor...pues se determina el nivel académico...el manejo y aplicación de técnicas y procedimientos que nos permiten al docente apreciar nuestros errores...o momentos dónde reforzar...o cómo adecuar tal vez... nuestro tratamiento al hacerle llegar al alumno nuestra información o conocimientos...y... que sea interno porque nosotros somos un grupo... y nos conocemos... entonces siento que es mejor que alguien que te conoce te diga qué es lo que está mal porque va a tener cierto tacto para decírtelo y que no nos exhiba porque...hiciste tal cosa y estás en exhibición’

Los docentes además relacionan la mejora en el desempeño con un compromiso a la eficiencia y la competitividad lo cual se evidencia en planteamientos como:

C 4. ‘Es positiva, es saludable, para saber el desempeño, para mejorar, para conocer debilidades y fortalezas, dan un parámetro real de la situación de la práctica docente

y nos compromete a ser eficientes y competitivos, para adaptarnos a la tecnología moderna, siempre que sirva para desarrollarnos y no para dejarnos en evidencia’.

*La evaluación como un mecanismo para favorecer la calidad educativa*

Los docentes coinciden en que la evaluación de la práctica docente influye en la calidad educativa, porque el conocer sus fortalezas y debilidades les permite reafirmar las primeras y corregir las segundas; lo cual mejora su desempeño profesional y como consecuencia contribuiría a incrementar la calidad educativa.

C 2. ‘Positivo para la calidad de la educación, para detectar fortalezas y debilidades, condiciona la superación personal y la mejora continua, para detectar debilidades y fortalezas. Impulsa al maestro hacia la mejora, a la aplicación de mejores estrategias, sirve para unificar criterios, lograr una mayor integración y mejor guía a la práctica, crea responsabilidades. Es valiosa si da orientación porque beneficia al maestro, al alumno y a la sociedad, la crítica es buena y promueve la actualización’.

*Efectos asociados a la implementación de un sistema de evaluación*

En cuanto a las opiniones de los maestros acerca de los efectos que produciría la implementación de un sistema de evaluación de la práctica docente, podemos agruparlas en dos categorías: a) beneficios por el aspecto positivo que ejercería en el maestro, en el alumno y en la sociedad; b) desagrado por los errores al implementarlo y por los usos que se le pueda dar a la información.

*Los beneficios de la evaluación de la práctica docente*

En el diálogo de los maestros del grupo de enfoque y en los cuestionarios de los grupos académicos la mayoría de las expresiones hacia la evaluación de la práctica docente fueron de tipo positivo. Refirieron que la evaluación ayuda a reconocer fortalezas y

debilidades; a saber la realidad del trabajo docente; a propiciar la mejora continua y la actualización; a impulsar la mejora de la práctica educativa con la implementación de nuevas acciones, estrategias adecuadas, mayor integración de las academias a través de las cuales se compartirían experiencias y dinámicas para beneficio de los alumnos, de la escuela y de la sociedad.

Ejemplos de estas opiniones serían los siguientes:

M 9. El efecto sería proporcional a la actividad o a la actitud desarrollada, puesto que esto permitiría más que medir...apreciar los logros y deficiencias ya que esto nos impulsaría al mejoramiento y a la excelencia académica...a buscar nuevas estrategias y procedimientos para hacer accesible la transmisión de los conocimientos...pues ésta sería el arma para la apreciación de nuestros logros y a su vez de donde fortalecer nuestras deficiencias ...preparar personas seguras y auténticas sin temor a mostrarse tal como son ante los demás...mayor número de aprobados y disminuir la deserción escolar...con planes y programas apegados a la realidad...El temor es signo de inseguridad.

*Desagrado por los errores al implementarlo y por los usos que se le pueda dar a la información.*

Los maestros consideran que puede presentarse resistencia en algunos maestros por experiencias negativas que algunos de ellos han tenido con la evaluación de su práctica; así por ejemplo, los maestros que han tenido experiencias de evaluación dentro del programa de Carrera Magisterial, refieren que escogen para evaluarlos a sus peores grupos. Por su parte los maestros que enseñan materias tecnológicas expresan que las evaluaciones a las cuales han estado sujetos hacen énfasis en aspectos teóricos y no prácticos como ellos creen que debe ser la evaluación de sus materias. Asimismo expresan su desacuerdo en que sólo

sean evaluados a través de sus alumnos. Un último, foco de resistencia mencionado por los maestros es que ellos consideran que muchos maestros en especial los que tienen mayor antigüedad creen saberlo todo y no aceptarían con agrado críticas a sus desempeños, ni programas de capacitación elaborados a partir de la evaluación.

Los maestros manifiestan temores con referencia a los usos y fines de la evaluación, dentro de estos mencionan: el que ésta sirva para evidenciar la falta de capacidad del maestro, que se use para perjudicarlo en su trabajo o en su integridad; también manifiestan temores hacia el desconocimiento de los parámetros a evaluar. Estos temores se reflejan en las siguientes expresiones de los maestros:

M 6. ‘Yo estoy de acuerdo... Yo sí estoy a favor de que haya un sistema... en que en verdad se implemente un buen sistema porque creo que todos los sistemas que hay... este...nos quieren calificar iguales a todos unificarnos pero eso no puede ser...una materia no puede ser igual que una actividad ¡jamás! ¿No?... el inconveniente es que no me deben evaluar a través de lo que opinan mis alumnos...además los evaluadores vienen condicionados a evaluar...de los grupos que doy al más malo...y no es al azar porque siempre esos son los grupos que escogen’.

