



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**LA EVALUACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE: UN RETO PARA
EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN BÁSICA.**

**TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**P R E S E N T A:
MARÍA TERESA LÓPEZ MENDOZA**

**ASESORA:
MTRA. ANA LILIA FLORES FLORES**

CIUDAD DE MÉXICO, AGOSTO 2020

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I LA EVALUACIÓN EN EL CONTEXTO EDUCATIVO MEXICANO.....	4
1.1 La evaluación del sistema educativo: Un recorrido histórico.....	5
1.2 La evaluación al desempeño docente en la educación básica.....	7
1.3 La evaluación docente en el marco de la Reforma Educativa 2013.....	23
CAPITULO II LA EVALUACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.....	31
2.1 Desafío conceptual, técnico y práctico de la evaluación al Servicio Profesional Docente	33
2.2 Retos en el desarrollo de la evaluación.	39
2.3 Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación frente a la evaluación profesional docente	42
2.4 Perspectivas del docente de educación básica frente a la evaluación de su desempeño.....	46
2.5 Decisiones orientadas a la mejora de la evaluación y formación docente ..	51
2.6 Representación social del docente frente a los nuevos retos.....	52
CAPITULO III PERCEPCIONES DOCENTES SOBRE LA EVALUACIÓN A SU DESEMPEÑO	56
3.1 La evaluación docente como medio para llegar a la calidad educativa.....	58
3.2 La evaluación docente como un mecanismo de control asociado a la rendición de cuentas.....	59
3.3 La importancia de generar una evaluación docente auténtica y formativa ..	62
CAPÍTULO IV MÉTODO: CONOCIENDO LAS PARTICULARIDADES QUE ARRAIGA CADA DOCENTE EN EL PROCESO EVALUATIVO	65
CAPÍTULO V RESULTADOS: UN ACERCAMIENTO A LAS VIVENCIAS DOCENTES ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DEL PROCESO EVALUATIVO ..	68
5.1 Formación del docente.....	71
5.1.1. Estudios del docente	72

5.1.2. Experiencia Docente	73
5.1.3. Actualización docente.....	73
5.2 Evaluación.....	74
5.2.1. Concepto que tiene el docente sobre la evaluación	74
5.2.2. Cómo influyeron sus resultados en su práctica docente	78
5.3 Aspectos emocionales	80
5.3.1. Sentimientos	80
5.3.2. Repercusión en la salud	82
5.3.3. Recursos personales	82
CAPÍTULO VI DISCUSIÓN: REALIDADES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE.....	84
CONCLUSIONES.....	96
REFERENCIAS.....	100
ANEXOS	105

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la historia del sistema educativo, se ha hablado sobre inclusión, atención a la diversidad, equidad y cobertura, como elementos indispensables para el logro de la calidad educativa, especialmente como dimensiones de calidad se habla de eficacia y eficiencia los cuales deben estar presentes en el trayecto formativo del alumno, ya que se requiere que los alumnos tengan acceso a la educación y además permanezcan en las escuelas, logrando los objetivos de aprendizaje propuestos por cada nivel escolar.

Con la implementación de la reforma educativa 2013 y con ellos ajustes al artículo 3ro. constitucional, se agrega el término calidad educativa. La calidad educativa no es sólo el nivel de logro académico que alcanzan los alumnos, sino también la medida en que una escuela o sistema educativo consigue que los niños y jóvenes en edad escolar acudan a la escuela y permanezcan en ella, al menos hasta el final del trayecto obligatorio.

Es por ello que el docente se convierte en el motor del sistema educativo, y se plantea la idea de tener a profesores idóneos, capaces y preparados frente al salón de clases, ya que son ellos pieza clave para el logro de aprendizajes, a través de la eficiencia y eficacia.

Por lo que surge la necesidad de una evaluación al servicio profesional docente, cuando a nivel nacional existe la facultad sindical del otorgamiento de plazas a docentes sin mayor preparación o formación profesional; es así como se pretende eliminar muchos vicios al respecto, particularmente en cuanto al cumplimiento del perfil para cubrir la necesidad docente.

Entonces para el logro de la calidad es indispensable la actuación del docente, el cual es el encargado de los procesos enseñanza- aprendizaje quien a través de la evaluación de su desempeño profesional le permitirá de acuerdo con la UNESCO (2006) “Estimular el compromiso con su desarrollo profesional,

rendimiento y capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación” (p. 146). Colocando a docentes idóneos, eficaces y de calidad frente a las aulas de clase y así conseguir aprendizajes de calidad.

Es entonces donde analizar este proceso permitirá dar voz a los docentes involucrados en todo el proceso evaluativo, quienes en la mayoría de las ocasiones han sido olvidados por los documentos oficiales, tal como lo indican algunos profesores, los cuales consideran que “La evaluación docente que propone la reforma no parece tomar en cuenta que muchos docentes trabajan en condiciones muy precarias, sin los recursos y/o preparaciones necesarias.” (Miranda y Martínez, 2015, p.3).

En este punto las actividades relacionadas con la gestión escolar, como el acompañamiento y orientación que el docente reciba sobre el proceso evaluativo, definirá en gran sentido la dirección que se tome sobre la evaluación, ya sea de rechazo, aceptación o indiferencia de la misma. Por lo que la evaluación como proyecto debe considerar el tomar en cuenta a los actores sobre los cuales decae la misma.

Es por ello que la presente investigación permite dar respuesta al objetivo general planteado el cual es mostrar las experiencias docentes de educación básica en su participación en el proceso de evaluación a su desempeño 2015- 2018 desde su perspectiva.

Es importante resaltar el surgimiento de las evaluaciones en México, lo cual nos aportara indicios de las fallas respecto a la cultura de la evaluación. En la cual el docente acepta o rechaza ser evaluado. Y además conocer los motivos por los cuales se muestran con cierta desconfianza al someterse a ella. En donde existe una falta de cultura de la evaluación.

A lo largo de la investigación podremos conocer las vivencias a las cuales se enfrentó el docente, antes, durante y al final de la implementación de la evaluación. Realizando entrevistas a profundidad y cuestionarios a 8 docentes y dos directivos de distintas escuelas primarias.

Dentro de la investigación realizada se hizo un recorrido histórico desde la evaluación centrada en los aprendizajes hasta la evaluación del desempeño

profesional docente, implementada por la SEP a través del Instituto Nacional de Evaluación Educativa.

Si bien el estudio no nos permitirá saber si realmente se logró o no la calidad educativa, sí nos aportará indicios de cómo lo vivió el docente, qué imagen se tiene socialmente de él, y conocer con qué idea se quedan de la evaluación a su desempeño, al reconocer si se logró o no el cambio en sus prácticas en beneficio del aprendizaje los alumnos.

Capítulo I

LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL CONTEXTO EDUCATIVO MEXICANO

El surgimiento y la importancia de definir el concepto de evaluación tiene su antecedente a partir de la industrialización, cuando en México se busca que las instituciones escolares vayan de acuerdo al desarrollo histórico y económico del país. Por lo que de acuerdo con García (2017), la evaluación se dirige al concepto “medición del aprendizaje”. (p. 28).

Es así como la importancia recae en lo observable y cuantificable, “de una pedagogía enfocada en lo humanista se transita a una pedagogía pragmatista” (García, 2017, p. 28). En donde lo esencial son los resultados más que el proceso. La evaluación entonces se visualiza como aquella herramienta que permitirá la rendición de cuentas en cuanto a los aprendizajes esperados.

Más tarde en busca de una transformación en materia de evaluación, se incorporan algunas teorías psicológicas y pedagógicas que respalden el proceso de aprendizaje con el propósito de encontrar aspectos para mejorar y así emitir juicios de valor que evoquen un cambio significativo en el proceso de enseñanza-aprendizaje, con ello, dejando en segundo lugar o como complemento una evaluación con enfoque técnico desde la cual García (2017) “ la evaluación es concebida como una práctica de medición, fiscalización y rendición de cuentas” (p. 76).

La evaluación se ha planteado desde distintas aristas de la educación, desde los aprendizajes de los alumnos y contenidos, hasta aspectos relacionados con la profesionalización docente como elementos asociados al logro de la calidad.

La evaluación cobra sentido cuando se presenta la interrogante de saber en dónde existen carencias dentro del sistema educativo, se esperaría que el fin sea actuar y erradicarlas más que ser un instrumento de control. Pues el monitoreo constante de los procesos educativos da pie a encontrar las problemáticas que generan las deficiencias en la calidad.

Entonces, si la meta actual es la calidad, se debe mirar en aspectos que influyen en la construcción de la misma, es decir los actores educativos, como el docente quien está en contacto con los alumnos y sus aprendizajes. Por lo que la

evaluación al desempeño permitirá saber qué docentes poseen los conocimientos y habilidades necesarias para la ejecución de funciones educativas.

1.1 La evaluación del sistema educativo: Un recorrido histórico.

En cada momento histórico se ha planteado la necesidad de evaluar distintos procesos educativos:

En un primer momento en los años 70 en Estados Unidos se habla de la rendición de cuentas en la cual se establece relación entre el logro de los objetivos y el desempeño del profesor, es así como se van aplicaron evaluaciones enfocadas a docentes. (Cordero, Luna y Patiño, 2013, p. 4).

Más tarde en México la importancia recae en evaluar los aprendizajes y el rendimiento académico de los alumnos, a través del Programa Internacional de Evaluación de Alumnos (PISA) impulsado por la Organización Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la cual de acuerdo con Díaz Barriga (2017):

Se ha convertido en los últimos 15 años en un instrumento de referencia internacional sobre el logro educativo que tienen los sistemas locales en el mundo; en un sistema comparativo, que funciona como un nuevo tipo de *ranking* de los logros que los estudiantes de 15 años obtienen en sus conocimientos, habilidades y destrezas (..) también de competencias para la vida. (p. 10).

De igual manera la prueba que lleva por nombre Exámenes para la calidad y el logro educativo (EXCALE), así como Evaluación Nacional del Logro Académico de los Centros Escolares (ENLACE), la cual se utilizó como instrumento para premiar a los docentes según los resultados obtenidos por sus alumnos, por lo que en el año 2013 la SEP suspende esta prueba a fin de revisar a fondo sus aspectos técnicos y pedagógicos. Posteriormente en el año 2014, se anuncian los daños que ENLACE ha causado a la educación, entre ellos se encuentran:

1. No se cumplen con contenidos curriculares a cabalidad. Ya que solo se enseñan aquellos contenidos que vendrán en la prueba, dejando de lado aquellos que no se consideran relevantes para la resolución de la prueba.
2. Se estimula el ausentismo escolar. Ya que durante los días que se realizaba, los alumnos de bajo rendimiento escolar se ausentaban.
3. Se estimula el copiado de respuestas entre alumnos durante la resolución de este instrumento.
4. Se corrigen las respuestas de los estudiantes una vez entregado el examen, con el propósito de elevar los resultados obtenidos por el grupo/escuela/ zona escolar/ entidad. (SEP, 2014) citada por (García, 2017, p. 73).

Sin embargo, más tarde se habla de los factores que afectan el desempeño de los alumnos, ya sean internos y externos al sistema educativo, es decir: familia, organización escolar, y el papel que desempeñan los directivos y profesores los cuales son evaluados en el buen desempeño en el ejercicio de sus funciones. En conclusión, se plantean tres momentos históricos del sistema educativo a través de la historia, de acuerdo a Cordero, Luna y Patiño (2013) estos son:

1. 70tas y 80tas la SEP muestra interés por las pruebas de aprendizaje haciendo uso de la estadística.
2. 90tas y 2002 el interés está en evaluar los aprendizajes, haciendo énfasis en la educación básica. Con el fin de establecer una estandarización nacional de aprendizajes, especialmente en áreas como español, matemáticas y ciencias. Es en este momento histórico en donde se encuentra la prueba PISA (2000). Pruebas Nacionales como ENLACE.
3. Después del año 2000 se plantea la necesidad de entender al sistema educativo en conjunto, a través de la “construcción de indicadores, elaboración de pruebas, evaluación de recursos y procesos de las escuelas y proyectos internacionales. (p.4).

De esta manera se observa cómo históricamente la evaluación se dirige hacia el cumplimiento de estándares nacionales, así como el desempeño de las funciones del personal docente, en relación con ello la OCDE a través de su convenio con

México y la calidad educativa, en su informe “Mejorar escuelas” (2008- 2010) expone ocho recomendaciones para consolidar una profesión docente de calidad. Se precisa en implementar un sistema riguroso de evaluación docente enfocado a la mejora.” (Cordero, Luna y Patiño,2013, p. 4) en la cual se plantea la idea de la profesionalización docente.

1.2 La evaluación al desempeño docente en la educación básica.

El rechazo a la evaluación docente nace en un contexto de corrupción sindical tolerado por la SEP. (Díaz Barriga, 2017, p. 49)

La evaluación docente hace referencia a procesos valorativos como medios para el desarrollo profesional, destinada a verificar si el docente ha alcanzado o no los estándares, así como el grado de cumplimiento de los mismos, propuestos por cada país o centro escolar.

El objetivo de la evaluación docente será entonces “mejorar su desempeño, mantenerlo motivado o reconocer social y económicamente su trabajo” (UNESCO, 2006, p. 87). En concordancia con la situación en la que se encuentre cada país, además del enfoque y de las políticas educativas.

Es así como cada país se preocupa por incrementar los niveles de calidad y equidad dentro de los sistemas educativos, generando sistemas de evaluación dirigidos al desarrollo profesional del docente al servicio, además de la optimización de sistemas de capacitación y actualización que permitan al docente dar lo mejor de sí dentro de cada clase impartida a los alumnos en el salón de clase.

Asociado a esta idea las decisiones de cada país deben tomar en cuenta “la tradición educativa y por otro las necesidades educativas prioritarias del mismo”. (UNESCO. 2006, p. 23). Ejemplo de ello es países como Finlandia, en donde el sistema educativo se caracteriza por “ofrecer a las escuelas autonomía, por lo que las decisiones en relación con los docentes son tomadas dentro de cada centro educativo” el proceso evaluativo es entonces auto reflexivo. En lo que concuerdan

la mayoría de los sistemas educativos es en la prioridad de establecer sistemas que permitan elevar la calidad educativa.

Respecto a la tradición, ésta aportará indicios de la conceptualización que se tiene de las evaluaciones y por ende los retos a los que se enfrenta durante su implementación, especialmente en México, en donde la evaluación es un medio para establecer una calificación, de coerción o vigilancia; idea que sigue prevaleciendo en los docentes.

Es así como en México se plantea la necesidad de revalorizar las funciones que desempeña el magisterio en las aulas de clases en el sistema educativo mexicano, en donde “se reconoce como fin último mejorar la calidad de la docencia y se suele combinar con estímulos económicos.” (Cordero, Luna y Patiño, 2013, p. 4).

En relación con los estímulos económicos, se registra, como antecedente, el Programa Nacional de Carrera Magisterial, creado a partir de la firma, en mayo de 1992, del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica por parte del gobierno federal, los gobiernos de los estados y el SNTE.” (Cordero, Luna y Patiño, 2013, p. 4)

El programa tenía como propósito reconocer la profesión docente a través del otorgamiento de un bono económico el cual permitió estimular el desempeño docente, en relación con los aprendizajes obtenidos de los alumnos, los cuales tiene a su cargo.

En México la situación laboral del personal docente era desalentadora, la condición salarial de trabajo era deficiente por lo que en 1989 nace un movimiento de protesta dirigida principalmente por la CNTE, este es llamado el Acuerdo de modernización educativa, en donde se revaloriza la función del magisterio como uno de los ejes centrales del proceso educativo, este acuerdo se basaba en cinco aspectos, de acuerdo a García (2017), son los siguientes:

- 1.- Formación y actualización del maestro.
- 2.- Establecimiento de un salario profesional.
- 3.- Nuevo programa de vivienda.

4.- Creación de un sistema nuevo escalafonario de promoción horizontal denominado carrera magisterial.

5.- Programa de reconocimiento laboral mediante diversas acciones que contribuyeran a recuperar el aprecio social hacia el docente. (p. 63)

El Programa de Carrera Magisterial (1993), para docentes de educación básica, se constituyó como el primer programa de promoción horizontal, en el cual al docente no se le retiraba de su profesión frente al salón de clases, sino que este podría ascender a un mayor ingreso económico, acudiendo así a cursos de formación y actualización, que le permitiese aumentar su desempeño docente dentro del salón de clases.

El punto central de este programa a diferencia de los que le antecedieron está relacionado con la idea de no solo tomar en cuenta la antigüedad del docente, sino “de manera más complementaria la escolaridad formal del docente” (García, 2017, p. 64). Sin embargo al igual que los anteriores no tuvo resultados positivos, pues la mayoría de los docentes se preocupaban exclusivamente por la bonificación económica, “en vez de ser vista como una necesidad intrínseca encaminada a mejorar la práctica docente” (Martínez y Vega, 2007) citados por (García, 2017, p. 65).

Debido a estas situaciones mal logradas y a los resultados deficientes, se llega a la intervención de organismos internacionales, ejemplificado en el informe de “Mejorar escuelas” formado a través del pacto entre México y la OCDE, subyacen tres acciones importantes en lo que respecta a la evaluación docente las cuales son:

1. Ajustes a la Carrera Magisterial
2. Estímulos a la Calidad Docente
3. La Evaluación Universal

El estímulo a la calidad docente buscaba “Premiar y estimular a quienes están en los primeros sitios y los esfuerzos de quienes logran avances significativos en el aprendizaje de sus alumnos (SEP-SNTE, 2011a) citados en (Cordero, Luna y Patiño, 2013, p. 7).

Por último, la evaluación universal, pretendía “elaborar un diagnóstico integral de competencias profesionales de los docentes” (SEP-SNTE, 2011c). citados por (Cordero, Luna y Patiño, 2013, p.7)

El programa de evaluación universal tenía como propósito que “todos los maestros de grupo, directivos y docentes de apoyo con funciones técnico-pedagógicas, de educación básica deberían someterse, periódicamente y de manera obligatoria, a un examen estandarizado” (García, 2017, p. 71). De esta manera se generarían estrategias para mejorar las competencias profesionales y se influiría positivamente en el rumbo de la educación hacia la calidad educativa. (Art. 1. Acuerdo para la evaluación universal de docentes y directivos en servicio de educación básica).

El ajuste a la evaluación docente, más allá de incentivos y estímulos, permitió “Privilegiar la capacitación, actualización y superación profesional del docente, mediante su participación de procesos de formación continua que contribuyan a mejorar su desempeño” (SEP-SNTE, 2011, p. 7). citados por (Cordero, Luna y Patiño, 2013, p. 11)

La evaluación al desempeño docente ha estado impregnada por diversas demandas, en América Latina la tradición que predomina es centralizada, es decir; a través de concursos de oposición y por mérito, en donde “la relación laboral es definida por las leyes y permanente a lo largo de la vida del trabajador” (UNESCO. 2006, p. 25).

La evaluación docente ha sido implementada desde 1992, con un sistema de promoción escalafonario, el cual permitía acceder a estímulos económicos a través de la participación en cursos para fortalecer diferentes áreas del conocimiento, como se ha hecho mención.

El sistema de promoción tiene como característica el reconocimiento del profesor mediante una promoción horizontal, la cual indica aumento salarial o ascenso en el escalafón, esto sin la necesidad de que el docente obtenga nuevas responsabilidades ya que el cargo es el mismo. Este sistema permite además otros beneficios laborales en lo que respecta al cambio de escuela (por elección del profesor) y elección de horarios.

Por otro lado, se encuentra la promoción vertical en la cual los docentes ascienden de ocupación de docencia a cargos de dirección o supervisión representando además un aumento salarial. Este sistema conlleva a nuevas responsabilidades con el objetivo de “reconocer el buen desempeño, seleccionar a los mejores para los cargos de gestión, dirección y supervisión, por lo que ser docente se convierte en un requisito para ascender a otros cargos.” (UNESCO, 2006, p. 27).

Ya que para ejercer la función directiva o de supervisión, es indispensable saber el trabajo que se lleva dentro del aula, además de conocer los procesos inmersos en la práctica educativa del docente, para así poder demandar de los mismos ciertas características, se trata de un trabajo en donde la empatía debe ser eje de las funciones.