C 4. ‘El inconveniente sería la resistencia, la apatía y el disgusto de algunos maestros que no están dispuestos a esforzarse para mejorar, porque creen que lo saben todo y ya no tienen nada que aprender’.

#### *El procedimiento para realizar la evaluación docente*

Uno de los ejes temáticos al que más importancia le dieron los maestros fue al que aborda aspectos referidos a la forma como se debe llevar a cabo la evaluación de la práctica



docente. Entre los rubros que mencionaron como necesarios para esta evaluación están el que la misma sea imparcial, objetiva, sistemática, con retroalimentación y sensibilización.

### *Imparcialidad*

Algunos maestros del grupo de enfoque al principio de la sesión referían que, sobre todo al inicio de la implementación del sistema, el procedimiento debe ser llevado a cabo por personas ajenas a la institución para que los resultados no estén sujetos a subjetividad, que no haya favoritismos y que no estén afectados por intereses. Sin embargo, al final de la sesión, ellos mismos propusieron la formación de un comité de evaluación con el fin de evitar la influencia de variables ajenas a la práctica del docente.

M 7. ‘El procedimiento debe ser imparcial por personas preparadas y ajenas a la institución para que sea confiable y que lo que se persiga sea mejorar en nuestra práctica docente y que el maestro esté conciente de lo que se le evalúa’.

### *Objetividad*

La mayoría de los maestros expresaron que les gustaría que el procedimiento sea claro, conciso realizado o supervisado por expertos; que se le informe a todos los maestros el qué, el cómo, el cuándo y el para qué evaluar; con una metodología adecuada al área que se evalúa, con parámetros bien definidos, con un instrumento adecuado al nivel educativo y tomando en cuenta el contexto donde se evalúa. Una de las maestras del grupo de enfoque hizo énfasis en la importancia del contexto para el trabajo educativo por las dificultades que esto produce, por ejemplo, en la transmisión de la cultura y el cumplimiento de los objetivos del programa, lo que debería tomarse en cuenta a la hora de evaluar la práctica docente.

M 11. ‘Se debe considerar y explicar al maestro en qué se va a evaluar cómo se va a evaluar...cuándo y para qué se va a evaluar...al considerar qué se va a evaluar...aquí debemos nosotros tomar en cuenta...pues...los instrumentos que vamos a utilizar igual...el cómo...aquí esta la escala éstos son los instrumentos que se van a utilizar...darle a conocer al maestro cuáles son los parámetros y en qué momento en nuestra vida escolar...en nuestras clases se va a evaluar...como decía el maestro...con previo aviso o...si se va a evaluar de manera espontánea...si se nos va a filmar o no...todos esos parámetros... para mí estas cuatro preguntas son importantes el qué...el cómo...el cuándo y el para qué evaluar’.

### *La sistematicidad*

Los docentes estuvieron de acuerdo en considerar que se debe establecer un sistema de evaluación que sea permanente, continuo, gradual, práctico, con lineamientos bien establecidos, que debería ser constantemente actualizado y que el procedimiento debe contemplar que la observación en el aula sea en varias sesiones.

M 2. Que sea práctico...que contenga los elementos prácticos del área... que sea objetivo...que sea conciso, claro y con lineamientos previamente establecidos...que sea sistemático...es decir, que sea continuo y tenga una secuencia lógica de los programas educativos, que tenga metodología...que contenga los métodos y dinámicas concernientes al área que se evalúa...en teoría que sea lo más actual y la adecuada para el nivel.

### *La retroalimentación*

Uno de los aspectos que consideraron prácticamente esencial en el procedimiento de evaluación fue la retroalimentación; desde la óptica de que al conocer sus debilidades

pueden corregirlas y que en las evaluaciones que se realizan la retroalimentación no se hace adecuadamente o definitivamente no se hace. Sostienen que ésta debería ser individual, confidencial y desde un punto de vista constructivo.

C 3. Que sea planeada, bien organizada, seria, formal, muy profesional, objetiva, clara y sencilla, con criterios bien establecidos, que sea un evaluador externo en diferentes momentos y que se haga en dos días, que sea del área que evalúa, con una evaluación conjunta por academia, con la supervisión de los directores, con evaluación al alumno, con retroalimentación al maestro para que él se conozca a sí mismo y con recomendaciones de mejora. Con una clara imagen que el objetivo es el resultado grupal y que el fin es el mejoramiento.

### *La sensibilización*

Junto con el aspecto de la ética los docentes retoman el sentido humanista a través de la sensibilización. Consideran que un sistema de evaluación debe comenzar por hacer conciencia en el maestro en lo relativo a su responsabilidad ante la sociedad como formador y el papel de la evaluación como facilitadora de la mejora de la práctica docente. Una de las maestras del grupo de enfoque hizo una analogía con lo ocurrido en años anteriores acerca de la implementación de la presencia de los niños con Síndrome de Down en las escuelas, los cuales eran vistos como raros y los excluían y hasta que no se hizo un proceso de sensibilización con los maestros y los padres de familia, no se logró la aceptación e integración de esos niños.

M 11. Primero debemos iniciar con una sensibilización...es muy importante sensibilizar a las personas en este caso son los que van a estar inmersos en este proceso...para que ellos puedan adoptar una actitud positiva ante esto...y para mí

es muy importante esta primera fase...la sensibilización es más bien maestra...llegar al ser humano...no al maestro...es hablar con el profesor desde el aspecto humano...para que él tome una actitud positiva ante este proceso.

*Características que deben reunir los evaluadores*

Entre las características que los maestros consideran deben tener los evaluadores resaltan: a) docente capacitado con conocimientos pedagógicos, b) con conocimientos del contexto y del área que se evalúa y c) con ética y humanismo.

*Docente capacitado y con conocimientos pedagógicos*

Los maestros consideran que la persona que evalúa debe ser un docente en ejercicio, con conocimientos de un nivel más elevado que los que ellos tienen, que tenga no sólo licenciatura sino una especialidad o maestría en docencia para que tenga los conocimientos pedagógicos necesarios, para que sean más comprensivos o utilicen la empatía al momento de evaluar. Ejemplo de lo anterior es lo expresado por los maestros:

M 8. Yo creo que debería ser más que nada normalista... porque si vamos en el ramo de la educación...yo creo que...para empezar ellos son los que tienen didáctica, pedagogía y psicología.

*Conocimiento del contexto y del área que se evalúa*

Asimismo consideran que los evaluadores deben tener los conocimientos del área que se evalúa y del contexto para que comprendan las dificultades que en ocasiones el maestro atraviesa para cumplir con su programa, también sugirieron que debería haber dado clase en el nivel educativo que evalúa.

M 4. Con actitudes...aptitudes y cualidades positivas...que todo sea con afán de ayuda y no de perjuicio...¡Necesito un maestro que realmente esté trabajando en el área que evalúa...que conozca mi tema...que conozca lo que estoy trabajando...que conozca mis deficiencias de material...de instrumentos!...porque no es posible que en ocasiones tienes alumnos que dices ya lo vieron en primaria ... y...no lo vieron...y tienes que retroceder y si no vas apegada al programa viene el evaluador y te dice...!está atrasada!... ¡no ha hecho esto!....

### *La ética y el humanismo*

Fue general la insistencia de los maestros del grupo de enfoque y la persistencia en las respuestas de los cuestionarios de los grupos de academia en cuanto al aspecto de la ética en el procedimiento como el factor que afecta la integridad de la persona, consideran que en la evaluación debe predominar la confidencialidad en cuanto a los resultados, que lo que se observe no sea divulgado que la persona que evalúa debe actuar con ética profesional, considerando que los maestros son seres humanos y como tales merecen respeto, ese respeto con el que hace muchos años contaba la persona por el solo hecho de ser maestro; ellos no tienen miedo a descubrir o a que les digan sus errores, sino a ser evidenciados y señalados en su comunidad educativa, por la pérdida de respeto que esto significa. Ejemplo de esto son las siguientes expresiones:

M 7. Considero que hay maestros que tenemos mucho a nuestro favor y las autoridades sólo ven un error y nos señalan...hay muchos maestros que tenemos muchas cualidades...pero se dejan llevar por comentarios generales de lo que oyen...de lo que rumoran...en cambio al evaluarte va más allá...pero con ética...en verdad...un detalle y cuando sales ya corrió por todos lados de distinta manera...sí

estoy a favor en que se haga...pero como se dice...que haya ética verdaderamente para hacer las cosas.

C 1. Que se haga una selección cuidadosa e inteligente de los evaluadores. Que sean discretos y respetuosos de los resultados, que se haga con ética.

### *Aspectos a evaluar de la práctica docente*

Los aspectos que los maestros consideran que se deben evaluar en la práctica docente, se pueden clasificar en cinco categorías: a) aspectos administrativos, b) imagen del docente, c) metodología de enseñanza, d) actitudes hacia los estudiantes y e) aspectos relativos a las evaluaciones de los aprendizajes de los alumnos.

### *Aspectos administrativos*

En esta categoría se englobaron los aspectos mencionados por ellos como: entrega de documentos, las listas, el plan de clase, el plan anual, programas, asistencia, puntualidad y asistencias a juntas de la escuela.

C 2. La puntualidad, los programas, la planeación, asistencia a juntas, objetivos, las estrategias, el dominio del tema, la interacción maestro-alumno, sus evaluaciones.

### *Imagen del docente*

Los maestros opinan que la imagen del maestro es importante dentro del aula y en esta categoría se reunieron aspectos mencionados por ellos como: vestimenta, limpieza, modales, presencia.

M 10. Yo pensé en esto...porque en la otra escuela donde estoy hay jefes de enseñanza del área...y realmente lo que nos evalúan son los documentos, las listas, el plan de clase...el tema, los objetivos, las actividades...los recursos, la evaluación, el plan mensual...la dosificación del programa...los recursos

didácticos...como el diccionario, ilustraciones, material diverso...el desenvolvimiento de la clase...en cuanto a las estrategias...dinámicas...como se dirige hacia sus alumnos...expresión oral y corporal...conocimiento amplio de lo que imparte...presencia, limpieza, vestimenta, modales.