En América Latina dentro de la planificación y ejecución de sus primeras evaluaciones a docentes se establece un sistema por escalafón en el cual se prioriza la evaluación externa con el ideal de impulsar a los docentes y animarlos cada vez más a ser educadores además recompensarlos por ello, aunque esta idea se pervirtió al buscar simplemente los estímulos económicos más que un cambio en las prácticas.

Después del año 2011 las políticas educativas recalcan la relación del desempeño docente de educación básica con el rendimiento escolar de los alumnos, así como la calidad educativa; es por ello que el ingreso, reconocimiento y permanencia, deberá traducirse en exámenes de oposición para acceder al cargo.

Por lo que ahora el organismo internacional OCDE plantea dentro de sus sugerencias para cada país miembro propone para México, colocar el acento en la formación docente, es así como dentro de las principales recomendaciones, de acuerdo a la OCDE (2010, p. 6)

“Definir la docencia eficaz” por medio de la precisión de estándares de desempeño; “Mejorar la evaluación inicial docente” a través de un concurso nacional de asignación de plazas docentes; “Abrir todas las plazas a concurso”; “Crear periodos de inducción y de prueba”, esto es, dar apoyo a los docentes principiantes esperando que en este periodo de prueba los docentes demuestren que tienen las

capacidades para su desempeño en el aula. citada por (Díaz Barriga, 2017, p. 12).

La evaluación docente entonces está asociada a la calidad del logro educativo. Eran tantas las funciones que se tenían que realizar con la puesta en marcha de las evaluaciones, no solo docentes, que en México se optó por la creación del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), el cual se dividió en dos etapas, primero en el año 2002- 2012, más tarde en el año 2012-2013 permitiendo así la evaluación del sistema educativo nacional quien más tarde sería el organismo encargado de la evaluación al desempeño docente.

La evaluación docente en México tendrá cuatro aristas las cuales son de acuerdo a la Coordinación Estatal del Servicio profesional Docente (2018)

1. **Ingreso:** Dirigida a egresados de Escuelas Normales y de Instituciones de Educación Superior, que mediante un concurso de oposición desean la asignación de una plaza docente.
2. **Promoción:** Dirigida a docentes que aspiran a funciones de Dirección y Supervisión, así como de Asesoría Técnico Pedagógica, en Educación Básica. Quienes sean seleccionados se les dará un nombramiento sujeto a un periodo de inducción, durante el cual cursarán programas de desarrollo profesional docente. Al término de dos años el docente que haya recibido este nombramiento será evaluado y si cumple con los requisitos del puesto al que aspira, se le otorgará el nombramiento definitivo, en caso contrario retornará a su función docente.
3. **Promoción en la función (reconocimiento):** Programa que impulsa la calidad de la educación, el compromiso y la constancia del personal, así como el desempeño destacado y sobresaliente en sus funciones. Está dirigido a personal con funciones docentes, técnico docente, de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica, que obtenga resultados destacados en la Evaluación del Desempeño y sobresalientes en la Evaluación Adicional, y será acreedor de incentivos económicos, de conformidad con las reglas establecidas en el Programa.

4. **Permanencia:** La Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) señala en el Artículo 52 que la evaluación del desempeño es obligatoria para los docentes y técnicos docentes en servicio de Educación Básica, y que se realizará por lo menos cada cuatro años.

La evaluación al desempeño docente permitirá garantizar un nivel de suficiencia en quienes ejerzan labores de enseñanza, y asegurar de esta manera el derecho a una educación de calidad para niñas, niños y adolescentes. Por lo que será necesaria una formación continua, tutoría y asistencia técnica dirigidas a mejorar sus prácticas de enseñanza y su desarrollo profesional. De esta manera la evaluación propuesta por el INEE fue llevada a cabo en el año 2015 dispuso que el desempeño docente se evaluara por medio de cinco instrumentos:

1. Opinión argumentada del director de la escuela del docente en cuestión. La función de este apartado será una evaluación diagnóstica ya que permitirá saber el grado en asistencia y puntualidad, participación en órganos colegiados y vinculación con los padres de familia.
2. El expediente de evidencias de enseñanza, permitirá la revisión en línea de evidencias que los docentes elegirían referidas al trabajo de un “buen” y “mal” alumno, en donde documentaran y argumentaran cómo adecuaban su intervención en cada caso. Se reflexionará sobre los trabajos que realizan sus alumnos en el ejercicio de su práctica docente.
3. Resolución de un examen de conocimientos en línea (sobre temas psicopedagógicos, conocimiento curricular, liderazgo escolar y conocimiento de las normas aplicables a la escuela, tales como leyes y acuerdos específicos emitidos por la SEP). Se parte de la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica educativa, así como de evaluar los conocimientos mínimos que todo docente debe tener en el sistema educativo.
4. Planeación argumentada elaborada en línea y sin que los docentes pudieran consultar documento alguno en ese momento (tendría que ser elaborada de memoria). Permitiría evaluar la capacidad del docente para analizar, justificar, sustentar y dar sentido a sus estrategias de enseñanza.
5. A docentes que imparten la materia de inglés. (Díaz Barriga, 2017, pp. 14 -72)

Los docentes que presentaron la evaluación fueron seleccionados al azar, los cuales tendrían que tener de 5 a 15 años en servicio y estar frente a grupo. Las notificaciones llegaron con tres meses de anticipación, esto con el fin de prepararse para la evaluación.

Posteriormente se tendría que subir en una plataforma las evidencias solicitadas. Para ellos se rehabilitaron espacios con el fin de que los profesores tuvieran acceso a internet y equipos para realizar el examen, el cual tuvo una duración aproximada de 8 horas.

En cuanto a las categorías usadas para el puntaje obtenido, se establecieron las siguientes:

- El nivel de desempeño Insuficiente se otorga por tres razones: ya sea porque el docente no presentó todas las etapas a las que fue convocado en la evaluación o ya sea porque obtuvo un puntaje global igual o menor a 999 puntos, o independientemente de su puntaje global, si no alcanzó en alguna de las dos etapas la calificación de suficiente.
- El nivel de desempeño Suficiente se asigna a los docentes que obtuvieron de 1 000 a 1 199 puntos en la calificación global.
- El nivel de desempeño Bueno se asigna a los docentes que obtuvieron de 1200 a 1 399 puntos en la calificación global.
- El nivel de desempeño Destacado se asigna a los docentes que obtuvieron igual o mayor a 1400 puntos. De acuerdo a la SEP (2016) citada por (Díaz Barriga, 2017, pp. 73- 74)

Finalmente, los resultados de la evaluación indicaron los siguientes criterios en cuanto a los resultados obtenidos: insuficiente en el cual el docente debería incorporarse a los programas de regularización que la autoridad educativa determine, según sea el caso. El personal cuya evaluación determine “insuficiencia” en el desempeño académico deberá tener una segunda oportunidad de evaluación, para lo cual deberán transcurrir 12 meses.

Si en la segunda evaluación el personal vuelve a obtener niveles insuficientes en los resultados, el evaluado se reincorporará a los programas

de regularización para sujetarse a una tercera evaluación en un plazo no mayor a 12 meses. Finalmente, en caso de que el personal no alcance el resultado suficiente en la tercera evaluación, se darán por terminados los efectos del nombramiento correspondiente sin responsabilidad para las autoridades respectivas. (Díaz Barriga, 2017, p. 70).

En el resultado suficiente cuando el profesor está en el estándar, pero de igual manera deberá acudir a capacitaciones para mejorar su desempeño y finalmente idóneo, el cual podría concursar a estímulos como reconocimiento a su buen desempeño.

Estos instrumentos antes mencionados fueron utilizados para la evaluación 2015- 2016, en lo que respecta a la evaluación 2017-2018, fueron modificados los instrumentos, de 5 etapas se divide en tres de acuerdo a la Guía académica del sustentante para la evaluación del desempeño (SEP, 2017, p. 12) fueron las siguientes:

MODELO 2017	
Etapa	Instrumentos
1	<p>Informe de Responsabilidades Profesionales del Personal Docente de Educación Primaria, que consiste en dos cuestionarios equivalentes con escala de respuesta tipo Likert; por una parte, uno que es respondido por la autoridad inmediata superior del personal evaluado y, por la otra, uno en el que el propio docente da información acerca de sus fortalezas y aspectos por mejorar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realiza desde cualquier computadora con acceso a internet
2	<p>Proyecto de Enseñanza del Personal Docente de Educación Primaria, que consiste en elaborar un diagnóstico del grupo, una planeación para su puesta en marcha y un texto de análisis que dé cuenta de la reflexión de su práctica. Se evaluarán los conocimientos y las habilidades que los Docentes emplean en la toma de decisiones durante la planeación, intervención y reflexión sobre su práctica.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se califica mediante una rúbrica • Se realiza desde cualquier computadora con acceso a internet
3	<p>Examen de Conocimientos Didácticos y Curriculares del Personal Docente de Educación Primaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examen de opción múltiple • Aplicación en sede

Tabla retomada de: SEP (2017, p. 12).

Cada una de estas etapas se describe a continuación con mayor énfasis.

1. **Informe de responsabilidades:** Consta de dos cuestionarios los cuales serán respondidos, 1 por la autoridad inmediata superior (director, en caso de que este no se encuentre será el supervisor), y 2 por el personal evaluado (docente). “Dichos cuestionarios están conformados por 2 áreas: una relacionada con las responsabilidades pedagógicas para un ambiente escolar sano e inclusivo y otra vinculada con la responsabilidad profesional para la mejora del trabajo educativo.” (SEP, 2017, p. 14).

Las áreas antes mencionadas presentan las siguientes subáreas, dando un total de 31 preguntas, las cuales conforman el informe de responsabilidades.

Estas son las siguientes:

- Área de responsabilidades pedagógicas (7 preguntas)
 - Prácticas de convivencia en la comunidad escolar.
 - Prácticas de inclusión en la comunidad escolar.
- Responsabilidades profesionales para la mejora (24 preguntas)
 - Cumplimiento de la normativa vigente.
 - Vinculación con las familias e instituciones.
 - Trabajo colegiado para la mejora escolar.
 - Mejora de la práctica profesional docente.

Estas subáreas se encuentran establecidas en relación con el documento de perfiles, parámetros e indicadores para docentes de educación básica. Para su resolución se contó con 90 minutos en la plataforma, al finalizar el proceso se obtuvieron 2 comprobantes los cuales se deberían presentar para la próxima etapa.

2. **Proyecto de enseñanza:** Este es un informe que permite valorar las prácticas del docente, el cual tendrá tiempo límite de 8 semanas.

Este proyecto constó de:

- Elaboración de un diagnóstico de grupo.
- Descripción del contexto escolar, familiar y sociocultural de cada alumno. Identificando aspectos que influyen en su desempeño académico, con el fin de prestarle atención.
- Planeación didáctica la cual contiene una serie de propósitos que constituyen la finalidad que logrará cada alumno.

La cual deberá incluir:

- Elementos curriculares: Características específicas de cada campo disciplinario.
 - Estrategias didácticas: Plan de acción para la promover aprendizajes significativos.
 - Recursos: Es el uso, tiempo y materiales que se utiliza para desarrollar estrategias de aprendizaje.
 - Organización del grupo: Creación de ambientes de aprendizaje.
 - Estrategia de evaluación: “Es un plan de acción para valorar el aprendizaje de los alumnos, reconocer sus avances e identificar las interferencias, con el fin de realizar una intervención efectiva en su proceso de aprendizaje” (SEP, 2017, p. 22).
- Intervención docente. El docente en esta etapa presentó tres evidencias de su intervención, respecto a la organización de los recursos, estrategias de evaluación y la retroalimentación proporcionada por sus alumnos.
 - Elaboración de un texto de reflexión y análisis. “Para elaborar el texto de análisis abordará aspectos relativos a los diferentes elementos de la secuencia didáctica, de su intervención y cómo tomó decisiones en función de las características de los alumnos para la generación de ambientes de aprendizaje” (SEP, 2017, p. 25)

En esta etapa 2 se solicitó a los docentes enviar el proyecto vía plataforma y en caso de tener dudas solicitar información en la mesa de ayuda en línea, escribir al correo electrónico o acudir con sus Autoridades Educativas.

3. **Examen de conocimientos didácticos y curriculares del personal docente:** Fue un instrumento estandarizado el cual se resolvió en línea, permitiendo así “valorar el conocimiento curricular, disciplinar y el aprendizaje

que deben poseer los Docentes, así como sus habilidades para la organización e intervención didáctica” (SEP, 2017, p. 30).

La asignación del lugar la realizó el docente en caso de que este no lo hiciese lo escogió la autoridad educativa. Este examen es de 4 opciones múltiples en la cual solo hubo una respuesta correcta. El tiempo estimado para su llenado en la plataforma fue de 4 horas.

Las áreas que se ubicaron en el examen fueron dos:

- Conocimientos curriculares y pedagógicos (66 reactivos), esta área incluyó 3 subáreas:
 - Propósitos educativos.
 - Contenidos de aprendizaje.
 - Referentes pedagógicos y didácticos.
- Conocimientos de los alumnos (34 reactivos), esta área incluyó 2 subáreas:
 - Procesos de desarrollo y aprendizaje.
 - Integridad y seguridad de los alumnos.

En esta etapa para la preparación del docente se contó con un simulador el cual tuvo la misma estructura del examen.

La evaluación docente 2015- 2016 como se puede apreciar, fue modificada y reorganizada para ser llevada en el año posterior 2017, en el cual Ana María Aceves coordinadora del servicio profesional docente, explicó cómo, “a partir de las experiencias, lecciones y retos detectados en años anteriores, el Nuevo Modelo replantea la evaluación dentro del marco legal vigente” (INEE, 2017, párr. 19)

Las evaluaciones al desempeño se diferenciaron de la siguiente manera:

Evaluación del desempeño docente 2015 y 2016		Evaluación del desempeño docente 2017	
Etapa 1	<p><i>Reporte de cumplimiento de responsabilidades profesionales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lo responde la autoridad inmediata superior. • Se realiza fuera de una sede de aplicación. 	Etapa 1	<p><i>Informe de responsabilidades profesionales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Dos cuestionarios, uno lo responde la autoridad inmediata superior, y el otro el propio docente evaluado. • Se realiza fuera de una sede de aplicación.
Etapa 2	<p><i>Expediente de evidencias de enseñanzas.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se califica con rúbrica. • Se realiza fuera de una sede de aplicación. 	Etapa 2	<p><i>Proyecto de enseñanza.</i></p> <p>Integra la planeación e implementación de una secuencia didáctica, y la reflexión en torno al logro de los aprendizajes esperados.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se califica con rúbrica. • Se realiza de manera cercana a la escuela durante 8 semanas.
Etapa 4	<p><i>Planeación didáctica argumentada.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Se califica con rúbrica. • Aplicación en sede en una fecha. • Duración: 3 horas. 		
Etapa 3	<p><i>Examen de conocimientos y competencias didácticas, basado en casos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Examen nacional. • Aplicación en sede en una fecha y tiempo determinado. • Duración: 4 horas. 	Etapa 3	<p><i>Examen de conocimientos pedagógicos, así como curriculares o disciplinares</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Examen nacional. • Aplicación en sede y fecha determinada. • Duración: 4 horas.

Fuente: INEE (2017).

Imagen retomada de (INEE, 2018, p. 11).

De acuerdo a estas modificaciones el acento estará entonces en el trabajo desde la escuela, además de recuperar el quehacer cotidiano del docente en su actuar diario y contextualizado.

Respecto a la evaluación docente Otto Granados (2017) comentó lo siguiente:

El reto más importante dentro del proceso de evaluación es la comunicación entre la autoridad educativa y los docentes. Esto se debe a las diversas características culturales, orográficas, geográficas y de desarrollo tecnológico. Se tomaron medidas con respecto a los problemas detectados y, para el proceso de evaluación de 2016, hubo mejoras en todos los aspectos. (INEE, 2017, párr. 17)

Aunado a esto cabe destacar el gran desafío que representó emprender la evaluación en el año 2015, ya que factores culturales, técnicos, operativos, logísticos y de gestión no estaban listos para implementarse a todos los docentes en México, docentes con características heterogéneas, por lo cual generar una evaluación contextualizada sería una tarea complicada para ser llevada en un lapso reducido. Además de estas situaciones percibidas durante la evaluación 2015 y

2018, cabe destacar la implementación del nuevo modelo educativo en el año 2017, en donde se colocaría a la escuela al centro de toda decisión educativa.

Investigaciones realizadas por el INEE han demostrado ciertos puntos de interés en lo que respecta a fortalezas, áreas de oportunidad y debilidades de la evaluación, así como retos y desafíos a los cuales se enfrenta la SEP y el INEE durante la implementación, además de realizar un balance en lo que respecta al año 2014 y 2017.

En cuestión porcentual, se mostró una gran diferencia respecto al número de docentes de educación básica evaluados y en lo que respecta a los resultados obtenidos, tanto en el año 2015- 2016, y 2017. Por lo que el INEE (2017) nos indica que se está “generando una cultura de la evaluación”. Parte de esta investigación demostrará qué tan cierto es esta premisa generada por el INEE.

Respecto a los resultados obtenidos de ambas evaluaciones se muestra lo siguiente.

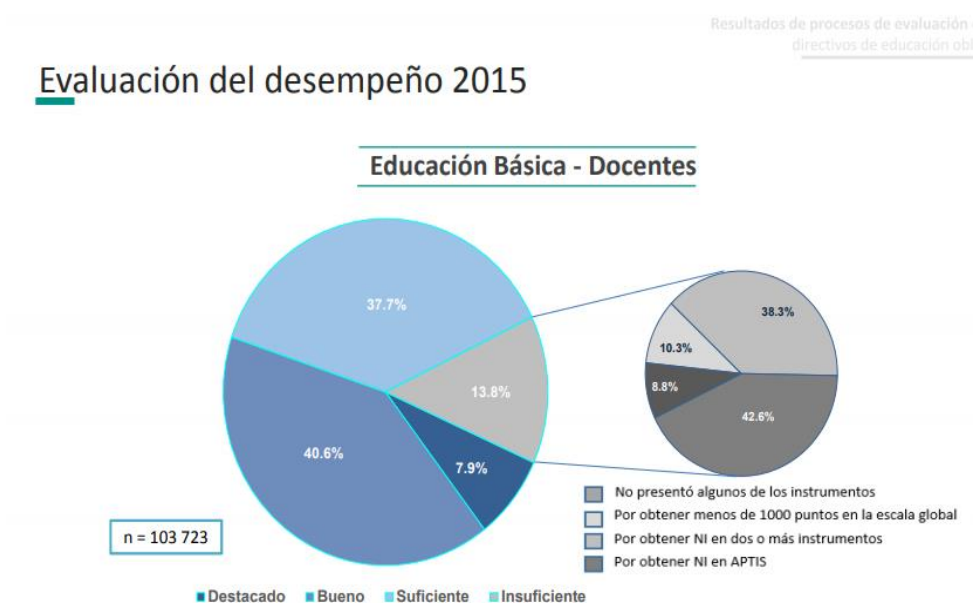


Imagen retomada del Instituto Belisario Domínguez. Biblioteca del Senado. Por (Sylvia Schmelkes, 2016, p. 16)

Los resultados de la evaluación docente 2015 indican que, de 103 723 profesores de educación básica evaluados, 7.9% obtuvieron un resultado destacado, 40.6 % bueno, 37.7% suficiente y 13.8% insuficiente, este último

resultado debido a que no presentaron alguno de los instrumentos, obtuvieron menos de 1000 puntos en el resultado global de la evaluación, por lo que no formarán parte de los grupos de desempeño, pero recibirán la retroalimentación correspondiente.

Después de realizar un estudio en busca de construir una evaluación más justa y eficiente, así como transparente para los docentes, se modifican ciertos aspectos, se encontraron 25 de estos que debían mejorarse y posteriormente se dividieron en 5 grupos, entre los cuales se encuentran de acuerdo al INEE (2017): El aspecto peor evaluado que consideraron los docentes fue:

- Diseño de instrumentos de evaluación.
- Guías de apoyo.
- Registro.
- Evaluadores.

El aspecto mejor evaluado fue la aplicación de instrumentos.