### *Metodología de enseñanza*

Los docentes consideraron muy importante la evaluación de aspectos como los objetivos, la dosificación del programa, el dominio del tema, las estrategias de enseñanza, los recursos didácticos y la administración del aula, que pueden ser agrupados como metodología de la enseñanza.

C 1. La capacidad de enseñanza, el dominio del grupo, su interrelación con los alumnos, conocimientos y habilidades pedagógicas, la manera como lleva el programa si es de acuerdo a los objetivos, la planeación y dosificación, su motivación a los alumnos, su transmisión de valores, asistencia puntualidad y si tiene las herramientas para el avance del grupo.

### *Actitudes hacia los estudiantes*

Los docentes opinan que debe ser evaluada la actitud del maestro hacia el estudiante en virtud del efecto que tiene en la enseñanza, por lo que en esta categoría se incluyeron los aspectos referidos acerca de su relación con los alumnos, sus estrategias de motivación y la enseñanza de valores.

M11. Vamos a partir a través de lo que es el aspecto del conocimiento científico...y también la parte pedagógica...porque una persona puede saber mucho puede dominar muy bien su área...pero si no sabe la parte pedagógica...muy difícilmente podrá valorar todos esos aspectos de un maestro que está en el aula...tienen que ser

esos dos aspectos conjuntamente...y el tercer aspecto que considero que se debe evaluar en la práctica docente y que muchas veces está olvidado maestra...y que no se toma en cuenta...es la parte de las actitudes del profesor...la parte de los valores esto es algo que...creo yo...que es muy difícil de valorar...pero alguna forma habrá para que se contemple dentro de esta evaluación...

*Aspectos relativos a las evaluaciones*

En referencia a las evaluaciones de los aprendizajes de los alumnos los maestros hicieron mención acerca de que las evaluaciones deberían ser teóricas y prácticas y que se les debería evaluar mediante observación en el aula, evaluación por el alumno y autoevaluación.

M 8. En talleres...me gustaría que las evaluaciones sean teóricas y prácticas...ya que nosotros vemos la conclusión de un producto...en las evaluaciones anuales nos piden que seamos únicamente teóricos...sin embargo...la insistencia de nosotros es que siempre lo pongamos práctico y teórico...ambos...porque así lo planeamos todo el año, y para evaluarnos a nosotros así nos gustaría...hábitos...destrezas, habilidades y actitudes.

Además sugirieron que se les diera un curso a los maestros, en general de todos los aspectos que se deben evaluar en la práctica docente, propuesta aceptada por el grupo.

Maestro 1. Yo quisiera que antes de entrar a la evaluación ya que en el caso de la escuela de nosotros...habemos muchos que nuestro perfil no era tener docencia sino que somos de universidad...entiendo que antes de que pongan una evaluación...ya...los parámetros...se te debe capacitar para no estar en desventaja



sobre eso... sobre los que tienen docencia...capacitarte y después decirte qué es lo que te van a evaluar.

*Uso que se le debería dar a la información obtenida en la evaluación de la práctica docente*

En el eje temático correspondiente al uso de la información que se obtuviera en la evaluación de la práctica docente los maestros sostienen que ésta debe ser usada exclusivamente para: retroalimentar y replantear la labor docente, la mejora profesional, conocer mejor a los maestros y reconocer su labor.

*Retroalimentar y replantear la labor docente*

Los docentes están convencidos que uno de los usos más importantes de la evaluación de la práctica docente es la de retroalimentar al maestro para que conozca sus debilidades y fortalezas, para corregir esas debilidades y se pueda replantear la labor del docente.

M 2. Nos serviría para replantear la labor docente del maestro evaluado... para reforzar los aspectos evaluados positivamente...para reprogramar las deficiencias observadas y corregirlas...todo esto en general...yo considero que da como resultado la elevación de la autoestima del mismo maestro y nos va a llevar a desarrollarnos y mejorar nuestros aprovechamientos con los alumnos.

*La mejora profesional*

Aunado a la retroalimentación los docentes consideran que la información serviría para la mejora profesional desde la óptica de la programación de cursos de capacitación y actualización que darían como resultado un mejor desempeño docente y por ende un mejor aprovechamiento de los alumnos.

M 4. Lo más importante es como retroalimentación...para mejorar como docente...como ser humano...para motivarlo, apoyarlo y a futuro para mejorar nuestras labores y por qué no...para hacer un reconocimiento de su esfuerzo y su trabajo...donde con esto se podría reflejar un mejor resultado con nuestros alumnos y nuestra escuela donde laboramos.

#### *Conocer la labor del docente*

La aparente apatía que denotan probablemente es debida a que se sienten ignorados en su labor educativa, varias de las expresiones fueron acerca de que los directivos se dejan llevar por rumores, no los conocen realmente y no se les apoya cuando algún padre de familia presenta alguna queja; por lo que consideran necesaria la evaluación para que los directivos integren un expediente real en cuanto a su labor docente.