El replanteamiento y la reorganización de la evaluación para el año 2017, considera el INEE, ha traído consigo mejores resultados, por lo que docentes de educación básica en primaria evaluados en permanencia (población de interés para el estudio) obtienen los siguientes resultados:

b) Primaria		
Ciclo Escolar	Destacado	Insuficiente
2015-2016	8.5%	10.7%
2016-2017	8.4%	1.7%

✓ Disminuyó el porcentaje de Destacados **0.1%**
 ✓ Disminuyó el porcentaje de Insuficientes **9%**

Imagen retomada de (SEP, 2017)

Como se puede apreciar durante el ciclo escolar 2015-2016, los docentes obtuvieron en su mayoría resultados insuficientes, para el año 2016-2017, el mismo resultado insuficiente disminuye hasta un 9%.

En información proporcionada por el Subsecretario de Planeación, Evaluación y Coordinación Otto Granados Roldán, presentado en septiembre de 2017, proporciona en siguiente grafico comparativo: (se muestran resultados de docentes, así como de técnicos docentes, por lo que las cifras con otros estudios pueden variar en consecuencia de la población muestra)

Hallazgos relevantes de los procesos de evaluación y su vinculación con el Nuevo Modelo educativo.

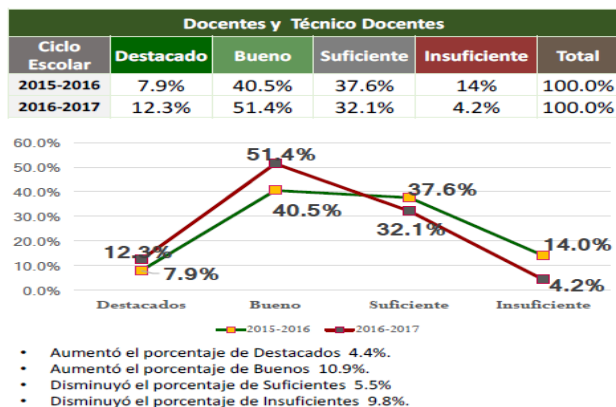


Imagen retomada de (SEP, 2017, p. 24).

Otros aspectos importantes encontrados son los siguientes de acuerdo al INEE (2017)

- Se ha incrementado el porcentaje de asistentes a las evaluaciones: en 2016 hubo un promedio de 88% de asistentes a los diversos procesos.
- En 2017 ha habido 95%.
- Los docentes tienen mejores resultados que los directivos.
- Los profesores de secundaria en inglés presentaron mayor avance, pero el porcentaje de destacados aún es bajo.
- Las educadoras de preescolar son las mejor evaluadas.
- Las mujeres tienen mejores resultados que los hombres.
- A menor edad, mayor porcentaje de idóneos; a mayor edad, más bajo desempeño.
- Se distinguen al menos tres grupos de entidades, según su porcentaje de participación en todas las evaluaciones:
- Querétaro, Baja California Sur, Quintana Roo, Aguascalientes y Ciudad de México son los estados con mayor participación.
- Hidalgo, Puebla, Nuevo León, Tlaxcala y San Luis Potosí son los estados con participación media.
- Sinaloa, Michoacán, Guerrero, Tabasco y Chiapas son los estados con menor participación. (párr. 20):

A partir de estos dos momentos de la evaluación, cabe destacar que aún en México, existe un carente marco que oriente las actividades del profesor, por un lado, y la

evaluación docente, por otro. Además de la falta de consenso entre la comunidad educativa y la impecabilidad técnica de los procesos evaluativos los cuales afectaron la validez de la evaluación y la aceptación de esta por parte de los profesores, quienes ven poco reflejado su práctica en el aula con los resultados obtenidos en las pruebas. Es entonces donde surge la incógnita de qué se está evaluando realmente, la docencia o al docente.

La idea de evaluar al docente debe ir acompañada con lo que se entiende por un docente de calidad, ya que no basta con que tenga conocimientos sobre su materia y didáctica, se necesita un profesional comprometido y motivado con su labor lo cual dependerá en todo sentido del aprecio social que se le tenga, así como el apoyo por parte de la SEP en la creación de estímulos, actualización, capacitación que le permitan crecer profesional , social y económicamente.

1.3 La evaluación docente en el marco de la Reforma educativa 2013.

Habrán reglas claras y precisas, para que todo aquel que aspira a ingresar, permanecer y ascender como maestro, director o supervisor, lo haga con base en su trabajo y sus méritos, garantizándoles plena estabilidad laboral. De aprobarse la reforma por el Constituyente Permanente, dejará de haber plazas vitalicias y hereditarias en el Sistema Educativo Nacional.

México, 1 de diciembre de 2012, Enrique Peña Nieto, presidente de México. Citado por (Díaz Barriga, 2017, p. 25)

La Reforma dentro del ámbito educativo significa cambio, un cambio que no en todas las ocasiones trae consigo el progreso, o la mejora de los servicios. Es aquí donde se materializan las demandas de un cierto grupo de la sociedad.

En este apartado la demanda urgente es la calidad en la educación, la cual poco se ve reflejada en los resultados, ya que después de ciertas políticas

educativas expansivas (cobertura) ahora es importante saber si está presente o no la calidad en el sistema educativo. De acuerdo a Antonio Viñao (2018) “en las reformas educativas también se producen fenómenos de hibridación, adaptación, reinterpretación, ritualización, formalismo, burocratización, resistencia, no aplicación, oposición abierta, deformación”. Citado por (Cuevas, 2018, p. 17).

Conocer estos componentes nos permitirá tomar en cuenta aspectos entramados dentro de la estructuración de la reforma, soporte sobre la cual despegó la evaluación docente. Las implicaciones y opiniones serán variadas pues los actores a los que va dirigida son diversos.

La Reforma educativa y la creación e implementación de la evaluación al servicio profesional docente surge a partir de tres componentes dentro del sistema educativo nacional, de acuerdo al subsecretario del servicio Profesional Docente Otto Granados son los siguientes:

1. El componente legal, pues la Constitución plantea fortalecer el desarrollo profesional docente como un requisito para la mejora de la calidad educativa;
2. El componente administrativo, para establecer el ingreso y promoción docente a través de concursos de oposición,
3. El componente de calidad, que busca garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades de quien ejerce la docencia.” (INEE, 2017, párr. 7).

Esta Reforma constitucional 2013 pone de manifiesto dentro de sus planteamientos las demandas realizadas al sistema educativo, así como las sugerencias realizadas por organismos internacionales como lo es la OCDE, la cual propone la creación de sistemas de evaluación que contribuyan al mejoramiento de la educación, aprendizajes y de la vida profesional del docente. Por lo que las políticas implementadas en México deberán generar consensos orientados al fortalecimiento de la permanencia al servicio profesional docente.

"La Reforma Educativa, una propuesta consensada por las fuerzas políticas representadas en el Pacto, se propone modernizar el marco jurídico para una educación de mayor calidad y equidad, y consiste en lo siguiente:

Crea el Servicio Profesional Docente, que reconocerá la formación y logros de los maestros. Los buenos maestros tendrán la oportunidad de ascender con base en sus méritos profesionales.

Eleva a rango constitucional al INEE y lo dota de autonomía para medir el desempeño e identificar sus áreas de mejora.

Fomenta la autonomía de gestión de las escuelas y promueve el crecimiento del Programa de Escuelas de Tiempo Completo.

Crea el Sistema de Operación y Gestión Educativas, con la obligación inmediata para el INEGI de realizar un registro nominal de escuelas, profesores y estudiantes.

Fuente: Presidencia de la República, 2014.

(Díaz Barriga, 2017, p. 27)

Como se puede observar esta reforma surge cuando la Secretaría de Educación Pública (SEP) en el periodo 2006-2012 impulsa algunas estrategias para minimizar el poder del sindicato sobre el otorgamiento de plazas docentes, aunado a ello se modifica el artículo 3° constitucional, al cual se le agregan los términos de calidad y evaluación como aspectos importantes de la política educativa, para conseguirlo será indispensable el establecimiento de un sistema de evaluación docente. Ya que se tiene la premisa de que al tener frente a grupo a docentes eficaces, idóneos y preparados se conseguirán aprendizajes de calidad en los alumnos.

Es por ello que se considera que el medio más eficaz para ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia es la evaluación al servicio profesional docente, la cual queda a cargo del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, definiendo a la evaluación como un medio que nos aporta indicios de dónde estamos, qué deficiencias existen en la práctica y en qué áreas de mejora se puede intervenir, cabe resaltar que ésta por sí misma no resuelve el problema de la calidad educativa, pero sí aporta referentes para mejorar y avanzar en el logro de la calidad.

Esta política de evaluación se impulsa con la intención de cambiar de forma significativa el camino de la educación, mejorando la calidad de los aprendizajes dentro del salón de clases, y eliminando así algunas de las deficiencias del sistema educativo mexicano.

Del mismo modo el evaluar el desempeño profesional docente se presenta como un medio para lograr la calidad en la educación y así a través de los planteamientos de la reforma educativa 2013, así como de la ley al servicio profesional, establecen como condición que “para la permanencia del trabajador en puestos docentes, de dirección o supervisión, deberán sujetarse y acreditar la evaluación de la que serán objeto al menos cada 4 años.” (SEP, 2013, p. 7)

Conjuntamente el 1° de septiembre de 2013, se aprueba la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), el cual asegurara la idoneidad de los docentes, la mejora de sus prácticas además del reconocimiento de su labor, por lo que para su conformación “Se planteó recopilar las experiencias internacionales, cuyos sistemas premien el mérito, el desempeño y el esfuerzo.” (INEE, 2017)

El Servicio Profesional Docente se define por el INEE (2018) como:

Conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados (LGSPD, Artículo 4, Fracción XXXII en DOF, 2013, p. 32).

El alcance del SPD será el de construir políticas integrales que permitan a los docentes mejorar sus condiciones actuales de trabajo a través del diagnóstico oportuno de sus necesidades en cuanto al desarrollo y formación profesional. En conjunto con el SPD, se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) como un organismo desconcentrado, con el fin de atender el SPD, pues consta de autonomía técnica, operativa y de gestión.

Además de “regular un sistema nacional de formación continua, actualización de conocimientos, capacitación y superación” (INEE, 2018, p. 32). En el año 2016, la CNSPD se “abrogó el carácter de organismo desconcentrado y se le hizo depender de la Subsecretaría de Planeación, Evaluación y Coordinación (DOF, 2016b)” citado por (INEE, 2018, p. 32).

Es por ello que algunos de los beneficios del SPD son de acuerdo al INEE (2017):

- **Ingreso y promoción en el servicio educativo**, al reunir los requerimientos, del perfil, obtener la idoneidad en su evaluación y colocarse en las primeras posiciones de la lista de prelación.
- **Diagnóstico, retroalimentación de su desempeño, acompañamiento y tutoría** para desarrollar sus capacidades profesionales, sentido autocrítico y práctica escolar.
- **Incentivos y reconocimiento**, conforme su mérito y desempeño laboral. Aprecio social por la labor que realiza. (párr. 14)

Así como presenta fortalezas, también existen debilidades en cuanto a la conformación del SPD, el cual debido a su pronta aprobación no dejó tiempo para realizar nuevas pruebas tanto para docentes y alumnos, por lo que simplemente se adaptaron las pruebas existentes a las demandas actuales. Se contó con el apoyo de “El Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (Ceneval) para elaborar diversos exámenes sobre desempeño docente.” (Díaz Barriga, 2017, p. 13)

Se aplicaron pruebas que poco median los procesos complejos que existen en el aula diversificada, ya que solo se enfocaban al manejo de información con la cual contaba el docente dejando de lado su didáctica en el aula.

Es así como el desconocimiento de las especificaciones de tales evaluaciones llevó a los docentes al rechazo de la misma, y al miedo a someterse a pruebas de las cuales dependía su trabajo, aquel que habían construido durante largas trayectorias profesionales y dentro de instituciones formadoras de profesionales de la educación.

Por su parte la Subsecretaría de Educación Básica modifica su reglamento en el año 2016, añadiendo a este los siguientes aspectos:

- Regular el sistema de formación y actualización continua.
- Proponer programas de reconocimiento a la formación continua.
- Proponer los perfiles para el ingreso, reconocimiento y permanencia al

SPD.

Otras políticas implementadas construyen sinergias con la reforma, es así como la Ley al Servicio Profesional Docente dentro de sus propósitos tiene como

fin regular los derechos y obligaciones, establecer perfiles y parámetros, así como asegurar la rendición de cuentas del servicio profesional, por lo que destacan los siguientes puntos:

- El personal docente asume ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de sus alumnos.
- La evaluación al servicio profesional se hará mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan.
- Otorgar los apoyos necesarios para que el Personal del Servicio Profesional Docente.
- Desarrollar un programa de estímulos e Incentivos que favorezca el desempeño eficiente del servicio educativo y contribuya al reconocimiento escolar y social de la dignidad magisterial. (LGSPD, 2013, pp. 3-7)

La Reforma Educativa, en conjunto con la Ley General del Servicio Profesional Docente, plantean ordenar los problemas educativos a través de la evaluación, que si bien es cierto en ellos se ven plasmados una serie de exigencias hacia los profesores no se observa cómo este va a conseguir cumplir con cada punto, en un aula que difícilmente se puede homogeneizar.

La LGSPD dispuso para el cumplimiento de ciertas políticas un documento sobre perfiles, parámetros e indicadores para el ingreso al servicio. Este documento corresponde “a lo que se busca en quien desempeñe la función docente, así como las competencias y capacidades que se le demanden, y las funciones que deberá desempeñar”. (Guevara et al., 2015, p. 165)

El perfil responde a la organización y evaluación del trabajo educativo, formación continua y las responsabilidades filosóficas inherentes a su profesión. El parámetro es un desagregado del perfil, en él se encuentran los saberes y quehaceres del docente. Por último, el indicador es la “base para elaborar los instrumentos para obtener la información necesaria y así realizar las evaluaciones correspondientes.” (Díaz Barriga, 2017, p. 415)

En relación con el documento se establece que la evaluación del desempeño de docentes y técnicos docentes tiene como propósito que ellos y el sistema

educativo cuenten con referentes comunes para la reflexión y el diálogo sobre las prácticas docentes que permiten un desempeño eficaz para que los alumnos logren los propósitos de la Educación Básica. Esto con la finalidad de buscar que los mejores docentes ocupen las plazas disponibles. En relación con otros documentos también se busca el reconocimiento a través de estímulos a los más altos resultados que demuestren grados de suficiencia.

De esta forma “La SEP es responsable de establecer el perfil, parámetros e indicadores de desempeño docente, mientras que al INEE le corresponde aprobarlos.” (Díaz Barriga, 2017, p.14). Dentro de otras políticas educativas la SEP en coordinación con la Ley general de educación establece que:

Es necesario regular un sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros de educación básica, los cuales permitan a los docentes realizar evaluaciones para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio Profesional Docente en la cual se otorgarán reconocimientos, distinciones, estímulos y recompensas a los educadores que se destaquen en el ejercicio de su profesión. (LGE, 2017)

Aunado a esto el Programa sectorial de educación indica que es obligación de las autoridades educativas, y del INEE, diseñar evaluaciones justas, objetivas, transparentes, diferenciadas, sistemáticas, integrales, obligatorias y permanentes, para medir el desempeño profesional, considerando el contexto demográfico, social y económico de los agentes involucrados.

Esas evaluaciones serán impulsadas por un Sistema Nacional de Evaluación el cual deberá ordenar y articular los elementos y ejercicios de medición y evaluación de la educación. En donde los resultados obtenidos permitan la toma de decisiones para mejorar la calidad de la educación y evitar el abandono escolar. (SEP, 2013, p. 26)

El implementar una reforma trae consigo una serie de implicaciones, pues al poner en marcha nuevas evaluaciones a distintos actores educativos implica una serie de

negociaciones entre el público al cual va dirigido y aquellos que se encargan de redactarla.

En este punto Lándalo (1991) “aporta al estudio de las políticas públicas la explicación sobre las interacciones que existen entre los distintos actores involucrados en el diseño e implementación de las políticas” citado por (Díaz Barriga, 2017, p. 48). Su relación con la reforma incluye la idea de que los sujetos implicados tienen diferentes ideologías, e intereses, en este sentido la Reforma 2013 no logro el consenso esperado, ya que en ella se veían reflejados intereses gerenciales, más que educativos, por lo que se generó un miedo laboral debido al desconocimiento de los fines de la misma.

Por lo que este apartado nos permite observar como las políticas educativas han influido en el desarrollo de las reformas que rigen a cada país; en México especialmente sirven de fundamentación para evaluar el desempeño profesional docente, así como otras aristas asociadas al logro de la calidad educativa.

Capítulo II

LA EVALUACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

Cómo se ha visto en el capítulo anterior la evaluación al docente se ha planteado desde distintas aristas de la educación, en este apartado se pretende abordar desde aquella asociada al docente como proveedor de aprendizajes en el centro escolar, aquel que debe cumplir con ciertas valoraciones para demostrar así, ser el docente idóneo y eficaz que la educación necesita.

Es necesario aclarar que:

La evaluación por sí misma no produce mejora alguna; puede aportar información sobre la situación prevaleciente y, en el mejor de los casos, sobre los obstáculos que se oponen a la calidad y los factores que pueden favorecerla. Esto es valioso, pero la calidad misma implica mucho más. En lo que se refiere a los maestros, evaluar su desempeño no los hará mejores en forma automática. (Martínez, 2016, p. 57)

Por lo que la evaluación al servicio profesional docente contribuirá:

Al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza, porque sus resultados aportarán información que retroalimente a los propios maestros para mejorar su quehacer profesional, servirá como referente para la formación continua, y además tendrá impacto en los procesos de Permanencia, de Promoción y de Reconocimiento marcados en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD).” (SEP, 2016, párr. 2)

Por lo que el propósito de tal evaluación es:

- Identificar el nivel de cumplimiento de responsabilidades inherentes a su profesión.

- Identificar los conocimientos habilidades que emplea el docente durante la intervención y planeación de su práctica.
- Evaluar conocimientos didácticos y curriculares de su práctica los cuales propician aprendizajes en los alumnos.

El SPD como elemento esencial de la evaluación rescata una serie de lineamientos, normativas y disposiciones que orientan el proceso administrativo y de desarrollo personal, ya que en ella se plasman aspectos como: “Ingreso, permanencia, capacitación, ascenso y retiro del servicio público” (Ortiz, 2003, p. 17) citado por (Cordero y Luna, 2014, p. 79)

El uso de la evaluación del desempeño docente para dar mayor pertinencia y capacidades al sistema nacional de formación, actualización, capacitación y superación profesional para maestros, en el marco de la creación de un servicio profesional docente. (Cordero y Luna, 2014, p. 79)

Es importante definir conceptualmente cada uno de los términos empleados respecto a la formación docente, es decir; cómo se define el actualizar, capacitar y la superación profesional, conceptos que se mencionan de manera frecuente en la evaluación al desempeño.

Por actualizar se entiende, ponerse al día con respecto a los avances dentro de la educación, incorporando nuevos esquemas de información en lo que respecta a las ciencias de la educación.

Respecto a capacitación, se define como un proceso, en el que el docente incorpora información sobre un tema, problemática o necesidad concreta, están pueden ser curriculares, de gestión o aspectos técnicos.

Por último, el concepto de superación profesional, se entiende como un estudio especializado para adquirir conocimientos superiores a los ya obtenidos, implica cursar algún grado de estudio más elevado que el que ya se tiene.

El servicio profesional docente está presente en 4 ámbitos laborales en específico de los docentes de educación básica.

Estos son:

- Ingreso

- Movilidad
- Permanencia
- Reconocimiento

Estos son aspectos que guían la evaluación, la cual se propone como un filtro de ingreso a aquellos docentes que posean las habilidades, permitiendo la movilidad de un cargo a otro superior, como herramienta para permanecer en el puesto de trabajo (al menos cada 4 años), con la especificación de obtener resultados idóneos y por último como un reconocimiento al cumplimiento de las responsabilidades manifestado a través de estímulos económicos.

Los rasgos característicos del SPD es el “predominio en la toma de decisiones unilaterales de las autoridades, sin la participación del docente en la construcción de los dispositivos, organización y operación de su nueva profesionalidad”. (Guevara et al., 2015, p. 128) aspecto por el cual no se precisa cual es el fin de la evaluación ni los medios con los cuales cuenta el docente, lo que trae consigo la falta de claridad en el proceso ocasionando desafíos conceptuales sobre la evaluación y el papel del docente frente a este proceso.

2.1 Desafío conceptual, técnico y práctico de la evaluación al Servicio Profesional Docente

Definir qué es un buen docente, es sin duda un desafío conceptual que resulta necesario clarificar, puesto que la evaluación al servicio profesional docente, pretende colocar a buenos maestros frente al salón de clases, por lo que, de acuerdo a Martínez Rizo (2016) un buen docente se aproxima a dos definiciones:

A partir de los resultados: un buen maestro es aquel cuyos alumnos muestran altos niveles de aprendizaje.

A partir de los procesos: un buen maestro es aquel cuyo trabajo en el aula consiste en buenas prácticas docentes. (p. 59)

En cuanto a los resultados en relación con los niveles de aprendizaje, no es fácil llegar a un estándar, ya que el currículo marca un sinfín de asignaturas que deberán ser vistas, además los contextos educativos son totalmente diferentes por lo que llegar a un consenso de qué nivel de aprendizaje es el indicado, resulta difícil definir.

Respecto a los procesos, resulta complicado definir qué es una buena práctica docente, si bien es cierto algunas de las características están marcadas en el documento de perfiles, parámetros e indicadores, son pocos los docentes que cumplen con esas características, pues están tan sobrecargados de actividades, con grupos de más de 25 alumnos, por lo que en ocasiones las cuestiones administrativas se sobrepasan, limitando así el tiempo dedicado a los aprendizajes los cuales se ven repercutidos.

Por otro lado no se permite con facilidad realizar un diagnóstico por cada uno de los alumnos, diseñar e implementar actividades diversificadas e incluso evaluaciones que logren definir el nivel de cada alumno, aunado a estas situaciones, muchos de estos alumnos no han alcanzado los conocimientos requeridos para cursar el nivel en el que se encuentran, van arrastrando consigo deficiencias del nivel escolar anterior cursado por lo que además el docente deberá planear y establecer estrategias para alcanzar la nivelación, y para evitar el aplazamiento de aprendizajes esperados en los alumnos, que cursaran grados posteriores.

En relación con el modelo de evaluación Context, Input, Process, Product (CIPP) la evaluación es:

“Un proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados” (Stufflebeam y Shinkfield 1987, p. 92) citados por (Guerrero y Can, 2015, p. 559).

La evaluación sería la guía sobre la cual se permita la creación de espacios de reflexión y mejora continua del trabajo docente, promoviendo así la mejora de las practicas.

Por lo que, retomando este modelo, Martínez (2016), nos proporciona dimensiones que debe cubrir un buen docente.

Insumos	Procesos	Resultados
Rasgos personales <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad intelectual • Madurez afectiva 	Normalidad mínima <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia, puntualidad • No dañar a los alumnos • Cumplir con el programa 	Formales <ul style="list-style-type: none"> • Asistencia de alumnos • Permanencia hasta el final • Promoción de grado
Creencias, concepciones <ul style="list-style-type: none"> • Sobre los alumnos • Sobre él mismo • Sobre los compañeros, la enseñanza, la evaluación 	Prácticas de enseñanza <ul style="list-style-type: none"> • Planeación de clases • Preparación de material • Desarrollo de sesiones • Interacción con los alumnos 	Cognitivos <ul style="list-style-type: none"> • Resultados de alumnos en todas las áreas • Avance respecto al inicio • Resultados de alumnos más vulnerables, equidad
Conocimientos <ul style="list-style-type: none"> • De competencias básicas • Del currículo y contenidos • Pedagógicos generales • Pedagógico del contenido 	Prácticas de evaluación <ul style="list-style-type: none"> • Monitoreo permanente • Evaluación final • Retroalimentación 	No cognitivos <ul style="list-style-type: none"> • Salud física y mental • Competencia ciudadana • Responsabilidad y en general valores éticos.
Actitudes y valores <ul style="list-style-type: none"> • Reflexión, autocrítica • Trabajo en equipo • Comprensión del contexto • Respeto de diversidad • Valores éticos en general 	Prácticas de gestión <ul style="list-style-type: none"> • Manejo de aula y grupo • Trabajo en colectivo • Relación con los padres 	

(Martínez, 2016, p. 63)

Es necesaria la reconfiguración de un marco de referencia que oriente la definición sobre qué es un buen docente, especificando ciertas áreas que deberá

cubrir y detallando sus funciones, así como establecer documentos que guíen su actuar frente a grupo.

Otro desafío se refiere al aspecto técnico de la evaluación, en lo concerniente a cómo medir su desempeño, ya que esta debe plantearse desde la formación inicial, al inicio del ejercicio profesional y finalmente cuando el docente tiene una plaza, ahora debe mirarse a estímulos o programas de reconocimiento a su buen desempeño.

Respecto al desarrollo de diversas evaluaciones, Martínez (2016), indica que:

Algunos de los trabajos recientes más notables por desarrollar mejores sistemas de evaluación de los docentes, como el del National Comprehensive Center for Teacher Quality, o el Proyecto MET (Measures of Effective Teaching), coinciden en dar prioridad a los resultados del aprendizaje de los alumnos para la evaluación de los docentes, con la justificación ya mencionada, de que si el propósito último de la enseñanza es el aprendizaje, bastaría en principio medir lo que alcanzan los estudiantes de un maestro para valorar la calidad de la enseñanza, sin tener que observar la práctica docente. (p. 65)

Idea que parece razonable, ya que la noción de tener a profesores idóneos frente al salón de clases, representa el tener buenos alumnos y por lo tanto aprendizajes. Sin embargo, como se mencionó con anterioridad, basarse solo en los aprendizajes de los alumnos por cada maestro asignado al grupo, representa para este la responsabilidad de los aprendizajes, y se deja de lado los factores externos que afectan el aprovechamiento académico, los cuales en ocasiones provienen del exterior.

Aún existen deficiencias en cuanto al aspecto técnico de la evaluación, es necesario replantear y reorientar las herramientas por las cuales el docente es evaluado, aquellas que demuestren que en verdad es un buen profesor, más que una sola evaluación se necesita de todo un proceso que bien debe ser guiado desde el inicio de su formación, ya sea como normalista o universitario.

Por lo que es necesario voltear a ver a las instituciones que forman a profesionales de la educación, dar seguimiento a los mismos a través de

capacitaciones y actualizaciones, permitiendo así, la profesionalización de su práctica.

Por último, pero no menos importante el desafío práctico al cual se enfrentó tiene que ver con aspectos tales como, el gran número de maestros a evaluar, las herramientas con las cuales se contó, y los espacios rehabilitados para llevarse a cabo.

Con el fin de considerar a la evaluación como justa, transparente y contextualizada, para hacer de esta una herramienta válida y confiable que en verdaderamente aporte indicios.

Aunado a estas situaciones, el tiempo juega un papel preponderante, ya que el diseño de evaluaciones no puede llevar unos cuantos meses, pues se necesita de preparación para su implementación, resolver dificultades en su desarrollo y verdaderamente obtener resultados confiables y verídicos, en este aspecto

No es frecuente que las autoridades superiores de los sistemas educativos sean conscientes de la importancia de respetar plazos de tales dimensiones, dado que los tiempos políticos suelen ser mucho más cortos (Martínez, 2016, p. 67).

Por lo que no solo evaluaciones, sino modelos y reformas educativas sufren de una ruptura en su implementación, en donde pocas veces se les da seguimiento después de que se termina la estancia en el poder de las personas que lo formularon e implementaron.

Consecuente a esta situación, los docentes deben estar en formación y actualización constante, lo cual implica el uso de recursos económicos, este es uno más de los motivos por los que muchas evaluaciones decaen, al no contar con el presupuesto necesario para invertir en la capacitación docente.

Como se había mencionado en el capítulo 1 de la presente investigación durante el seminario sobre la Reforma Educativa, se trataron 6 tipos de desafíos, los cuales tienen que ver con aspectos tales como:

- **Técnicos y logísticos:** El cual consiste en revisar la reforma sobre la cual esta implementada la evaluación docente, lo cual implica conocer las leyes

que la respaldan y constituyen como un eje importante para la calidad de la educación, aumentando de esta manera la credibilidad y transparencia en los procesos evaluativos.

- **Educativos:** Implica dar fiabilidad a los instrumentos garantizando la utilización de los resultados obtenidos para mejorar el desarrollo profesional docente, encontrar áreas de mejora para intervenir oportunamente en la profesionalización y actualización docente.
- **Culturales:** Ver más allá de la normatividad del INEE el cual como organismo autónomo no es el único responsable de las evaluaciones pues detrás de él se encuentra la SEP, y con ellos el Servicio Profesional Docente, los cuales determinan los instrumentos y contenidos a evaluar, aspectos en los cuales el INEE es también experto. Por lo que delegar toda responsabilidad de ellos resultados a este instituto es en cierta medida injusto.
- **Operativos:** Es difícil implementar una evaluación a nivel nacional, cuando este está conformado por estados totalmente heterogéneos por que se busca gestionar un programa integral que permita cambiar el modelo de administración vigente.
- **Coordinación:** La evaluación docente es un aspecto fundamental de la Reforma Educativa, pero no es el único aspecto de esta, es por ello importante lograr un vínculo por medio de la evaluación para si seguir gestionando los demás procesos. E ir enlazando programas y políticas educativas que busquen la calidad.
- **Uso de resultados:** Es imprescindible hacer uso de los resultados de forma responsable, con la finalidad de aportar a la formación continua del docente, así como a la solución de demandas y necesidades presentes en la formación de docentes.

Estos desafíos tuvieron repercusión durante el desarrollo de la evaluación, que, si bien se habla de técnicos, conceptuales y operativos existen otros tantos en los que es necesario repensar y reflexionar, por lo que instituciones como el INEE realicen este tipo de consultas que aportan al replanteamiento de las evaluaciones es importante y necesario.

En el siguiente apartado se mencionan algunos de los retos que dificultaron la implementación de la misma.

2.2 Retos en el desarrollo de la evaluación

Mejorar la calidad en la educación ha sido una meta compartida por los gobernantes y la sociedad en general, los medios por los cuales se ha planeado llegar a ella no han producido los resultados esperados, la evaluación como medio para lograrla a traído consigo contradicciones y debates entre docentes sujetos a ser evaluados e instituciones evaluadoras.

Definir a la evaluación docente implica un gran reto conceptual, cultural, ideológico ya que no existe un consenso en la comunidad docente sobre los fines de la misma, una definición que los aproxime a conocer su significado desde la política educativa mexicana.

Lee Shulman (1987) define a la docencia como “el proceso de reflexión del docente sobre qué es lo que debe ser aprendido y cómo será aprehendido por los estudiantes” (Guevara, et al., 2015, p. 179). Por lo que un docente competente es aquel que transforma la comprensión del conocimiento del contenido, así como valores y actitudes que demanda el currículo, además de conocimientos didácticos y de contenido pedagógico.

Entonces la docencia ésta caracterizada por la inmediatez, multidimensionalidad, por lo que la docencia no puede simplificarse solo en contenidos escolares ya que en esta se ven involucrados aspectos como motivación, actitudes y valores, puntos que poco se ven reflejados en una evaluación.

Existe la necesidad de un marco conceptual que sirva de base para diseñar un evaluación que permita observar los avances o retrocesos del proceso evaluativo ya que se requiere innovar en su concepción para tomarla como una aliada de los procesos formativos y de actualización por lo que se requiere crear una cultura fuerte de desempeño y desarrollo docente, la cual no se crea de la noche a la

mañana, requiere tiempo hacerlo; en donde se debe tomar importancia al proceso y no sólo a los resultados.

La inexistencia de marcos conceptuales que orienten el trabajo del docente, que vayan más allá de indicar que se debe lograr, así como la manera en cómo hacerlo, ocasionan gran parte del rechazo al ser evaluados sobre perfiles y parámetros que difícilmente se logran llevar a cabo en la realidad educativa, en donde el docente debe cumplir con objetivos de aprendizaje y trámites burocráticos.

Otro reto que se ha identificado durante la implementación de la evaluación es aquel relacionado con “las imprecisiones todavía respecto de cómo evaluar por ejemplo la identidad ética y el compromiso social del profesor, porque evidentemente puede conocer la normatividad, pero ello no garantiza que la aplicación de la misma corresponda con sus conceptos.” (Díaz Barriga, 2017, p. 117). Ya que de acuerdo a algunas experiencias docentes no les queda claro como a través de un examen se puede saber si son buenos o malos docentes, ya que en ellos no se muestran cómo son realmente en la práctica educativa.

En ocasiones se le teme a la evaluación porque de no aprobar las tres oportunidades se retirará del cargo, pero por otro lado hay docentes que estuvieron de acuerdo al ser evaluados ya que estaban lo suficientemente preparados para otro puesto mayor al que tienen.

Estos son los retos a los cuales se enfrentó la evaluación, a la escasa cultura evaluativa que permitiera dar una reconceptualización de que significa ser evaluado, a la falta de una definición clara, oportuna e informada sobre el proceso por parte de las autoridades educativas responsables y la falta de consenso sobre los beneficios de la misma, ya que los docentes a través de sus experiencias no se sintieron parte de la toma de decisiones sobre la evaluación a su desempeño.

Es necesario superar estos retos para generar ambientes de aceptación, y confianza en los procesos evaluativos, en donde no se desvalorice la profesión docente, por el contrario, esta se revalorice, en situaciones realmente contextualizadas.

La idea de aceptación de la evaluación es necesaria, más que una operación mecánica que solo se implementa y se acepta en consecuencia, Jodelet (1989) aporta al estudio la siguiente idea:

“El ser humano no acepta de manera automática los cambios que se le presentan; por el contrario, para comprender, manejar y afrontar las novedades, las personas comparten su mundo con otros y se apoyan en ellos, a veces en la convergencia, en ocasiones en el conflicto.” citado por (Díaz Barriga. 2017, p. 192)

El reto consiste entonces en:

Diseñar sistemas de evaluación de la docencia que al mismo tiempo que sean sólidos teórica y metodológicamente, tengan sentido y significado para los maestros, estén vinculados con mejoras en las prácticas de enseñanza en las aulas y, finalmente, que repercutan sustancialmente en los aprendizajes logrados por los alumnos (Guevara, et al., 2015, p. 178).

De igual manera en el documento del INEE (2018) se muestran otros retos en los cuales se ve involucrada la formación y apoyo a los docentes, antes, durante y después, ya sea que exista una evaluación o no, lo importante es no dejar al docente en su andar solo. Es por ello que, con base en los dos conceptos antes mencionados, se retoman los siguientes retos:

- Consolidar el vínculo entre la evaluación, la formación y el desarrollo profesional docente.
- Fortalecer los modelos de evaluación y de formación y su articulación.
- Consolidar la observación en aula para la evaluación y la formación docente.
- Mejorar la oportunidad, la calidad y la utilidad de los reportes de evaluación para que sean usados tanto en la escuela como en otros niveles del sistema educativo. (INEE, 2018, p. 39)

En conclusión, existen estudios dirigidos por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC) encargado por el INEE, en el cual se han resaltado los siguientes puntos en los cuales han surgido ciertos desafíos a nivel nacional por la comunidad docente.

- Es necesario una mayor coordinación, tanto eficiente como eficaz entre instituciones involucradas.
- Existe descontento por parte de los profesores acerca de la evaluación.
- Hay un déficit en la comunicación.
- Dificultades en el calendario para ser llevada a cabo la evaluación.
- Exigencia de instrumentos específicos para el desarrollo de las etapas.
- Problemas y tardanza en la entrega de las claves para el acceso a la plataforma.
- Extensión excesiva de las pruebas.
- Sedes de aplicación con mala ubicación.
- Los instrumentos de evaluación no cumplieron las pruebas técnicas.
- Sustentantes no recibieron apoyo e información necesaria.
- Insuficiente comunicación de resultados.

Por lo que será necesario replantear la idea de evaluar la evaluación docente, para así desarrollar y modificar aspectos para futuras evaluaciones, en donde cada vez sean menos las deficiencias que se presenten. Con ello aumentar la participación de los docentes en este proceso reflexivo.

2.3 Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación frente a la evaluación profesional docente

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) se creó en dos etapas, primero en el año 2002- 2012, por decreto presidencial el 8 de agosto de 2002, durante el gobierno del presidente Vicente Fox Quesada. Más tarde en el año 2012-2013 se convirtió en un organismo público autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, lo que permitió la evaluación del sistema educativo nacional además de ser el organismo encargado de la evaluación al desempeño docente.

El INEE (2013) tiene como tarea principal evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del Sistema Educativo Nacional en la educación preescolar, primaria, secundaria y media superior. En este aspecto, es necesario definir qué función desempeña cada una de las instituciones llámese SEP e INEE. Ya que sus funciones podrían verse confundidas, pues son participes del proceso de evaluación al desempeño docente.

Las funciones de la SEP serán:

- Definir los Perfiles, parámetros e indicadores (*PPI*).
- Elaborar las Etapas, aspectos, métodos e instrumentos (*EAMI*) para la evaluación de los procesos de Ingreso, Promoción y Desempeño de docentes y de personal con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica.
- Planificar y organizar las evaluaciones. (INEE, 2017, p. 10)

La responsabilidad del INEE será la de:

- Definir los procesos de evaluación a que se refiere la LGSPD.
- Emitir los lineamientos y los criterios técnicos acerca de cómo realizar los procesos de evaluación.
- Validar los parámetros e indicadores de los Perfiles, Parámetros e Indicadores (*PPI*), las etapas, aspectos, métodos e instrumentos (*EAMI*) y los Instrumentos de evaluación.
- Supervisar la aplicación de las evaluaciones.
- Supervisar los procesos de calificación antes de la emisión de los reportes individuales de resultados. (INEE, 2017, p. 10)

Por lo que la creación de INEE se basa en dos principios: la transparencia y la rendición de cuentas a la sociedad en materia de evaluación educativa.

El INEE (2013) define la evaluación al servicio profesional docente cómo:

Una herramienta para la mejora de los componentes, procesos y resultados educativos. Por eso enfatiza el carácter formativo de la evaluación.

Si bien la evaluación es herramienta fundamental para la mejora, es claro que la sola evaluación no es suficiente. Se requieren intervenciones educativas – políticas y programas educativos – pertinentes y contextualizadas; se requieren también acciones para fortalecer el trabajo docente; son necesarias medidas para mejorar las condiciones en las que se desarrolla la vida escolar; es fundamental atender las condiciones del contexto que impiden el acceso a la escuela o el adecuado rendimiento de los educandos dentro de ella. La evaluación descubre las dimensiones de los problemas, su ubicación, sus diferencias, y permite acercarnos a atender sus posibles causas. (párr. 10)

Evaluar supone además la construcción de los referentes a partir de los cuales se definan los criterios de evaluación. Estas definiciones deben ser claras y construidas de manera conjunta con los diferentes actores involucrados.

Los objetivos que persiguió la institución fueron:

- Apoyo a la SEP en la realización de evaluaciones nacionales de la educación en todos sus niveles, en todos los grados y en todas las áreas de los currículos.
- Promover el surgimiento y fortalecimiento de una cultura de la evaluación en todos los medios relacionados con la educación.
- Realizar investigación, a partir de la información que se produjo, a fin de explicar los resultados.
- Vinculación con los organismos responsables de los esfuerzos internacionales de evaluación educativa.
- Desarrollar, a petición de la SEP, los instrumentos y las acciones necesarias para proporcionar elementos que permitieran evaluar el desarrollo de proyectos prioritarios. (Araiza et al., 2007, p. 22) citados por (Díaz Barriga, 2017, pp.31-32).

Autores como Díaz Barriga señalan que el INEE sufrió de una sobrecarga de tareas, las cuales eran complejas respecto al diseño y a su implementación. Esto produjo en el Instituto una serie de contradicciones en las cuales el INEE se deslindó mencionando:

Es a las autoridades educativas a quienes corresponde llevar a cabo las evaluaciones respetando la norma emitida por el INEE. [...] No es al INEE al que le correspondió diseñar, aplicar y calificar esta evaluación –la ley no le otorga esta función, porque es la SEP la responsable de todas las evaluaciones que tienen consecuencias sobre los individuos–. No obstante, como garante de la solidez técnica del proceso, el instituto estuvo presente, en estrecho contacto con las autoridades educativas, revisando, comentando, regresando y finalmente validando cada una de las etapas (INEE, 2016, p. 2). citado por (Díaz Barriga, 2017, p. 41).