M 5. La información debe servir para conocer más al maestro y su forma de dar las clases...para formar un expediente más confiable del profesor y no basándose únicamente en opiniones de los alumnos o rumores...también debe servir para retroalimentar la práctica docente del maestro...conociendo el maestro sus deficiencias para corregirlas y buscar siempre el mejoramiento profesional...si el maestro es mejor los alumnos deben ser mejores.

#### *El reconocimiento de la labor docente*

También fue notoria la necesidad del reconocimiento de su labor docente simplemente con un diploma, o mejor aun si el reconocimiento fuera económico, pero no solamente otorgado sino merecido.

C 1. Debe servir para tomar en cuenta la labor docente, para proporcionar una preparación adecuada donde se detecten deficiencias y poder corregirlas. Como una

oportunidad para mejorar la práctica docente con una retroalimentación objetiva con discreción y crítica constructiva, para proporcionar cursos para el desarrollo profesional, para premiar a los mejores maestros con una retribución económica o cuando menos con un diploma y para que los administrativos defiendan mejor al maestro.

*Recomendaciones para la implementación de la evaluación de la práctica docente*

Aunque al principio los docentes del grupo de enfoque opinaban que los evaluadores deberían ser personas ajenas a la institución, al final de la sesión y después del diálogo y sus comentarios, a lo que ellos denominaron “autoterapiada”, propusieron formar un Comité de Evaluación, que estuviera integrado por un representante de cada academia y que ese comité fuera capacitado por personal con experiencia en evaluación. Luego este comité debería de capacitar a los demás maestros para que posteriormente se llevara a cabo un sistema de evaluación por pares.

Emitieron además las siguientes recomendaciones con respecto al sistema de evaluación: a) Que el sistema de evaluación sea interno; b) que se forme un comité evaluador integrado por un representante de cada una de las academias; c) que se busque la asesoría de expertos y se usen instrumentos debidamente validados; d) que se dé la información a todos los maestros acerca de lo que se va a evaluar, de los usos y fines de la evaluación; e) que la evaluación sea general y permanente; f) que sirva para detectar necesidades de capacitación de los maestros; g) que sea realizada con ética profesional y h) sirva para el desarrollo profesional del maestro y no para perjudicarlo.

M 10. Yo opino que la academia se reúna...para elegir a la persona que reúna las características que ya hemos mencionado...que será la que evalúe a sus

compañeros...un representante por academia que forme parte del equipo de evaluadores...siempre y cuando la persona lo desee y que sea en horario laboral.

M 5. Estoy de acuerdo que se forme ese comité con un integrante de cada academia y de los integrantes...que se vea la currícula del maestro.

M 7. Ante todo que esté reglamentado...y el maestro evaluado esté enterado de lo que se evalúa...que se de un curso de sensibilización para que acepten la evaluación...porque para que funcionen las cosas tienes que tener convicción de lo que estás haciendo.

M 9. Yo sí estoy de acuerdo con evaluadores internos...con lineamientos y contenido bien definidos...porque lo vas a poner en práctica.

C 1. Que se haga una selección cuidadosa e inteligente de los evaluadores. Que sean discretos y respetuosos de los resultados, que se haga con ética. Que los procedimientos sean bien establecidos con objetivos definidos. Que se apoyen con alguna dependencia con instrumentos de evaluación bien establecidos. Que no se utilice para señalar y evidenciar al maestro. Que sean honestos y sinceros

C 3. Concientización de la comunidad de maestros. Que el manejo sea profesional. Que sea periódico, sistemático y permanente, que se diga qué se va a evaluar, que se haga autoevaluación, que se dé un curso para saber todos los pasos que se deben cumplir en las clases, que se filme al maestro y que la retroalimentación se dé con discreción, y confidencialidad, que no se use para enjuiciar y que se establezca un sistema de estímulos.

Para concluir con las recomendaciones aunque no fue emitida como tal es oportuno escribir de nuevo la expresión del C4 acerca de que el procedimiento de evaluación

debe realizarse: “Con una clara imagen que el objetivo es el resultado grupal y que el fin es el mejoramiento”.

#### Discusión de resultados, conclusiones y recomendaciones

La realización de este trabajo de investigación cuyo principal objetivo es describir la percepción de los maestros hacia la implementación de un sistema interno de la evaluación de la práctica docente, sus inquietudes, sus temores o su antagonismo, ha permitido demostrar que los maestros tienen toda una serie de ideas que enriquecerían cualquier programa de evaluación.

Los maestros que participaron en el estudio presentan tanto opiniones favorables como temores relacionados con la posibilidad del establecimiento de un sistema de evaluación dentro de la escuela.

Reconocen que la evaluación de la práctica docente los ayudaría a mejorar su labor, les permitiría desarrollarse personal y profesionalmente y que además contribuiría a una mejor integración de los grupos de academia, propiciando el intercambio de dinámicas y estrategias docentes que darían como resultado el avance en la enseñanza de conocimientos significativos y por ende la mejora del aprovechamiento académico de los alumnos.

Esta valoración hecha por los maestros acerca de los aspectos positivos asociados a la evaluación facilitarían la implementación del programa en virtud de que consideran que los ayudaría a reconocer sus debilidades y corregirlas, a consolidar sus fortalezas motivándolos hacia la mejora de la enseñanza y a su desarrollo profesional; expresiones que concuerdan con el propósito prioritario del INEE (2003), para las escuelas secundarias en los últimos años.