Sin embargo, dentro de las funciones del INEE estaban el de aprobar los Perfiles, Parámetros e Indicadores (PPI), aprobar las etapas, aspectos, métodos e instrumentos con los cuales fue implementada la evaluación, además de supervisarla. Si bien es cierto, el encargado de elaborarla fue la SEP, el INEE, tenía la facultad para aprobar el proceso.

Sylvia Schemelkes presidenta del INEE, informo que el gran reto para la Institución sería demostrar que la evaluación es una herramienta que sirve para mejorar, situación que poco se ve reflejada en la experiencia docente quien poco acepta evaluarse, realizándola solamente por obligación.

Se asumieron retos a los cuales se enfrentaría en INEE, en relación con la comunicación de los resultados y que implicaciones traería consigo. Además de comprobar si se han logrado cambios o no en el logro de la calidad y de no ser así que otras opciones se proponen para mejorar futuras evaluaciones.

Otro de los retos es lograr que el docente verdaderamente este logrando cambios en la práctica educativa, más que una serie de trámites se llegue a la transformación y a demostrar que la evaluación aporta indicios de lo que se realiza dentro del salón de clases.

Por último, otro reto es el de realizar una evaluación en coordinación con los docentes, en la cual sean tomadas las condiciones reales de trabajo, además de hacer de estos partícipes del desarrollo del proyecto evaluativo.

2.4 Perspectivas del docente de educación básica frente a la evaluación de su desempeño.

En este apartado es imprescindible no escuchar la voz docente, aquel actor educativo central de la evaluación a su desempeño, por lo que aquí se reúnen voces, vivencias y perspectivas del docente en cuestión, un docente que en la mayoría de las ocasiones se ha olvidado, también es un ser humano, el cual lleva consigo la profesión fuera de horas de trabajo.

Los docentes son personas singulares y por ende heterónomas, si bien es cierto que estos comparten un espacio escolar no parten de las mismas necesidades y no tienen los mismos conocimientos, ya sea por edad, sexo, o formación recibida a lo largo de trayectoria profesional, es así como:

Los conceptos que emanan de la formación inicial se van reconfigurando de acuerdo al contexto y ambiente pedagógico en que cada docente desempeña su labor, un examen que supone que todos ellos manejan la misma literatura educativa parte de un supuesto incorrecto. (Díaz Barriga, 2017, p. 2)

La evaluación ha generado ciertas consecuencias tanto en el trabajo docente como en su figura social, si bien se mencionó que esta era una reforma educativa, la mayoría la considero como una reforma laboral, pues atentaba contra su trabajo en caso de no resultar idóneo para su puesto.

Tal como se menciona en el siguiente fragmento retomado de una de las 37 entrevistas realizadas a docentes que participaron en la evaluación al desempeño 2015, trabajo realizado por Díaz Barriga (2017)

Hay desconfianza, incertidumbre, angustia, un sistema que se vive como impositivo (“si Ud no se evalúa pierde el empleo”)3, un tiempo excesivo para “prepararse para la evaluación, en detrimento no sólo del tiempo que se dedica a la vida familiar, sino en detrimento de la atención a los alumnos” (Los docentes que hemos entrevistado así lo reconocen). Una obtención de un puntaje como resultado de la evaluación que no constituye un acto de

retroalimentación del docente, sino más bien de liberación “por cuatro años no tendré que sufrir esta pesadilla” afirman los docentes entrevistados. (p. 2)

Si bien es cierto la evaluación docente se impulsa con la idea de ofrecer una educación de calidad a los alumnos, por lo que cada docente es evaluado en función de su trabajo y conocimiento sobre normativas, leyes y aplicación de estrategias diferenciadas a cada uno de los alumnos que conforman su salón de clases, ahora, cómo se pretendía que el docente estudiara, se actualizara y formara para la evaluación si bien tiene que cumplir con una jornada escolar, la cual en la mayoría de las situaciones no alcanza el tiempo, aunado a esto la entrega de papeleo administrativo dificultaba aún más la preparación del docente, por lo que en ocasiones se quedaba relegado el papel del aprendizaje, por falta de tiempo y sobrecarga de actividades. Es por ello que la idea de ser evaluado en la mayoría de los casos resultó frustrante y agotador para el docente, cuya salud en ocasiones se vio afectada.

Desde el momento en el que el docente recibe la notificación de que será evaluado y además se pone en la mesa las condiciones y consecuencias ellos la perciben como una agresión, ya que no se les toma en cuenta a través de un espacio ciudadano que permitiese saber que opinaban ellos de esta decisión (falta de consenso), además se enteran del riesgo de perder su empleo o bien:

“perder lo más significativo de su contrato: trabajar con los alumnos, afirman “que no fueron contratados para tareas administrativas, sino como docentes”; angustia e incertidumbre es la vivencia común que caracteriza a los docentes que presentaron la evaluación del desempeño.” (Díaz Barriga, 2017, p. 6).

Otro aspecto importante de la evaluación se relaciona La Ley del Servicio Profesional, la cual “no diferencia entre docencia en preescolar y primaria y, la docencia en secundaria y bachillerato.” (Díaz Barriga, 2017, p. 9). Pues cada una de estas etapas del desarrollo necesita de un saber específico, con la finalidad de atender las etapas de desarrollo a las cuales el docente se enfrenta, dependiendo el nivel en el que se impartan clases, por lo que un examen generalizado de educación básica, poco puede medir los conocimientos, además de no tomar en

cuenta el tiempo en servicio del docente en cuestión, pues no tiene la misma experiencia ni conocimiento aquel que acaba de regresar de alguna institución, que aquel que se ha enriquecido con su trayectoria profesional.

Respecto a los resultados en ocasiones estos clasificaron a los docentes como insuficientes, suficientes, buenos o destacados, sin embargo, no retroalimentaba su labor, tampoco se explicaba el porqué de ese resultado.

En este aspecto “también muestran preocupación de ser exhibidos ante sus compañeros, alumnos o padres de familia. Directamente expresan “me sentí humillado, cuando en la reunión de padres de familia me preguntaron cuál fue mi calificación” (Díaz Barriga, 2017, p. 12). Situación que desalentó a los docentes en su trabajo, preocupándose más por prepararse para el examen que por el aprendizaje de los alumnos.

Por lo que en el siguiente subtema se retoma la idea del docente como un ser que socialmente ha sido desprestigiado, subsistiendo la duda de que realmente se ésta evaluando, si al docente como persona o a la docencia como profesión. En general podemos retomar tres etapas importantes de la evaluación en donde los docentes tuvieron distintas perspectivas, al inicio, durante y al final del proceso.

Al inicio se habla de una tensión constante, por la falta de información y apoyo sobre la evaluación, no sabían a qué instancias acudir ni los medios por los cuales fueron seleccionados para ser evaluados, “También hubo docentes que manifestaron haber tenido problemas de salud (presión alta) como consecuencia del proceso al que fueron sometidos “(Díaz Barriga, 2017, p. 12).

Durante el proceso los docentes consideran que existieron problemas técnicos y operativos, por lo que señalan que tuvieron los siguientes inconvenientes:

Problemas con la plataforma y con los tiempos que tuvieron para subir las evidencias. Manifiestan que se les informó que serían evaluados cuando ya había concluido el curso escolar y no tenían las evidencias que se solicitaban, unos incluso reconocen que inventaron las evidencias, otros que tuvieron que ir a localizar a los alumnos a sus casas y unos más que incluso les pagaron a los estudiantes para que realizaran una práctica de laboratorio porque ya había concluido el curso. (Díaz Barriga, 2017, p. 12).

Consideran que los datos que se les solicitaba información sociodemográfica de sus alumnos, lo cual les resulto excesivo, pues conocer cómo y en dónde viven más que ser trabajo para un docente, son aspectos que un trabajador social debería cubrir, pues su labor dentro de clases no les permite usar más tiempo para ese tipo de cuestiones.

Respecto a él examen de conocimientos los docentes consideran no se tomó en cuenta las condiciones reales de trabajo en donde se desenvuelven, en las cuales en ocasiones no se puede hacer uso de los lineamientos o normativas de la SEP, pues la atención a las necesidades de los alumnos demanda una actuación más práctica. Por lo que las situaciones ficticias que se les colocaba como parte de los incisos del examen poco tenían que ver con su realidad.

Como parte de la planeación argumentada los docentes mencionaban lo siguiente:

Consideran absurdo que no se les permitiese tener el plan de estudios a la mano, pues se la tarea exigía memorizar su contenido, señalan que es excesiva la información que se solicita en las diez preguntas que se formulan en la planeación argumentada” (Díaz Barriga, 2017, p 13).

Además, existen otros casos insólitos de profesores que “no presentan evaluación y obtienen resultados destacados, u otros aún más extraños como convocar a la evaluación al personal de asistencia cuyas tareas son totalmente diferentes a las de un docente frente a grupo:

Yo quisiera saber por qué me llegó el aviso del servicio profesional docente, si yo no soy docente, soy asistente de servicios en plantel y hago aseo de la escuela etc. Tengo estudios hasta preparatoria terminada, ¿alguien me podría explicar?, tengo 23 años de servicio y voy a cumplir 50 años, gracias (Salazar, 2015) citado por (González, Rivera y Guerra, 2017, p.166)

Al final del proceso, en la entrega de resultados afirman “sólo conozco un puntaje que no me dice nada de mi práctica docente” (Díaz Barriga, 2017, p.13). En este aspecto consideran que por medio de la evaluación solo se pudo observar si siguen

la normativa de la SEP para la creación de sus planeaciones, pero no lo que realmente importa sobre como imparten sus clases e interactúan con los alumnos.

Por último, llama mi atención la siguiente conclusión a la que llegaron los entrevistados al responder la pregunta de cómo les gustaría ser evaluados.

Hay una gran coincidencia en sus respuestas, en donde aparecen tres elementos: “Que fuera un evaluador par”, “un evaluador que conozca lo que es ser docente”; también señalaron con claridad “que vayan y me observen en el salón de clases, que vean como trabajo con mis alumnos”; unos más señalaron “que les pregunten a mis alumnos sobre mi forma de trabajar” (Díaz Barriga, 2017, p. 14).

Sin embargo, como en cualquier política educativa, existen sujetos que están de acuerdo con su implementación, es decir; aunque si bien, el proceso no fue totalmente correcto, afirman que esta evaluación les ha traído consigo ciertos beneficios, por los que se pronuncian a favor de la misma, y las razones expuestas fueron las siguientes:

Esta evaluación ha permitido cimentar las bases para la calidad educativa en el trabajo docente, ya que promueve la constante actualización y formación, por tanto, un docente no debería dejar de estudiar y aprender al obtener una plaza, pues el conocimiento nunca es estático y la sociedad siempre demanda más saberes. La conclusión de este fragmento indica que aquel docente que no reúna los requisitos de idoneidad en las tres oportunidades, se retirará de su cargo, sin en cambio aquel docente que apruebe seguirá siendo capacitado.

Otra opinión a favor de la evaluación indica que, con ella, el docente hará un ejercicio de introspección, en el cual reflexionará sobre su quehacer educativo, y le permitirá saber qué aspectos debe mejorar, agregando que es la “base para trabajo digno y con respeto hacia los docentes.” (INEE, 2018, p. 51) idea que se profundizará en los siguientes capítulos, sobre si la evaluación ha engrandecido la profesión docente o por el contrario la ha desvalorizado.

2.5 Decisiones orientadas a la mejora de la evaluación y formación docente

Se entiende por directriz a “las decisiones de política las cuales buscan construir un puente entre las evidencias disponibles y la toma de decisiones para la mejora de la política educativa” (INEE, 2018, p. 41) por lo que el centro de interés está en la formación docente con la finalidad de generar condiciones favorables para el buen ejercicio de su función.

Es por ello que considero importante retomar dos propósitos de las directrices trazadas por el INEE (2018), las cuales expresan su interés por vincular la evaluación docente con políticas de formación y apoyo a docentes de cualquier grado escolar, ofreciendo oportunidades equitativas de acuerdo a los intereses y necesidades especiales que cada docente demande, los propósitos son los siguientes:

1. Reforzar las capacidades y la coordinación institucional de las AE para mejorar el diseño, la implementación, el seguimiento y la evaluación de las políticas de formación y desarrollo profesional de los docentes de educación básica.
2. Consolidar el vínculo entre la evaluación y la formación docente mediante la articulación de las evaluaciones internas y externas, y afianzar su uso en la definición de los distintos dispositivos de formación, apoyo, asesoría y acompañamiento (INEE, 2018, p. 42).

Estos propósitos contienen en sí mismo la idea de apoyar y acompañar al docente en busca de un liderazgo pedagógico, definiendo a este como “Una efectiva transformación de actitudes, motivaciones, comportamientos” el cual “sitúa como brújula de su acción la mejora de los aprendizajes de los alumnos” (Bolívar, 2015, p. 4). Si dentro de las directrices se trazan políticas que permitan al docente ejercer una visión común centrada en la mejora, este obtendrá resultados positivos dentro del salón de clases y con sus colegas, generando así contextos favorables para el desarrollo de una evaluación justa y pertinente.

Es sustancial hablar de autonomía profesional como un aspecto importante del desempeño docente, pues es aquí, en donde se les brinda a los docentes la confianza necesaria para que éstos “cuenten con la capacidad de tomar decisiones

pertinentes fundamentadas en sus conocimientos pedagógicos y disciplinares, así como en una comprensión profunda de los contextos particulares en los que se desenvuelven.” (INEE, 2018, p. 43) Ya que ellos conocen la realidad educativa donde se desenvuelven y ponen en práctica estrategias y herramientas de aprendizaje.

2.6 Representación social del docente frente a los nuevos retos.

Las representaciones sociales tienen que ver con el significado que las personas le otorgan a personas u objetos de su contexto social, por lo que “son productos socioculturales” (Ibáñez, 2001) citado por (Cuevas, 2015, p. 5).

Para poder definir la representación del docente, es ineludible conocer cómo se vive dentro de las aulas, es decir; a qué situaciones se enfrenta y bajo que situaciones desempeña su labor, es así como estudios relacionados con estos puntos, tal como Evaluación de las Condiciones Básicas para la Enseñanza y el Aprendizaje (ECEA) 2014 han demostrado que “La infraestructura, el equipamiento, los recursos escolares, la organización escolar, la gestión y el clima institucional se relacionan también con el bienestar personal y el crecimiento profesional del personal docente.” (INEE, 2018, p. 28)

Por lo que responsabilizar únicamente al docente de los resultados deficientes obtenidos en pruebas realizadas a los alumnos resulta injusto.

Asociado a esto, se encuentran las condiciones escolares reportadas por los informantes en ECEA 2014, en lo que respecta a educación básica (primaria), en la cual:

- 13.7% de los directores señaló que hay déficit de aulas en sus escuelas.
- 31% de los docentes de 4º, 5º y 6º grados percibía que su salón de clases era pequeño, considerando el número de estudiantes que atendía.
- 44.9% de los docentes reportó poco o nada de ruido que interrumpiera las actividades escolares en su salón de clases.

- 78.2% de los estudiantes de 4º, 5º y 6º tenía mobiliario para sentarse y escribir en buenas o regulares condiciones (de acuerdo con lo reportado por docentes).
- Casi 80% de los docentes de 4º, 5º y 6º señaló tener silla y escritorio en condiciones aceptables.
- 23.3% de los directores señaló que en su escuela había acceso a internet para toda la comunidad escolar.
- 68% de los docentes señaló contar con el plan y los programas de estudio al inicio del ciclo.
- 58.8% de los docentes señaló contar con un juego de libros de texto del grado que impartían. (INEE, 2018, p. 28)

La evaluación al desempeño docente no sólo influyó en la vida profesional del docente, sino también en el aspecto personal, ya que de ser la labor docente una profesión antes reconocida y valorada, se convierte en algo poco ambicionado por los jóvenes que ingresan a nivel superior. Es tal vez su última opción como profesión. Los docentes se sienten desolados, pues la SEP quien los ha formado en sus instituciones normalistas ahora desconfía de ellos y del cómo ejercen su labor.

Quienes se preparan para ser educadores ya fueron evaluados por instituciones serias. Todos tienen licenciatura, aplicaron un examen profesional, muchos otros también cuentan con especialización y la mayoría tienen experiencia profesional, por lo que –consideró– la prueba para ingresar al servicio desconoce todo lo anterior. No estoy de acuerdo con la evaluación, porque tengo una formación profesional que es avalada por una universidad, la SEP debería tener en consideración la experiencia, la capacitación y la vocación. (González, Rivera y Guerra, 2017, pp. 202-203)

Por lo que se puede esperar que exista una carencia de espacios físicos para poder llevar el trabajo colegiado, grupos focales que permitan el compartir experiencias sobre su sentir y sobre todo lo relacionado con su profesión. El docente entonces trabaja en solitario.

Aquel docente antes seguro de su trabajo, de su plaza de trabajo y su lugar dentro de este, la reforma y con ello la evaluación viene a dar un giro importante, colocándolo como centro de interés, en donde la parte sumativa de la evaluación indica que, de no acreditar las tres oportunidades, se dará por terminado su nombramiento. Como lo menciona Domínguez (2017) “La reforma le toca directamente en su persona, en su identidad, en su emocionalidad, ya no sólo en su hacer, proceder, en su tarea docente.” (p. 158)

El docente además de ser un profesional es una persona que siente, y actúa a través de motivaciones que lo inspiran a diario a colocarse frente a sus alumnos y dar lo mejor de sí.

Goodson (2003) ha afirmado que “si trabajamos con algo tan personal como la enseñanza, es de vital importancia conocer qué tipo de persona es el docente” (p. 735). Es por ello la importancia de saber cómo el docente interpreta su trabajo y además el conocer cómo se sintió dentro de esta evaluación, la cual se convirtió en una herramienta que le permite continuar o retirarse de su labor, una labor que ha sido construida por años de experiencia y de formación dentro de diversas instituciones.

En distintos momentos la evaluación más que reconfigurar y dignificar la labor docente, logro lo contrario, debido a la falta de aceptación de la misma y por la información proveniente de los medios de comunicación, en donde las representaciones sociales dejaron al docente como un sujeto con baja “calidad”, como si este fuera un objeto o producto.

Las representaciones sociales “son sistemas de interpretación, los cuales se elaboran de manera grupal. Permiten a los grupos asimilar los sucesos, hechos u objetos que son ajenos a su mundo.” (Cuevas, 2015, p.194) es entonces un fenómeno colectivo en el cual el sujeto interpreta y da sentido a lo que sucede en su cotidianidad.

De esta manera Cuevas (2015) aporta una investigación sobre la representación social del docente de secundaria frente a la evaluación, en donde los maestros externaron que:

Su imagen ante la sociedad está devaluada. En los dos testimonios se hace referencia a la pérdida del respeto a su profesión, que implica el deterioro del docente como una figura de autoridad, encargado de la formación de las futuras generaciones.” (p. 203)

La representación social del docente se ha desvalorizado, ya que sin conocer las causas reales por las cuales el docente se opone a la evaluación, se le descalifica y se generaliza las circunstancias, en donde no se toma en cuenta el aspecto personal, emocional y motivacional.

Capítulo III

PERCEPCIONES DOCENTES SOBRE LA EVALUACIÓN A SU DESEMPEÑO

La evaluación está presente a lo largo del proceso enseñanza-aprendizaje, con el fin de obtener información la cual será útil para optimizar el proceso educativo. Para Michael Scriven existen tres momentos dentro de la evaluación, estos son: “Diagnóstica, formativa y sumativa” (García, 2017, p. 38).

Durante la evaluación diagnóstica, se pretende conocer el nivel de aprendizaje en el cual se encuentra un sujeto, así como saber qué conocimientos tiene, con la finalidad de establecer qué es lo que le hace falta aprender.

Respecto a la evaluación formativa, su carácter es el de retroalimentar el proceso, con la finalidad de ofrecer una visión introspectiva de aquel que enseña y aquel sujeto que aprende, conociendo las dificultades presentadas en la evaluación, las cuales no permiten la optimización de los resultados.

Finalmente hablando de la evaluación sumativa, en ella solo se toman en cuenta los resultados, por lo que se realiza al final de todo el proceso, no dando importancia a lo que sucede durante el mismo, pues se habla de acciones concretas.

Cabe destacar la importancia de retomar estos 3 tipos de evaluaciones pues bien pueden ser complementarias, ya que su atención está puesta en diversas cosas, al hacer uso de las tres podemos optimizar los procesos de evaluación docente, en donde se hable de un diagnóstico antes de entrar de lleno a una evaluación sumativa que solo aporta una etiqueta de idoneidad o no, otorgando una calificación al término del proceso, haciendo uso de condicionantes en caso de no aprobar.

Es por ello que en el presente capítulo se retoma la idea de la evaluación docente, desde el referente de calidad, como un instrumento coercitivo y de control o finalmente como la rendición de cuentas de qué está sucediendo con la educación en México y con la profesión docente.

La evaluación sentó la base para el análisis de los distintos elementos del sistema educativo y en cómo estos contribuyen al logro de objetivos planteados para la educación, es así como el actuar docente será evaluado para indicar cómo y en qué medida dirige hacia los aprendizajes esperados.

La evaluación de acuerdo a Kilpatrick debería tomarse desde una perspectiva integral, es decir:

Un concepto que unifique en todos los sentidos a un mismo sistema de actuación, esta debe satisfacer al cliente (alumno, docente administrativo, etc.) ya que es una acción formativa, debe generar cambios internos en la capacidad personal y aumentar tanto conocimientos como actitudes, respecto a la conducta debe a ver cambios favorables, los cuales deben verse reflejados en los resultados como un incremento de calidad. citado por (Arredondo 2002, p. 152)

Un aspecto importante a retomar de Kilpatrick relacionado con la evaluación es la conducta, pues Arredondo menciona que toda evaluación implica un cambio, pues de nada sirve detectar las necesidades de los docentes si no se va a actuar para superarlas y mejorar, entonces la evaluación no tendría ningún objetivo, por lo que se requiere un cambio de conductas en donde los implicados no teman a la innovación y a asumir nuevos retos con el fin de mejorar, por lo que el clima humano exige un proceso de adaptación a las nuevas reglas del juego, en donde el equilibrio ya logrado se rompa para volver a reestructurarse y así funcionar de mejor manera.

Para establecer un cambio de conducta se exige la existencia de incentivos que permitan reforzar las nuevas manifestaciones conductuales mediante “motivaciones intrínsecas y extrínsecas” (Arredondo, 2002, p. 155)

En conclusión, la evaluación desde la perspectiva de Arredondo (2002) es un instrumento de acción pedagógica que permite obtener información y así formular juicios de valor, con los cuales se tomarán decisiones para mejorar el proceso educativo.

3.1 La evaluación docente como medio para llegar a la calidad educativa.

La calidad educativa en la actualidad se plantea como objetivo primordial de las políticas educativas, es llevar a la perfección y a su máximo desarrollo a un sujeto que exige los mejores resultados de la educación. La evaluación entonces se plantea como “el medio para la reflexión, ya que esta es objetiva, rigurosa y fiable”, de acuerdo a Casanova (1992) citado por (Arredondo, 2002, p. 164) La calidad y la evaluación nos lleva entonces, a una mejora permanente de todo proceso.

Respecto al sistema educativo la calidad se verá reflejada en cuanto a la eficacia, eficiencia, pertinencia y equidad. Si bien son conceptos que están unidos, cada uno tiene su propia acepción, mientras la calidad es la búsqueda y el objetivo de la educación, la evaluación es un proceso en ocasiones objetivo el cual puede brindar certeza y fiabilidad, pues ésta basada en pruebas que permiten saber cómo va el proceso, sin embargo, desde mi punto de vista no siempre da certeza en un 100% ya que pueden existir errores técnicos – mecánicos o humanos.

En México dentro de su plan de desarrollo (2013- 2018), pone el énfasis en la calidad y la evaluación, en donde suscribe que la profesionalización docente, la formación y la actualización serán la vía para lograr la calidad, puesto que docentes profesionalmente formados y eficaces frente a grupo, tendrán a alumnos que logren los aprendizajes establecidos de acuerdo al ciclo escolar.

La evaluación sería el medio para llegar a la calidad educativa. A través de la evaluación del desempeño docente los actores e instancias educativas observarían el grado de cumplimiento de la normalidad mínima, realización del plan anual, dominio de contenidos; puntos estratégicos para llegar a la calidad.

Entonces el referente de calidad en este tipo de evaluación sería el objetivo del desempeño docente, puesto coloca al profesor como eje fundamental del proceso enseñanza- aprendizaje, y por ende responsable de la educación, la cual debe dar resultados observables en cuanto a los sujetos que van egresando e insertándose al mundo laboral y social.

Si bien es cierto el docente es eje central de la calidad, estudios como el de Martínez, Guevara, y Ornelas (2016) mencionan que:

Con el objetivo de mejorar la calidad educativa, la práctica docente se ha permeado por la burocracia: debido a que los diferentes niveles de autoridad educativa exigen cada vez más el llenado de formatos que deben presentar de acuerdo a los resultados de las evaluaciones, fundamentándolo con la obligación de abatir el rezago educativo, sin embargo, estas actividades les están tomando parte del tiempo que destinarían para desarrollar su trabajo en el proceso de aprendizaje, es decir, se está descuidando su función como docente en el aula, por cumplir con lo administrativo.” (p. 132)

Es de este modo en que la evaluación docente llegó a México sin el consentimiento de muchos docentes, sin pretender generalizar, ya que observaron en ella un proceso administrativo, el cual les quitaría tiempo de enseñanza, de la misma la imagen que esta retrataba no era positiva, con una serie de sanciones que de ser el caso de no cumplirla traería consecuencias para su labor, y una imagen que estaba aún en construcción.

Es así como este capítulo brinda un bosquejo de la calidad como fin de la evaluación, la cual a través del trabajo de campo se tendrá conocimiento de si realmente este proceso nos llevó al mejoramiento de la educación en México o no.

3.2 La evaluación docente como un mecanismo de control para la rendición de cuentas

La evaluación al servicio profesional docente ha estado permeada de diversos fines, algunos se van desentramando durante el proceso o aplicación de esta, algunos otros están escritos oficialmente en los documentos de la SEP.

Si bien en todo momento se ha buscado que este proceso nos lleve a la calidad tan glorificada, otro punto de vista y no por ello menos válido, es la evaluación con la finalidad de rendir cuentas y de control, pero para quién, tal vez a los sujetos que demandan educación de calidad o a las instituciones y organizaciones que están expuestas en todo este entramado, las cuales necesitan saber qué tan efectiva y eficiente es la educación y no solo ello, sino el docente que está frente a grupo.

La efectividad del proceso está permeada por una serie de situaciones que si bien o mal, se dieron o no durante toda la evaluación, se necesita de su estudio para tener conocimiento de qué tanto afectaron o promovieron el proceso, uno de ellos es la cultura de la evaluación, la cual se define como:

El conjunto de valores, acuerdos, tradiciones, creencias y pensamientos que una comunidad educativa asigna a la acción de evaluación. Bolseguí y Fuguet (2006) señalan que la cultura de evaluación es un concepto en desarrollo que alude a la necesidad de evaluar de manera permanente. Para ellos, la evaluación es un proceso complejo y multidimensional que comprende distintos componentes: visión, valores, comportamientos, rutinas, contexto organizacional y social, experiencias pasadas y presentes, aspectos epistemológicos, teóricos y metodológicos. Citado por (Valenzuela, Ramírez y Alfaro, 2011, p.45)

Cambiar la concepción que tienen los docentes sobre la evaluación (cultura evaluativa) en la mayoría de las ocasiones es difícil, pues su formación y trayectoria los ha llevado a caminos olvidados, en donde su actuar está en abandono, ya que no se cuentan en ocasiones con espacios para su escucha y sus reflexiones del proceso educativo, aunado a esto Casanova, (2004) indica en su libro “Evaluación y calidad en los centros educativos”, que el evaluar raramente destaca lo positivo, pues suele ponerse de manifiesto lo negativo, por lo que solo permite observar los fallos producidos, raramente informa que es lo que se está haciendo de manera factible y por ende qué se debería de reforzar o seguir haciendo pues los resultados que se han obtenido son positivos, tal como se realizó en el movimiento de escuelas eficaces, en donde se retomaban de las evaluaciones elementos que constituyen la esencia de la calidad.

Entonces bien, si en México aún esta carente de acción este concepto de cultura de la evaluación, se entiende que los docentes no están acostumbrados a que se les supervise y evalúe su actuar, y mucho menos que su labor este en el ojo social, donde la mayor parte de las personas juzga su profesión y en ocasiones la desvaloriza.

Ahora bien, uno de los usos de la evaluación es la rendición de cuentas, entendiendo a ésta como:

Jacques Arduino y Guy Berger presentan a la evaluación como un “Jano moderno” con un doble perfil: un lado muestra un perfil filosófico, en la medida en que toda evaluación plantea el problema del valor, del sentido y de la significación de aquello que se evalúa (lo que requiere un tratamiento cualitativo); el otro lado muestra un perfil técnico, ya que la evaluación constituye un dispositivo compuesto por métodos, técnicas e instrumentos empleados “para dar cuenta y rendir cuenta” (de manera cuantitativa) de los resultados obtenidos. Ese perfil se asocia con la noción de control. (ONE, 2009, p. 13)

A partir de esta definición en donde la evaluación tiene dos significados, mientras que por un lado su fin es cualitativo y de reflexión, en el segundo se observa como la rendición de cuentas nos lleva al control de los procesos o de los actores educativos.

La evaluación estimativa es una de ellas, en donde se encuentra de manera directa el término control, ya que se inclina al lado cuantitativo, sobre el rendir cuentas, en donde se trata de verificar lo realizado sobre lo establecido, que tanto está alcanzado lo propuesto a través de reformas educativas.

La evaluación apreciativa por el otro lado, está asociada a la interpretación de la realidad observada, se construyen los referentes con base en lo observado, y en lo vivido. En ella se observan los logros conseguidos, eliminando así las partes ocultas del sistema educativo y de las instituciones escolares. Cualquiera que fuese el tipo de evaluación “su finalidad no debería ser la de demostrar si no la de perfeccionar” (Stufflebeam y Shinkfield, 1987, p. 175) citados por (Casanova, 2004, p. 15)

3.3 La importancia de generar una evaluación docente auténtica y formativa

La evaluación auténtica es aquella que se caracteriza por “valorar el proceso de decisión necesario para resolver un problema, en el cual se aplican distintas habilidades y competencias” (Monereo, 2009). citado por (Congreso Nacional de Evaluación de Educación, 2017). Otros autores se refieren a ella como una herramienta orientada a mejorar la calidad de los aprendizajes, como una acción destinada a construir significados.

En este tipo de evaluación se pone en énfasis el proceso, pues es aquí en donde se adquieren las habilidades en donde el docente pone en práctica lo aprendido, por lo que no se toma en cuenta los resultados obtenidos por una examen o prueba estandarizada ya que entonces no se observaría ni tomaría en cuenta el proceso y las decisiones tomadas en su entorno natural, en el salón de clases. En este tipo de evaluación la comunicación juega un papel fundamental, pues es a través de los resultados que se logra la retroalimentación de acuerdo al contexto y con ellos la mejora de los procesos.

En el estudio Evaluación del desempeño docente: ¿un proceso auténtico? realizado por el COMIE, se pretende estudiar si la evaluación al desempeño docente 2016 es un proceso de evaluación auténtica. Para ello, se realizó una entrevista focal a docentes de educación media superior, las preguntas que dirigieron la entrevista fueron las siguientes: ¿cuál fue la experiencia del proceso?, ¿es una evaluación contextualizada a la realidad de cada docente?, y ¿el proceso fomenta la mejora de la práctica docente?

Los resultados de la investigación llevaron a las siguientes conclusiones, en donde los docentes experimentaron estrés laboral, el cual es “el agotamiento mental y físico generado como consecuencia del estrés prolongado, motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados.” (Amador., et al., 2014, p. 120)

La evaluación fue percibida como un proceso punitivo en donde los esfuerzos no fueron recompensados, y no se tomó en cuenta a los docentes para su implementación, además de que “no beneficia su desarrollo profesional y que perjudica su integridad como profesor”. (COMIE, 2017, p. 6)

También indicaron que no existió capacitación como antecedente, por lo que la duda radica en; si el camino para llegar a la calidad es la capacitación y actualización docente, qué se va a evaluar si no estaba esta como antecedente la capacitación. La evaluación al desempeño docente no represento una evaluación autentica, puesto que no se evaluó tomando en cuenta el contexto, no existió retroalimentación y se señaló al docente como el causante de los males de la educación en México.

En conclusión, del presente capítulo, la práctica docente no se genera en un entorno neutral, esta está mediada por diversos factores los cuales convergen en el aula, por lo que es necesario generar estrategias de evaluación que realmente consideren el trabajo docente, reconociendo que más que profesionales son seres humanos, los cuales no son homogéneos ya sea por su entorno social o cultural, tanto en el plantel escolar donde se desenvuelven sus funciones, así como geográficamente. Pues se han revisado textos en los cuales queda claro que aún existen escuelas que carecen de la infraestructura necesaria para el ejercicio pleno de la función docente, lo cual limita y condiciona la práctica idónea.

Si bien es cierto aun en México se carece de una cultura de la evaluación, resulta indispensable empezar desde ese punto, pues la evaluación desde mi punto de vista es necesaria para fortalecer el trabajo docente, es imprescindible preparar y fortalecer el campo donde se evaluará tomando en cuenta diversos factores que pueden intervenir en el proceso de implementación de la evaluación.

La evaluación debería permitir el otorgamiento de autonomía dentro del salón de clases, donde docentes planeen los contenidos a impartir de acuerdo a las necesidades de los alumnos y no de un requerimiento administrativo que debe cubrirse, caso contrario “la libertad profesional no parece existir para los maestros de educación básica.” (García, 2017, p. 101) Los docentes pasan a ser simples ejecutores de las demandas del estado en cuanto a educación, ocasionando el desapego de su función.

El no toma en cuenta el trabajo docente se corre el riesgo de una reforma fallida, pues no existe la significación de la misma para el trabajo docente, por lo que, de acuerdo a García (2017) la evaluación docente, no fue en ningún momento

formativa, ya que en este tipo de evaluación “la opinión de los maestros debería ser fundamental para el desarrollo de propuestas técnico- pedagógicas” (p. 101).

Es necesario mirar hacia la evaluación auténtica en donde se valore más el proceso que el resultado, puesto que se observa el entorno natural donde el docente se desenvuelve, sin embargo, Ahumada (2005) “menciona que los planteamientos de este método evaluativo no se cumplen o son ignorados debido a normas administrativas y condiciones laborales. “citado por el Congreso Nacional para la Evaluación de la Educación.

Optar por una evaluación formativa y auténtica generará consensos entre la comunidad magisterial, forjando acciones encaminadas a la calidad educativa, aquella que permita fortalecer y revalorizar la imagen del docente, sin dejar de lado el compromiso del mismo para capacitarse y actualizarse para mejorar gradualmente el cómo enseñar a los alumnos, formando aprendizajes significativos con base en una educación realmente de excelencia.

Capítulo IV

MÉTODO: CONOCIENDO LAS PARTICULARIDADES QUE ARRAIGA CADA DOCENTE EN EL PROCESO EVALUATIVO

El presente estudio se realizó con un enfoque cualitativo ya que parte de la “premisa de que toda cultura o sistema social tiene un modo único para entender situaciones y eventos.” (Baptista, Fernández, Sampieri, 2006, p. 9) Es así como se busca conocer como el docente dentro de su actuar ha vivido el proceso evaluativo, cada uno desde su propia perspectiva, ya que bien es cierto cada uno lo ha enfrentado desde distinta formación profesional, tiempo de labor y edad en la que se encuentre.

Es por ello que se analizó a los sujetos y fenómenos; eliminando y apartando prejuicios y creencias ya que estos pueden orillar a dar conclusiones erróneas, en este aspecto el investigador se mantuvo al margen de la misma, sin dejar de interactuar con los sujetos de estudio, en esta investigación fueron seleccionados profesores de educación básica.

Es por ello que la investigación cualitativa de acuerdo a (Denzin y Lincoln, 2005). citados por (Rodríguez y Valldeoriola, 2014, p. 46)

Es una actividad que localiza al observador en el mundo. Consiste en un conjunto de prácticas interpretativas que hacen al mundo visible. Estas prácticas transforman el mundo, lo convierten en una serie de representaciones, que incluyen las notas de campo, las entrevistas, conversaciones, fotografías, registros y memorias. En este nivel, la investigación cualitativa implica una aproximación interpretativa y naturalista del mundo. Esto significa que los investigadores cualitativos estudian las cosas en su contexto natural, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en función de los significados que las personas le dan.

El contexto natural es el aula en donde los docentes establecen relaciones con sus alumnos y los aprendizajes, una realidad social construida.

Por lo que para la investigación fue necesario comprender y describir los retos educativos que presenta la evaluación la cual está rodeada de distintas posturas, y lo interesante fue por qué algunos docentes la aceptan mientras otros la rechazan o se mantienen al margen.

Un aspecto importante que fue necesario tener en cuenta es el valor de la misma investigación y la relación establecida entre investigador y sujeto de investigación, ya que implica descubrir un "mundo íntimo", el sentido y el significado que tienen los hechos para las personas; para ello, fue importante empatizar con los sujetos y sentirse parte del contexto, en este caso la escuela.

La metodología empleada fue el estudio de casos, el cual de acuerdo a Rodríguez, Gil y García (1999) "el estudio de casos implica un proceso de indagación que se caracteriza por el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad del caso objeto de interés" (pág. 92). citados por (Rodríguez y Valldeoriola, 2014, p. 57)

Esta metodología permitió estudiar la particularidad de cada sujeto, y el cómo vivió el proceso evaluativo, así como los retos a los cuales se enfrentó antes, durante la implementación y al término de la misma.

Stake (2005), por su parte, considera que existen tres grandes tipos de estudio de casos, en el que se centrará la investigación será de tipo múltiple o colectivo. Se trata de "Un conjunto de casos que se estudia de forma conjunta para investigar un determinado fenómeno, población o condición general. citado por (Rodríguez y Valldeoriola, 2014, p. 58)

Se recurrió al estudio de casos múltiple ya que se estudiaron las vivencias de distintas situaciones de 8 profesores de educación primaria que presentaron la evaluación al servicio profesional docente en lo que va del año 2015-2018. Además de los directores de la institución quienes estuvieron con ellos a lo largo del proceso. Los profesores cubrieron las siguientes características:

- Más de cuatro años en servicio
- Egresado de licenciatura
- Egresado de Normal.
- Director del plantel

Las técnicas empleadas para la recolección de datos fueron el estudio de documentos oficiales emanados de autoridades educativas.

Para conocer la percepción docente se utilizó la entrevista a profundidad para la realización de una conversación directa, intencionada y planificada, así como la recopilación de aspectos subjetivos de las personas, esto es argumentos, preocupaciones, vinculados a su actuar docente, estas entrevistas se dividieron en docentes y directivos, a los primeros se dividió en dos variables: vivencias y evaluación.

También se aplicaron cuestionarios los cuales permitieron dar fiabilidad a la entrevista a través de preguntas cerradas y abiertas, con la finalidad de reafirmar lo dicho en las entrevistas, estos cuestionamientos fueron directos con el propósito de conocer de cerca qué se piensa sobre los resultados de la evaluación. Realizando así la triangulación de los datos, con respecto a lo que se publica oficialmente, y la impresión real que se tiene de la evaluación docente.

Posteriormente con la información obtenida se establecieron categorías y subcategorías para así ir separando la información, estas categorías generales partían de conceptos como formación, evaluación y aspectos emocionales, parte de las subcategorías iban en relación a aspectos más detallados de las vivencias docentes.

Es así como finalmente llegó el momento de construir los resultados y la discusión de los mismos los cuales permitirán responder al objetivo general planteado.

Capítulo V

RESULTADOS: UN ACERCAMIENTO A LAS VIVENCIAS DOCENTES ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DEL PROCESO EVALUATIVO

El lograr que el docente exprese su sentir sobre la evaluación a su desempeño, es en su mayoría un proceso complicado, el sentirse escuchado representa para ellos que no están solos en esta profesión, y que realmente existen personas interesadas en conocer sus vivencias, en ocasiones durante la implementación de las entrevistas me percaté que aún existe cierta renuencia y en ocasiones miedo a expresar realmente lo que sienten, por lo que prefieren antes de comenzar, preguntar si lo expresado traerá con ello consecuencias en su centro de trabajo.