Sin embargo los docentes no omiten manifestar sus temores acerca del uso que normalmente se le da a la información, y proponen que sea usada para retroalimentar al maestro y sobre todo para ayudarlo a mejorar profesionalmente en la búsqueda real de la calidad educativa.

Así también los docentes expresan estar inconformes con la forma en que tradicionalmente los han evaluado y hacen énfasis en la importancia de considerar el contexto, cuando se refieren tanto al procedimiento para llevarlo a cabo, como a las características que debe tener la persona que evalúa; lo cual coincide con lo descrito en las investigaciones de Sánchez (2004) y Collins (2004), llevadas a cabo en maestros de escuelas preparatorias y apoya lo sostenido por Tyler (1969), Monroy (2000), Mateo (2000) y Muñoz et al.(2002), acerca de que se necesita una evaluación comprensiva de todos los aspectos significativos de la práctica docente y que además debe ser idiosincrásica, adecuada a las peculiaridades del sujeto evaluado y a la escuela en su contexto.

Las opiniones vertidas por los docentes, que reflejan el estar convencidos de que pueden haber deficiencias o debilidades en su práctica docente, pero que están dispuestos a corregirlas con el apoyo adecuado para mejorar, resultan significativas si se toman en cuenta las afirmaciones de Mateo, et al., (1996) Monroy (2000), y Wenglisnky (2002), acerca de que la práctica de los docentes es el factor fundamental sobre lo que se apoya la calidad de los aprendizajes que logran los estudiantes y que las expectativas, las inferencias y creencias que los profesores hacen acerca de su ejecución profesional pueden llegar a afectar seriamente su desempeño. Razón de más por la que se deben incluir acciones vinculadas con la evaluación de su práctica docente, que abarquen todas estas expectativas y los conduzcan a la ansiada mejora de su calidad educativa.

La solicitud de varios maestros acerca de que se les comunique y se les especifique todo lo que se debe evaluar en la práctica docente, es otra de las formas de facilitar la implementación del programa ya que con respecto a esto Scriven (1991), ha señalado que en la evaluación de la práctica docente es necesario que los maestros tengan claras las responsabilidades, que se requiere que las administraciones educativas especifiquen esa lista de responsabilidades y se centren en ellas al evaluar su actuación; por lo que es importante tomar en cuenta esta sugerencia viniendo de ellos mismos, si se quieren lograr mejores resultados.

En sus opiniones, los maestros reflejan su interés de ser partícipes en el proceso evaluativo, como una necesidad en la búsqueda de alternativas de mejora y de ser tomados en cuenta, esto podría justificar de alguna manera, el autentico interés que demostraron en la participación en esta investigación, y el agradable ambiente que se produjo en las juntas de trabajo, al explicarles el investigador que el fin de este estudio era saber todo lo que sentían hacia el proceso evaluativo, para que sus opiniones fueran analizadas para dicha implementación, esto inspiró confianza y les hizo sentir que se les estaba tomando en cuenta para lo que ellos consideran un cambio positivo.

Con referencia a esto último ya Darling-Hammond, et al. (1989), han especificado que cuando el fin de la evaluación es el mejoramiento de la escuela y los profesores participan activamente en la elaboración de los objetivos institucionales, se satisfacen necesidades críticas con un impacto visible y significativo sobre esa mejora, la cual asumen como parte de su crecimiento profesional y se obtienen mejores resultados.

La sugerencia de los maestros hacia la formación de un comité de evaluación o cuerpo colegiado, donde cada academia nombre un representante de acuerdo a su currículo y experiencia docente, constituye una forma de enfrentar sus temores con respecto

a la evaluación y es una manera de asegurar la efectividad del proceso planteado por ellos mismos.

Consideran que este comité debe recibir capacitación para evaluar, con el uso de instrumentos con parámetros bien definidos, de validez reconocida, los cuales fuesen revisados por este comité evaluador. La propuesta anterior se considera muy acertada ya que es coincidente con las ideas de autores como Nevo (1997), que refieren que las necesidades de evaluación interna de una escuela se atienden de mejor manera por un equipo de profesores y otros educadores, para quienes la evaluación solo es una parte definitoria de su trabajo, apoyados por un apropiado entrenamiento y asistencia técnica externa.

Asimismo lo expresado acerca de la creación de un sistema de reconocimientos a la buena labor educativa, tal como se vio reflejado en la mayoría de sus aportaciones, enmarca la notoria necesidad del docente de ser respetado y de que su labor sea tomada en cuenta. Este sistema de reconocimiento sería aconsejable fuera paralelo a la implementación del sistema de evaluación.

Todos estos son aspectos que las autoridades deberían tomar en cuenta, ya que pueden ser un punto de partida para intentar un cambio positivo en la labor educativa, porque cuentan con un personal dispuesto a que ese cambio se genere, así como integrar un sistema cuyos resultados cubran las expectativas de los profesores, los directivos y los alumnos, que a su vez sean congruentes con los intereses institucionales para mejorar el proceso educativo, tal como recomiendan Mateo (2000); Valdés (2000) y el INEE (2003).