Al visitar las escuelas e informar a los docentes del propósito de la investigación pude darme cuenta de sus reacciones al momento fueron de angustia y desconocimiento, pues consideraban que ese proceso evaluativo tenía que ser cerrado y nunca más volverse a abrir.

Sin embargo la reacción de los directivos fue distinta, por un lado el director de la Primaria Emiliano Zapata mostró confianza al contarme cómo acompañó a los docentes, en sus incertidumbres, permitiéndome el acceso a incluso grabar los audios en el momento, mientras que por el contrario el director de la institución Revolución no permitió que los docentes fueran entrevistados vía audios, sino de manera escrita, dejando así la oportunidad de que los docentes se preparasen para contestar las entrevistas.

No obstante, al interactuar con los docentes de ambas escuelas, pude rescatar opiniones las cuales contribuyeron a conocer realmente como vivenciaron este proceso evaluativo. Es por ello que las entrevistas realizadas y cuestionarios se dirigieron a 8 docentes que presentaron la evaluación a la permanencia, y a los directivos de las dos escuelas.

La siguiente tabla muestra los datos generales de los entrevistados, tanto de la Escuela Primaria Emiliano Zapata, turno vespertino, clave 15EPR2871Y, así como de la Escuela Primaria Revolución, turno vespertino, clave 15EPR4891Z.

Escuela	# Profesor	Edad	Genero	Formación	Tiempo en servicio	Año de evaluación
Primaria Emiliano Zapata	1	59 años	Femenino	Licenciada en psicología - Normal básica	39 años	2018
Primaria Emiliano Zapata	2	33 años	Masculino	Licenciatura en educación primaria	10 años	2017
Primaria Emiliano Zapata	3	50 años	Femenino	Licenciada en educación primaria.	20 años	2015 y 2016
Primaria Emiliano Zapata	4	48 años	Femenino	Licenciada en educación primaria	27 años	2018
Primaria Emiliano Zapata	Director	32 años	Masculino	Licenciatura en educación primaria	4 años	
Primaria Revolución	5	52 años	Masculino	Licenciatura en educación primaria	30 años	2018
Primaria Revolución	6	49 años	Femenino	Maestría en educación	26 años	2018
Primaria Revolución	7	50 años	Femenino	Licenciado en educación primaria	30 años	2018
Primaria Revolución	8	48 años	Femenino	Maestría en educación en el área de investigación educativa.	26 años	2018

Primaria Revolución	Director	58 años	Masculino	Licenciado en educación	40 años como maestro. 26 años como director	
--------------------------------	-----------------	---------	-----------	----------------------------	--	--

Las categorías observadas son formación, evaluación, aspectos emocionales los cuales cuentan con su respectiva subcategoría las cuales son vertientes de las categorías.

5.1 - Formación docente

Nos referimos a la institución de donde egresó el docente, es decir: cómo influye su formación y experiencia docente respecto a la implementación de la evaluación. Respecto a los cursos a los que asistió, qué sabe de evaluación y sobre la reforma educativa 2013.

Cabe destacar la parte conceptual de esta categoría en donde parte de la idea de las representaciones sociales, las cuales, de acuerdo a Valenzuela, Ramírez, y Alfaro, (2011).

Se conforman a partir de la singularidad de cada actor y del papel que ocupa en el mundo, donde interviene la experiencia, la historia, el contexto social y el conocimiento del sentido común. Se reconoce que tanto los estudiantes, como normalistas, maestros, directores, supervisores y ATP, tienen una formación particular, y una trayectoria en el magisterio, con una dimensión personal y profesional (p. 25).

Las subcategorías de análisis sugeridas tienen que ver entonces con el respaldo del cual se basa el docente para enfrentarse a la evaluación.

5.1.1 Estudios

5.1.2 Experiencia docente

5.1.3 Actualización

5.2 - Evaluación

Nos referimos a cómo define el docente la evaluación, así como la imagen que se queda de la misma, aunado a esto, la repercusión en su práctica, ya que sus resultados pudieron influir o no en su actuar docente.

En este apartado se habla del campo de información, donde de acuerdo a Valenzuela, Ramírez, y Alfaro (2011) “Comprende de conocimientos que tenían los actores sobre el objeto de representación, los medios por los cuales tuvieron contacto con éste y las fuentes que han consultado al respecto, elementos que resultan relevantes sobre el objeto” (p. 25)

En esta categoría y subcategorías encontramos el concepto que logra formular el docente al ser evaluado, así como la finalidad de la misma, es decir; si logro o no su objetivo al mejorar la práctica docente.

5.2.1 Concepción de la evaluación.

5.2.2 Cómo estos resultados de la evaluación al desempeño influyeron en su práctica docente frente a grupo.

5.3- Aspectos emocionales

Hace referencia a vivencias, respecto a cómo vivieron el proceso evaluativo, más allá de lo administrativo.

5.3.1 Sentimientos

5.3.2 Repercusión en su salud

5.3.3 Recursos personales el docente se apoyó para poder afrontar la situación desconocida a la que se estaba enfrentando.

Es así como en este presente capítulo a través de lo obtenido en los instrumentos de recolección de datos, se clasificarán las respuestas dadas por los docentes que se evaluaron en la permanencia durante los años 2015 y 2018, respecto a las categorías y subcategorías ya mencionadas.

5.1- FORMACIÓN DEL DOCENTE

La formación de los docentes indicó que son Licenciados en educación primaria, psicología y solo dos docentes son maestras en educación e investigación.

5.1.1. Estudios del docente

La escuela de la cual egresaron en su mayoría es la Normal rural o Normal básica. Sin embargo, me he dado cuenta que los maestros que son egresados normalistas se oponen a la evaluación al desempeño, pues consideran que por el hecho de egresar de esta institución (Escuela Normal), no debería de existir evaluación alguna ni de permanencia ni de desempeño, indican que es necesario:

“Que se sustente en una capacitación con cursos con profesionales. No debe existir la evaluación, solo la capacitación. Que se otorgue una plaza a todos los normalistas egresados.” Docente 5.

Incluso el autor Carlos Ornelas señala lo siguiente:

Durante el transito formativo por la Normal, los futuros docentes aprehenden rasgos ideológicos afines al gremio docente y se reafirma la imagen de si mismos como grupo profesional, de tal modo que su expresión más visible es su práctica profesional. Así, el estudiante normalista se forma como docente y cursa sus estudios dentro de alguna Escuela Normal, dentro de su trayecto conoce y asimila los símbolos institucionales, esta apegado a las reglas y normas que se establecen (el uniforme escolar, el plan de estudios), valora el dominio de los métodos de enseñanza y reconoce la importancia de la relación entre la SEP y la SNTE. Citado por (Cuevas, 2018, p. 102)

Incluso indicó alguno de ellos que “Se necesita se rescate más a los alumnos normalistas ya que ellos tienen el perfil” Docente 6

Ya que la Escuela Normal se dirige por decretos, planes y programas emanados desde las Secretaria de Educación Pública, por lo que si son ellos los que dirigen estas instituciones no tienen por qué dudar de su formación.

De la misma forma indicaron que su formación ha sido de gran apoyo, “Sí, soy normalista y tengo las bases.” Docente 7 Incluso indican que las preguntas planeadas en el examen, así como la resolución del proyecto y la planeación les resultaron fáciles, debido a “la formación de normalista me permitió resolver situaciones que se planteaban”. Docente 8.

5.1.2. Experiencia docente

Respecto a la experiencia docente, indicaron lo siguiente: Siete docentes consideraron que su experiencia sí fue relevante para pasar todo el proceso de evaluación, sin embargo, el único docente que contestó que no fue relevante, tuvo una reacción de rechazo frente a esta, considerando que sus respuestas son simplemente cortas y tajantes, además de mostrarse renuente a contestar por completo todas las preguntas de la entrevista.

Sin embargo, los docentes que afirmaron que su experiencia docente fue relevante, responden lo siguiente: “la experiencia que he adquirido frente a grupo me ayudó a no sentirme tan desprotegida, porque no tenía quien me acompañara”
Docente 3

La práctica como docente frente a grupo les permitió resolver ciertas situaciones que se plantearon en los exámenes, además indicaron que al estar formados con base en la didáctica les ha beneficiado, pues saben cómo y de qué manera enfrentarse a situaciones donde se observan problemas de aprendizaje. Sin embargo, consideran que si bien es cierto la práctica es necesaria y de ayuda, les hace falta teoría con el fin de fundamentar sus acciones en grupo, por lo que el docente número 4 comentó: “Argumentando lo que sabemos con base también en la experiencia. Práctica con teoría, nos debemos capacitar un poco más en teoría.”
Docente 4.

5.1.3. Actualización docente

Respecto a la subcategoría de actualización, dos de los docentes indicaron que sí recibieron cursos. “Nos dieron un curso en centros de maestros, pero eso fue de aprendizajes claves, que me sirvió de mucho para la evaluación, conozco una maestra que es evaluadora, pero a mí no me apoyó en nada.” Docente 1.

Sin embargo, los docentes que contestaron que no recibieron ningún curso o capacitación, fue la mayoría, indicando: “Lo que pasa es que a nosotros nos dijeron que íbamos a ser evaluados y nos íbamos a ir así al examen, solo íbamos a ser tutorados, en mi caso nunca sucedió y pues ahora sí que yo me fui al examen con lo que pude investigar. Y con lo que yo sabía con eso me enfrente al examen.”
Docente 3

Otros tres profesores comentaron que la capacitación se tomó de manera externa “[Tomé un curso de manera personal con un costo de] 1500 pesos. Nuevo

modelo educativo en las habilidades, destrezas, como se desarrollan los niños en el aula, nuestra experiencia con los alumnos.” Docente 2

Sin embargo, la mayoría considera que los cursos tomados no fueron de gran ayuda, puesto que sus resultados no fueron satisfactorios en un 100%.

Estos resultados dan cuenta que algunos de los docentes carecen de actualizaciones para continuar con su trabajo frente a grupo, pues bien es cierto cada generación que ingresa es totalmente distinta con necesidades diferentes, un docente no puede quedarse estático en su labor, necesita continuamente estar preparándose y capacitándose en distintas áreas.

En lo que respecta a las instituciones como principal lugar donde se comparten experiencias docentes, algunos docentes comentaron que no se abrieron espacios de reflexión para compartir sus dudas, sentir o inconsistencias durante la evaluación.

5.2. EVALUACIÓN

Aunado a ello se generalizó la idea que se tiene de la reforma educativa 2013, ya que lo que todos los maestros entrevistados, mencionan respecto a los fundamentos de la misma, es lo siguiente: “En primer lugar, se tenía que dar una educación de calidad, en segundo lugar, los mejores preparados íbamos a estar frente a grupo, y se suponía también que los mejores preparados iban a estar como autoridades.” Docente 1 “Sí, elevar la calidad educativa.” Docente 2”

La idea generalizada de que la reforma 2013 era elevar la calidad educativa, no permite a los docentes observar que otras vertientes también estaban implicadas además de conocer el trasfondo de lo que se pretendía con profesionalizar al docente como un agente de cambio, si bien no como el único responsable, si es quien convive el mayor tiempo con el estudiante.

5.2.1 Concepción de tiene el docente sobre la evaluación

Respecto a la evaluación los docentes plantearon las siguientes concepciones de la misma: “Asignar una calificación, para ver o comprobar que se han logrado los aprendizajes esperados.” Docente 1
“Es un parámetro que tiene la SEP para medir nuestro desempeño y el nivel que tenemos con los alumnos.” Docente 3

“Es un instrumento para saber cuáles son mis limitantes y que necesito mejorar”.

Docente 8

Los docentes están de acuerdo en que la evaluación es un instrumento que bien orientado puede dar resultados satisfactorios, indicando cuáles son sus fortalezas y debilidades al desempeñarse como profesores, sin embargo, lo visualizan como una práctica externa, donde ellos no se sienten parte de la misma pues comentaron lo siguiente:

“Se dice que es para que tengamos una mejor educación de calidad.” Docente 7
Hago énfasis en el “se dice”, más no en el “es para”.

La mayoría de los docentes desconoce cuál es su definición real, más allá de elevar la calidad educativa, existe un trasfondo, vinculado a la eficiencia y eficacia de su trabajo en el aula, de manera tal que impacte en la calidad de la enseñanza a los estudiantes. En esta evaluación, el docente mostró que realmente es apto, eficaz y eficiente, en un país donde las pruebas estandarizadas como PISA no han arrojado buenos resultados.

Cuando se les preguntó si la evaluación al desempeño docente estuvo bien orientada, los 8 profesores entrevistados contestaron que no, incluso mencionaron qué le hizo falta a la misma, por lo que mencionaron lo siguiente:

“Desde mi punto de vista, hizo falta gente mejor preparada para evaluar, otra cosa, yo puedo tener muchos conocimientos y no dar un buen servicio a los niños que son los más importantes. O puede ser que este, yo no cuente con una maestría o una licenciatura en educación, pero puedo dar un mejor resultado en enseñar. ¿Qué es lo que se necesita? Maestros que amen su carrera, que sean maestros con vocación, porque maestros con vocación le va a buscar actualizarse, va a buscar estrategias para atender a los niños que lo necesitan. Un maestro que tenga maestría, pero que no le guste esta labor, así tenga maestría o doctorado no va a dar buenos resultados en el grupo.” Docente 1

“Más que nada la finalidad no era como tal para que nos apoyaran a darnos cuenta cuales mis limitantes, si no la finalidad fue más que nada, checar nuestros niveles de conocimientos y ya después se pretendía hacer un despido de los profesores que no alcanzaran a pasar un examen. La evaluación no fue contextualizada ya que generalizó, no se hizo de acuerdo a los lugares o comunidades donde estamos trabajando, se hizo estándar y eso no hizo que se hiciera la evaluación como

debería de ser de acuerdo a la realidad de nuestras escuelas que estamos viviendo.” Docente 3

Los docentes exteriorizaron las siguientes ideas sobre la evaluación:

- Despedir a los profesores.
- Finalidad coercitiva y de control.
- Administrativa.
- No contextualizada.
- Observar el nivel de conocimientos, habilidades.

La falta de la cultura de la evaluación en el profesorado, aunado a la deficiencia de las autoridades educativas para implementar la evaluación, trae consigo bajos resultados y rechazo de la misma.

La cultura de la evaluación se vio reflejada a través del rechazo, incluso el director menciona que “Su actitud fue negativa a la defensiva, no es fácil. Simplemente el hecho de entrar al salón a observar las clases no está muy abiertos a ese acompañamiento. Si vi que no lo aceptaron de la mejor manera.” Director 1
“[Su actitud fue] de desacuerdo ya que tenían temor de perder su empleo.” Director 2

Por lo que estuvieron en “Desacuerdo porque no conocían realmente cual sería el procedimiento y además los medios solo lograban desequilibrarlos creando miedo, como consecuencia de obtener resultados deficientes.” Director 1
“En desacuerdo en primera instancia, pero después tuvieron que hacer sus trámites, y actividades para presentar su examen.” Director 2

Es así como 4 de los 8 docentes entrevistados están en desacuerdo con que se les evalúe comentando lo siguiente:

“No, porque es dudar de las capacidades que el docente posee, se les debería evaluar a través de su desempeño en las clases con sus alumnos y que el directivo también los evalué.” Docente 6

“No, porque el docente solo aplica lo que le manda el gobierno. Se le debe evaluar con informes de la autoridad inmediata.” Docente 7

“No, ya que el docente se prepara y estudia en instituciones avaladas por el gobierno, por lo que implica dudar de sus propia formación y escuelas de las cuales se egresa.” Docente 8 Cabe destacar que estos 4 profesores son egresados de escuela Normal.

Sin embargo los siguientes 4 docentes consideraron que, sí, está bien que se les evalúe, sin embargo, no están de acuerdo con la forma en la que se realizó, pues coinciden que no se les indicó puntualmente sus deficiencias, ni sus limitantes. Por lo que se comentaron lo siguiente:

“Claro que sí. Yo no me niego a una evaluación, a mí me pueden evaluar, pero alguien que sepa más que yo. Y yo no lo digo porque sepa mucho, ya que me hacen falta, carezco de muchos conocimientos, pero mínimo este, que me evalúen y que me den las estrategias a seguir para tener un buen resultado con mis alumnos. No que me evalúen a ver si aprendí todos los aprendizajes esperados, no te aprendiste esto. Que me evalúen aquí, frente a grupo, porque esa es la realidad.

Una observación más real, no administrativa. Porque lo primero que hacen para venir a observarnos o lo que sea, es: saca tu planeación, tu diagnóstico grupal. Pero yo les he dicho háganles un dictado a mis alumnos, pásenle lectura, pónganles unas operaciones.” Docente 1

“Sí, estoy de acuerdo. Pues en realidad te permite adquirir experiencia, habilidades, destrezas para desarrollarnos en el ámbito educativo.” Docente 2

“Si, pero no con la finalidad como se manejaba anteriormente de despido, si no con la finalidad de apoyarnos y actualizarnos, para poder nivelarnos en nuestros conocimientos.” Docente 3

“Para mí sí, porque de ahí me voy dando cuenta de mis debilidades y fortalezas.”
Docente 4

Respecto a la entrevista realizada por los directores, ellos consideraron lo siguiente: “Estoy de acuerdo, porque fue muy claro el proceso que se iba a realizar. De igual manera para ser director se requiere ser evaluado para llegar a este cargo.”
“director 1

Los docentes indicaron que deben ser evaluados, pero en su contexto real, donde se pueda observar realmente su práctica docente, más allá de llenar documentos administrativos, seguir protocolos o una prueba tras un ordenador, la realidad es a la que se enfrentan día a día en su salón de clases.

Respecto a las etapas del proceso de evaluación 7 de los docentes mostraron que tuvieron complicaciones durante todo este proceso, indicando que:

“Ahí el problema que hubo fue que al finalizar hubo dos preguntas que no marcaba y la persona que me estaba asesorando tampoco sabía cómo regresar, hasta que

le busqué y ya pude lograr que se contaran esas respuestas. En un momento dado puedo ponerme a pensar que no se me evaluó bien.” Docente 1

“No poder subir la información que nos pedían, que la plataforma no soportaba la cantidad de caracteres o información que pedía.” Docente 2

“En el uso del ordenador, en subir los trabajos, acomodar fotografías, se me dificultó la tecnología.” Docente 4

En su mayoría los profesores comentaron que la dificultad surgió al usar el ordenador, pues los docentes tienen más de 10 años en servicio por lo que su uso se les complicó para subir evidencias y contestar el examen.

De acuerdo a las respuestas, puedo deducir que la mayoría no se han actualizado en el uso de la tecnología.

5.2.2. Cómo influyeron sus resultados en su práctica docente

Después de haber transitado por todo el proceso de implementación, ahora se llegó a pesar de tantas complicaciones a la conclusión, es decir: entrega de resultados. Los docentes entrevistados obtuvieron lo siguiente:

Docente 1: Suficiente

Docente 2: Satisfactorio

Docente 3: Bueno

Docente 4: Insuficiente

Docente 5: Suficiente

Docente 6: Bueno

Docente 7: Suficiente

Docente 8: Destacado

Como se puede observar los resultados de los docentes, no fueron en su totalidad destacados, por lo que ahora la pregunta radica en si están de acuerdo con sus resultados. Sin embargo, 4 docentes consideraron sí estar de acuerdo con lo obtenido; porque a pesar de no haber obtenido excelentes resultados, lo que consiguieron fue sin ayuda y sin capacitaciones.