Con los resultados obtenidos ha sido posible corroborar las afirmaciones de Schön (1994) y Monroy (2000), si la evaluación de la práctica docente indaga las nociones,



creencias y valores de los profesores, se pueden anticipar mejores logros académicos, especialmente cuando el profesor se constituye en un práctico reflexivo.

### *Conclusiones*

Existe un reconocimiento por parte de los docentes de las bondades de un sistema de evaluación de su práctica docente, porque están concientes de que éste es necesario para la mejora de su desempeño profesional. Los docentes consideran que la implementación del sistema ayudaría a detectar la realidad de la práctica docente, se determinarían sus debilidades y fortalezas, lo que propiciaría corregir sus deficiencias promoviendo la actualización y mejora de su práctica docente, además según ellos generaría la integración del trabajo por academias, comprometiendo al docente a ser más competitivo, compartir experiencias y estrategias de enseñanza que redundarían en un mejor aprovechamiento de los alumnos y el incremento en la calidad educativa.

Existen temores relacionados con experiencias negativas de los procesos de evaluación a que han sido sujetos la mayoría de ellos los cuales deben ser tomados en cuenta para lograr una participación real de los docentes. Dentro de estos temores se señalan el que la evaluación tenga un uso coactivo o represivo más que propositivo. Es decir que los resultados de la misma sean usados para perjudicar al maestro o presionarlo en vez de ser usado para la mejora de la práctica docente.

Para ellos es importante la evaluación porque generaría que las autoridades administrativas conozcan mejor a su personal docente y formen un expediente más adecuado de los mismos, para que realicen una mejor defensa de su personal ante cualquier reclamo.

Consideran que un proceso de evaluación adecuado debe ser sistemático, objetivo, práctico y con instrumentos bien elaborados con parámetros definidos, tomando en cuenta el contexto, donde participen los maestros creando un comité de evaluación con potestad en las decisiones acerca de la selección cuidadosa e inteligente de los evaluadores, así como de los aspectos que van a ser evaluados en la práctica docente; que se les informe el qué, el para qué, el cómo, el cuándo de la evaluación de la práctica docente y de todos los indicadores que se usen para evaluarla.

Los aspectos que los maestros sugieren que se deben incluir en la evaluación de su práctica docente se relacionan con: a) aspectos administrativos, b) imagen del docente, c) metodología de enseñanza, d) actitudes hacia los estudiantes, e) aspectos relativos a las evaluaciones de los aprendizajes de los alumnos.

Otra conclusión es que conjuntamente con el sistema de evaluación de su práctica docente se desarrolle un programa de reconocimiento moral y/o económico.

### *Recomendaciones*

El objetivo de esta investigación es describir la percepción de los maestros acerca de la implementación de un programa interno de evaluación de la práctica docente y de los aspectos que deben ser considerados en dicha evaluación por lo que se recomienda establecer un sistema objetivo, práctico, continuo, donde participen los maestros y se incluya la perspectiva del área y del contexto, en el marco del respeto, el humanismo y la ética.

De igual modo, es deseable crear un comité de evaluación solicitando a las academias seleccione un representante para integrar este comité con potestad en las decisiones acerca de la selección cuidadosa e inteligente de los evaluadores, así como de

los aspectos que van a ser evaluados en la práctica docente, proporcionando previamente capacitación en evaluación a este comité.

Que en el diseño de los aspectos a evaluar de su práctica docente se consideren: a) aspectos administrativos, b) imagen del docente, c) metodología de enseñanza, d) actitudes hacia los estudiantes, e) aspectos relativos a las evaluaciones de los aprendizajes de los alumnos.

Igualmente es recomendable informar a todos los maestros: el qué, el para qué, el cómo, el cuándo de la evaluación de la práctica docente y de todos los indicadores para evaluarla.

Como las autoridades administrativas forman parte de este proceso, se recomienda realizar una investigación sobre la opinión de los administrativos y compararlas con las de los docentes.

#### Referencias

- Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) (1992).
- Angulo, R. J.; Contreras, D. y Santos, G. M. (1991). Evaluación cualitativa y participación democrática. Cuadernos de Pedagogía No. 195. Madrid: Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Málaga. En González Martínez L *Antología de textos sobre evaluación educativa*. Recuperado el 20 de enero de 2006 de [http://kino.iteso.mx/\\_luisg/antologia%20de20textos%20de%20evaluacion.doc](http://kino.iteso.mx/_luisg/antologia%20de20textos%20de%20evaluacion.doc).
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUES, 2000). *Evaluación del desempeño del personal académico: análisis y propuesta de metodología básica*. México: ANUIES.

- Coll, C. y Miras, M. (1993). La representación mutua profesor/ alumno y sus repercusiones sobre la enseñanza y el aprendizaje. En Coll, C.; Palacios, J. y Marchesi, A. (Eds.). *Desarrollo psicológico y educación II. Psicología de la Educación*. Madrid: Morata.
- Collins, A. B. (2004). Teacher performance evaluation: a stressful experience from a private secondary school. *Educational Research, Vol. 46, No. 1, p.*
- Cronbach L. J. (1963). *Educational Psychology*. EE.UU: Harcourt & World Inc.
- Díaz-Barriga, F. y Hernández, G. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. México: Mc Graw-Hill.
- Escudero, T. (2003). Desde los test hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, V. 9, No., p.*
- Gimeno, S. J. (2002). *El currículo una reflexión sobre la práctica*. Madrid: Morata.
- Gimeno, S. J. (2004). El profesorado. Departamento de Didáctica y Organización Escolar de la Universidad de Valencia. En González M (ed.). *Antología de textos sobre evaluación educativa*. Recuperado el 20 de enero de 2006 de [http://kino.iteso.mx/\\_luisg/ANTOLOGIA%20DE20Textos%20DE%20EVALUACION.doc](http://kino.iteso.mx/_luisg/ANTOLOGIA%20DE20Textos%20DE%20EVALUACION.doc).
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE, 2003). *La Calidad de la Educación Básica en México*. México: INEE.
- Mc Kenna, B.; Nevo, D.; Stufflebeam, D. y Thomas, R. (1998). *Guía profesional para la mejora de los sistemas de evaluación del profesorado*. España: Ediciones Mensajero S.A.
- Mateo, J. A. (2000). La evaluación del profesorado en *La Evaluación Educativa su Práctica y Otras metáforas*, Barcelona: Horson.

- Mateo, J.; Escudero, T.; De Miguel, M.; Mora, J. G. y Rodríguez, E. S. (1996). La evaluación del profesorado un tema a debate. *Revista de Investigación Educativa*, 14,2, p. 73-94.
- Mateo, J.; Escudero, T.; De Miguel, M.; Mora, J. G. y Rodríguez, E. S. (1996). *Evaluación del profesorado de Secundaria*. Barcelona: Cedecs.
- Mayorga, C. V. (1999). *El funcionamiento de la escuela secundaria y las condiciones del trabajo docente*. México: SEP.
- Molnar, G. (1997). Reflexiones en Evaluación Educativa. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, Vol.3 No. 1.
- Monroy, F. M. (2000). Evaluación de la práctica educativa a través de la reflexión del pensamiento docente. En Rueda M. y Díaz Barriga F. (eds). *Evaluación de la docencia*. México: SEP.
- Muñoz, C. M.; Ríos de Deus, P. y Abalde, P. E. (2002). Evaluación Docente vs Evaluación de la Calidad, *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, Vol. 8, No. 2, p.
- Nevo, D. (1997). *Evaluación basada en el centro. Un diálogo para la mejora educativa*. España: Ediciones Mensajero S.A.
- Pérez, J. R. (1997). La calidad como reto en la Universidad. En Apocada, P y Lobato, C. (Eds.): *Calidad en la Universidad; orientación y evaluación*. Barcelona: Laertes.
- Quiroz, R. (1994). Secundaria obligatoria, reprobación y realidad escolar. *Cero en Conducta*, año IX, No. 36, p.
- Rodrigo, M. J.; Rodríguez A. y Marrero J. (1993). *Las teorías implícitas: una aproximación al conocimiento cotidiano*. Madrid: Aprendizaje, Visor.

- Rodríguez S. G. (1999). *Relación entre las características de los alumnos y su percepción de eficacia del maestro*. Tesis de Maestría no publicada. Facultad de Educación, Universidad Autónoma de Yucatán: México.
- Sánchez V. M. (2004). *Opinión de los maestros del colegio de bachilleres de Chenkú, acerca de la evaluación docente*. Tesis de Maestría no publicada. Universidad del Mayab: México.
- Santos, G. M. (1995). *La evaluación un proceso de diálogo, comprensión y mejora*. Granada: Maracena.
- Santos, G. M. (1998). *Evaluar es comprender*. Buenos Aires: Ed. Magisterio del Río de la Plata.
- Secretaría de Educación Pública (SEP,1999). Artículo 3º y Ley General de Educación. México: SEP.
- Secretaría de Educación Pública (SEP, 2006). Informe diagnóstico de las escuelas que pertenecen al programa Escuelas de Calidad. México: SEP.
- Schmelkes, S. (1997). Evaluación del aprendizaje y calidad de la educación básica en *Problemas y políticas de la educación básica*. México: SEP.
- Schmelkes, S. (1999). Reforma curricular y necesidades sociales en México en *Cero en conducta, año XIV, No. 47*, p.
- Schön, D. (1994). La práctica reflexiva aceptar y aprender de la discrepancia. *Cuadernos de pedagogía No. 222*, pp. 88-92.
- Stenhouse, L. (1984). *Investigación y desarrollo del currículo*. Madrid: Morata.
- Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1987). *Evaluación Sistemática Guía teórica y práctica*. España: Paidós.

- Valdés, H. (2000). *Evaluación del desempeño docente*. Memorias del Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente realizado en México del 23 al 25 de Mayo de 2000. México: Organización de Estados Iberoamericanos. Recuperado en junio de 2002 en <http://www.oei.es/desarrolloescolar.htm>.
- Valdés V. H. (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Pueblo y Educación.
- Wenglinsky, H. (2002). How schools matter: The link between teacher classroom practices and student academic performance. *Education Policy Analysis Archives*, 10 (12). Recuperado el 15 de marzo de 2006 de <http://epaa.asu.edu/epaa/v10n12/>.