“Sí, porque no me había enfrentado nunca a esta evaluación.” Docente 7

“Sí, porque a pesar de no haber recibido apoyo mi resultado fue destacado.” Docente 8

Otros 4 docentes indicaron que no están de acuerdo con sus resultados, ya que “En la evaluación todos debimos ser tomados en cuenta.” Docente 6 También

se les preguntó en qué lo había beneficiado o perjudicado la evaluación, sin embargo, hubo docentes que consideraron solo el aspecto económico, por lo que, al no recibir ningún algún aumento, no hubo beneficios, “En nada, porque no nos dieron dinero, solamente era a los resultados buenos y excelentes. Me comentó una compañera que no presentó examen y salió excelente, simplemente le llegó su resultado.” Docente 1

Para otros docentes simplemente fue algo pasajero que los liberó de presentar una evaluación hasta dentro de 4 años, manteniéndolos en su zona de confort “El beneficio que tuve es que ya fui evaluada, ya estoy del otro lado dentro de 4 años. Entonces si se sigue este proceso ya estamos dentro.” Docente 3

Por otro lado, docentes consideraron que más que un beneficio económico, lo que les aportó esta evaluación fue “(...) en cómo trabajar con los niños, como dialogar con ellos, y además la satisfacción de haber pasado el examen” Docente 2

Algo interesante surgió cuando se les preguntó en qué los perjudicó la evaluación, ya que un docente comentó lo siguiente:

“En nada, solo el tiempo que invertí, pero considero que aprendí. El ir a presentar el examen en computadora, igual. Yo nunca tuve conocimiento de que a alguien se le quitara del servicio por eso.” Docente 1

Otras consecuencias negativas que observaron ellos eran respecto a su salud, estado de ánimo, el cual se vio disminuido por la presión. “Me perjudicó en mi salud y tiempo ya que descuide muchas cosas.” Docente 8

Ahora bien, los resultados deberían reflejar la práctica dentro del aula, por lo que se les preguntó a los docentes, sí observaron algún cambio en su practicas después de los resultados obtenidos. Un director mencionó que los docentes empezaron a reflexionar sobre cómo daban sus clases, por lo que en la entrevista comentó:

“No al 100%, si genera una inquietud ya que depende de esa evaluación su trabajo y pues si hubo quien comenzó a ver cómo dar la clase, como abordar cierto tipo de aprendizajes, pero no al 100%.” Director 1

Sin embargo, al término de la evaluación el director observó lo siguiente respecto a que tanto se asemeja su resultado obtenido, con su práctica en el salón de clases:

“Mitad y mitad, hay quienes sí llevan una intervención o práctica docente como la presentaron en su proyecto de evaluación. Hay quienes volvieron a estructurar,

planear, adaptar su clase. Ya que tenían que construir esa evidencia. Y pues si hubo un cambio.” Director 1

Otro director no observó cambio parcial o de consideración simplemente fue superficial, pues los docentes solo se preocuparon por entregar su documentación sin modificar su práctica dentro del salón de clases, por lo que comentó:

“[No observe ningún cambio] Si acaso su planeación y su trabajo para las evidencias.” Director 2

Sin embargo, para terminar esta subcategoría respecto a los resultados ambos directores concordaron en que, si bien están de acuerdo en que se evalué al docente, no fue la manera correcta de hacerlo.

“Abre mucho el panorama de que es necesario una preparación diferente, pero no es el método ni la forma. Sin embargo, hay quienes toman conciencia de que deben hacer en el salón de clases.

Para los maestros que llevan años no estuvieron de acuerdo, sin embargo, para los recién egresados no lo resienten tanto porque no han vivido tantas cosas, cambios, reformas.” Director 1

Otro director considera que la evaluación no trajo beneficios, pues el lograr la calidad educativo no solo depende del docente, ya que “Sigue habiendo rezago educativo y no fue elemento que abonara a su disminución ya que esto depende de otros aspectos sociales y pedagógicos.” Director 2.

5.3 ASPECTOS EMOCIONALES

Por último, la categoría de aspectos emocionales nos permitió rescatar la parte de las vivencias de los docentes, en este proceso tan complicado para ellos.

5.3.1. Sentimientos

Respecto a los sentimientos, todos los docentes respondieron que vivieron en solitario la evaluación, no fueron tutorados o recibieron apoyo para su desarrollo. Sintieron tanto angustia, estrés, pues desconocían lo que iba a suceder o cómo se iba a llevar a cabo, como antes mencionamos la principal angustia fue el ser despedido de su trabajo que a través de tantos años de servicio no tendría mayor valor, por lo que comentaron:

“Me sentí con intriga, saber cómo fui seleccionada para este proceso y con todo lo que se comentaba que iba a ver tres oportunidades, despidos y no sé qué tanta

cosa. Pues desconcertada sin saber que iba a suceder después de ese proceso.”

Docente 3

“Al principio un poco de tensión decíamos cómo nos vamos a evaluar. Sí, nos sentíamos un poco inquietos.” Docente 4

Respecto a su estado de ánimo solo un docente se sintió tranquilo, sin embargo, otros 7 estuvieron de la siguiente manera:

“Me dio igual, yo no le di mucha importancia, ya que el sindicato me pidió llenara un oficio donde no queríamos ser despedidos.” Docente 1

“Muy en realidad.” Docente 2

“Pues bajo había momentos que estaba bien, en otros nerviosa.” Docente 3

“Impaciente, por tener que realizar el examen sin ningún fin.” Docente 5

“Depresiva, porque los comentarios no eran concretos, se nos hizo creer que el trabajo estaba en juego.” Docente 6

“Muy estresada, porque se rumoraba retirarnos del servicio.” Docente 7

“Estresada, por la situación de que si no se aprobaba nos retiraría del servicio.”

Docente 8

Durante la presentación del examen el estado de ánimo cambio al nerviosismo, indicaron dos docentes lo siguiente:

“Presionada por que me estaba enfrentando a algo nuevo, estar todo el día frente a una computadora, porque se nos aplicó en un solo día los dos momentos y solamente nos dieron un hora a descansar, comer algo y regresar.” Docente 3

“Un poco nerviosa para manejar la computadora porque a mí se me hace un poco difícil y tenso.” Docente 4

Finalmente, al conocer sus resultados, su estado de ánimo radicaba en el sentirse defraudados, decepcionados, satisfechos y alegres, algunos por a ver concluido esta etapa y no ser despedidos, otros por que invirtieron tiempo y capacitaciones sin embargo no obtuvieron resultados favorables.

“Pues decepcionada, aunque estaba en duda muchas cosas.” Docente 6

“Bien, ya que yo viví la evaluación en dos momentos, ya que la primera vez no pase el portafolio de evidencias, tuve una segunda evaluación en el año 2016. Me mandaron, ya que no alcance el total de puntos que necesitaba.” Docente 3

“Bien, alegre, satisfecho de haber realizado un examen que fue rechazado por muchos.” Docente 2

Su sentir también dependió de cómo se percibe el docente en la sociedad, es decir; qué imagen se tiene de él, pues su desempeño también depende del valor que le de la sociedad, que tanto se valore su labor. Sin embargo, los resultados indican que ellos sintieron lo siguiente:

“Muy mala imagen, hay que trabajar mucho para que la gente nos revalore, demasiado digo yo. Fue durante todo este proceso que crearon los medios de comunicación, siempre se nos tachó de maestros flojos y así es la imagen ahorita.”

Docente 1

“Se han perdido valores se ve al docente como cualquiera, con una evaluación desvalorizada. Al gobierno que pone en duda y en juego el trabajo docente, la sociedad misma lo desvaloriza.”

Docente 6

“La misma imagen lastimada de siempre, no se puede cambiar de la noche a la mañana. Es responsable de los males de la educación, se le responsabiliza de todo.”

5.3.2. Repercusión en la salud

Parte de las vivencias radicaron en cómo se sintieron físicamente, es decir; si la evaluación se vio repercutida en la salud, como consecuencia del estrés o preocupación excesiva antes y durante el proceso evaluativo, docentes indicaron que:

“Al principio no, pero al final sí. Al principio estas trabaje y trabaje, te estresas. Y al final viene el bajón como que te cae el veinte de que, si se puede, pero en realidad si te enfermas.”

Docente 2

“Sí, porque a veces había tensiones nerviosas, por la intriga de saber que iba a pasar conmigo en la evaluación.”

5.3.3. Recursos Personales

Los recursos personales de los cuales los docentes hicieron uso para poder sobrellevar la evaluación, fue el de tener que tomar cursos por cuenta propia, preparar y planear sus clases y proyectos, además adaptar su proyecto al trabajo de clase, en algunos casos aprender a usar la computadora, incluso tener que elegir entre salir con su familia o asistir a cursos o simplemente estar en casa informándose sobre qué aspectos tratara la evaluación. Si bien no todos los docentes hicieron uso de recursos personales, el director consideró que el simple

hecho de verse enfrentado a una evaluación requirió de poner en pausa su vida fuera de la escuela para dedicarse a buscar formas de pasar satisfactoriamente la evaluación. “Con paciencia, subiendo evidencias en horarios nocturnos.” Director 2

Es así como finalmente el docente tuvo que poner en práctica su resiliencia para sobrellevar todo este proceso evaluativo, que, si bien la finalidad era colocar docentes idóneos y eficaces, hay tras de ellos toda una serie de situaciones que van desde qué tan informado estaba sobre la evaluación hasta que aspectos emocionales se vieron reflejados por el miedo a perder su empleo.

En una sociedad donde los docentes han estado olvidados y desvalorizados, aunado a ello la falta de una cultura de la evaluación genera rechazo, por diversas situaciones, ya sea por la desinformación, así como la zona de confort en donde se coloca un docente que no se actualiza o capacita para llevar su labor con eficiencia y eficacia.

Entonces podemos ver claro lo que nos mencionan Valenzuela, Ramírez y Alfaro (2011).

La evaluación es un proceso complejo y multidimensional que comprende distintos componentes: visión, valores, comportamientos, rutinas, contexto organizacional y social, experiencias pasadas y presentes, aspectos epistemológicos, teóricos y metodológicos. Desde luego, no siempre es fácil encontrar una visión unificada de lo que significa cultura de evaluación; los marcos sociales, institucionales y personales tienen una fuerte influencia en su configuración y en las concepciones sobre qué es la evaluación, cómo se lleva a cabo, qué usos se le puede dar, etc. (p. 45).

Si bien la evaluación no fue dirigida correctamente, es totalmente necesaria en la formación de todo profesional y más aún si se trata del ámbito educativo, pues frente a sus manos tiene un grupo de personas que deben tener educación de calidad.

Capítulo V

DISCUSIÓN: REALIDADES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE

La evaluación docente en México representó un gran reto, tanto para los docentes especialmente de educación básica, así como para los implementadores de la misma.

Sin embargo, esta evaluación ha estado impregnada de significados que gracias a las vivencias docentes nos permite vislumbrar los desafíos a los que este se enfrentó, más allá de datos oficiales que indicaban el elevar la calidad educativa, se proyectó como un instrumento laboral y administrativo que permitió al gobierno mexicano establecer un sistema de ingreso, promoción y sobre todo de permanencia docente.

En el presente capítulo se exponen los comentarios adquiridos a través de las entrevistas y cuestionarios aplicados a los docentes de dos escuelas de educación básica primaria. Contrasta lo que se indica en la teoría y con lo que vivencia el docente al someterse a la evaluación al desempeño.

Recordemos que el objetivo central de la presente investigación es mostrar las experiencias docentes de educación básica en su participación en el proceso de evaluación a su desempeño 2015-2018 desde su participación.

Los docentes entrevistados en su mayoría son egresados de escuelas normalistas, por lo que indican “Que se sustente en una capacitación con cursos con profesionales. No debe existir la evaluación, solo la capacitación. Que se otorgue una plaza a todos los normalistas egresados.” Docente 5, pues es la SEP quien los ha formado en instituciones normalistas y ahora es quien desconfía de su formación y del cómo ejercen su labor. Es así como González, Rivera y Guerra. (2017), nos indican lo siguiente:

Quienes se preparan para ser educadores ya fueron evaluados por instituciones serias. Todos tienen licenciatura, aplicaron un examen profesional, muchos otros también cuentan con especialización y la mayoría tienen experiencia profesional, por lo que –considero– la prueba para

ingresar al servicio desconoce todo lo anterior. No estoy de acuerdo con la evaluación, porque tengo una formación profesional que es avalada por una universidad, la SEP debería tener en consideración la experiencia, la capacitación y la vocación. (pp. 202-203)

Docentes consideran que si bien es cierto es necesario se les actualice o capacite en ciertas áreas donde presentan deficiencias, también están de acuerdo en que una evaluación punitiva con fines de control no representa su desempeño frente a sus alumnos en el ejercicio de su labor.

Tal como se menciona en el siguiente fragmento retomado de una de las 37 entrevistas realizadas a docentes que participaron en la evaluación al desempeño 2015, trabajo realizado por Díaz Barriga (2017)

Hay desconfianza, incertidumbre, angustia, un sistema que se vive como impositivo (“si Ud no se evalúa pierde el empleo”)3, un tiempo excesivo para “prepararse para la evaluación, en detrimento no sólo del tiempo que se dedica a la vida familiar, sino en detrimento de la atención a los alumnos” (Los docentes que hemos entrevistado así lo reconocen). Una obtención de un puntaje como resultado de la evaluación que no constituye un acto de retroalimentación del docente, sino más bien de liberación “por cuatro años no tendré que sufrir esta pesadilla” afirman los docentes entrevistados. (p. 2)

Respecto a las entrevistas realizadas por Diaz Barriga, los docentes entrevistados en el presente trabajo indican de la misma manera que pasar por este proceso les da tranquilidad pues por 4 años estarán seguros de tener su trabajo. Así lo menciona el docente “El beneficio que tuve es que ya fui evaluada, ya estoy del otro lado dentro de 4 años. Entonces si se sigue este proceso ya estamos dentro.” Docente 3

Sin embargo, aún radica entre los docentes la incógnita sobre qué es lo que realmente se está evaluando ya que se necesita más que una planeación o proyecto para poder decidir si es apto o no para ejercer su labor, “las imprecisiones todavía respecto de cómo evaluar por ejemplo la identidad ética y el compromiso social del profesor, porque evidentemente puede conocer la normatividad, pero ello no garantiza que la aplicación de la misma corresponda con sus conceptos.” (Díaz, Barriga, 2017, p. 117).

Justo al preguntar a los docentes qué es lo que se pretende con la evaluación docente, desconocen realmente cual fue su finalidad incluso al responder se sienten ajenos a todo este proceso, indicando que” Se dice que es para que tengamos una mejor educación de calidad.” Docente 7

No consideraron que la evaluación cumpla con lo marcado por la LGSPD, es decir:

“Al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza, porque sus resultados aportarán información que retroalimente a los propios maestros para mejorar su quehacer profesional, servirá como referente para la formación continua, y además tendrá impacto en los procesos de Permanencia, de Promoción y de Reconocimiento marcados en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD).” Citado por (SEP, 2016, párr. 3)

Ahora bien, como lo indica la teoría aquella reforma o política educativa que se lance sin tomar en cuenta al docente corre el riesgo de derrumbarse en su implementación. Tal como lo indica García (2017) La evaluación docente 2015, 2018, “la opinión de los maestros debería ser fundamental para el desarrollo de propuestas técnico- pedagógicas” (p. 101).

Aunado a esta situación de rechazo por parte del docente a la evaluación donde el mismo indica no es necesario, pues la vive como algo ajeno, y esto podemos también dirigirlo a la falta de una cultura de la evaluación en la cual:

Bolseguí y Fuguet (2006) señalan que la cultura de evaluación es un concepto en desarrollo que alude a la necesidad de evaluar de manera permanente. Para ellos, la evaluación es un proceso complejo y multidimensional que comprende distintos componentes: visión, valores, comportamientos, rutinas, contexto organizacional y social, experiencias pasadas y presentes, aspectos epistemológicos, teóricos y metodológicos. Citados por (Valenzuela, Ramírez, Alfaro, 2011, p. 45).

Los docentes entrevistados podemos concluir por esta definición de cultura de la evaluación, están permeados por toda su formación ya sea normalista o universitaria, por sus extensos años en servicio, por su experiencia ya vivida con la

carrera magisterial, docentes que como lo indica un director entrevistado “Sí, su actitud fue negativa a la defensiva, no es fácil. Simplemente el hecho de entrar al salón a observar las clases no está muy abiertos a ese acompañamiento. Si vi que no lo aceptaron de la mejor manera.” Director 1 Incluso comentó que sus experiencias en la evaluación tienen que ver con la edad, “Para los maestros que llevan años no estuvieron de acuerdo, sin embargo, para los recién egresados no los resienten tanto porque no han vivido tantas cosas, cambios, reformas.” director 1

De acuerdo a Antonio Viñao en las reformas educativas también se producen fenómenos de hibridación, adaptación, reinterpretación, ritualización, formalismo, burocratización, resistencia, no aplicación, oposición abierta, deformación. (Cuevas,2018, p. 17)

Como podemos observar aun en México existe un carente marco de la cultura de la evaluación, situación contraria a lo que indicó el INEE en el año 2017, donde nos mencionaba que se está “generando una cultura de la evaluación”.

Todo este proceso evaluativo estuvo lleno de significados, documentos oficiales indican que el objetivo de la evaluación docente será entonces “mejorar su desempeño, mantenerlo motivado o reconocer social y económicamente su trabajo” (UNESCO, 2006, p. 87).

Justo cuando se habla de un docente eficaz como característica de la evaluación al desempeño

“Definir la docencia eficaz” por medio de la precisión de estándares de desempeño; “Mejorar la evaluación inicial docente” a través de un concurso nacional de asignación de plazas docentes; “Abrir todas las plazas a concurso”; “Crear periodos de inducción y de prueba”, esto es, dar apoyo a los docentes principiantes esperando que en este periodo de prueba los docentes demuestren que tienen las capacidades para su desempeño en el aula. (OCDE, 2010, p.6) citada por (Díaz Barriga, 2017, p. 12)

Por lo que los docentes entrevistados tienen índices de a qué se refería la evaluación, definiéndola como:

“Un parámetro que tiene la SEP para medir nuestro desempeño y el nivel que tenemos con los alumnos.” Docente 3

“Es un instrumento para saber cuáles son mis limitantes y que necesito mejorar”.

Docente 8

Sin embargo, una docente comentó que “Lo que pasa es que a nosotros nos dijeron que íbamos a ser evaluados y nos íbamos a ir así al examen, solo íbamos a ser tutorados, en mi caso nunca sucedió y pues ahora sí que yo me fui al examen con lo que pude investigar. Y con lo que yo sabía con eso me enfrente al examen.”

Docente 3. Por lo que para este docente no se abrieron cursos ni asistencia técnica para enfrentarse a este proceso, es por ello que 8 docentes vivieron este proceso en solitario.

En este comentario por parte del docente que vivió el proceso en solitario, niega lo dicho por el INEE, respecto a la implementación de dispositivos que permitan un vínculo entre evaluación y formación.

1. Consolidar el vínculo entre la evaluación y la formación docente mediante la articulación de las evaluaciones internas y externas, y afianzar su uso en la definición de los distintos dispositivos de formación, apoyo, asesoría y acompañamiento (INEE, 2018, p. 42).

Al hablar de dos procesos distintos de la evaluación al desempeño en el año 2015 y posteriores respecto a la reducción de etapas de implementación de la misma, así como la modificación de las mismas, con lleva a un reajuste, con la finalidad de hacer este proceso menos dramático, es así como:

El reto más importante dentro del proceso de evaluación es la comunicación entre la autoridad educativa y los docentes. Esto se debe a las diversas características culturales, orográficas, geográficas y de desarrollo tecnológico. Se tomaron medidas con respecto a los problemas detectados y, para el proceso de evaluación de 2016, hubo mejoras en todos los aspectos. (INEE, 2017, párr. 17)

Al entrevistar a los docentes si notaron los cambios implementados en la evaluación 2015 y posteriores, pues la docente que se evaluó en un primer momento considero que “Más que nada la finalidad no era como tal para que nos apoyaran a darnos cuenta cuales mis limitantes, si no la finalidad fue más que nada, checar nuestros niveles de conocimientos y ya después se pretendía hacer un despido de los

profesores que no alcanzaran a pasar un examen. La evaluación no fue contextualizada ya que generalizó, no se hizo de acuerdo a los lugares o comunidades donde estamos trabajando, se hizo estándar y eso no hizo que se hiciera la evaluación como debería de ser de acuerdo a la realidad de nuestras escuelas que estamos viviendo.” Docente 3, en especial esta docente comenta que el proceso fue realmente estresante y la poca información que recibió provenía más de rumores que de autoridades oficiales, posteriormente los siguientes docentes ya no desconocían de todo el proceso pues conocían experiencias de docentes que ya habían cursado por esta evaluación, por lo que algunos docentes recibieron cursos por parte de los centros de maestros.

Una mención importante que esta permeada de toda esta evaluación al desempeño, es aquella que tiene que ver con la creación de la Ley General al Servicio Profesional Docente, en donde uno de sus fundamentos tiene que ver con el colocar al docente como agente de cambio social y responsable de la calidad educativa, tal como lo anuncia la siguiente línea:

El personal docente asume ante el Estado y la sociedad la responsabilidad del aprendizaje de sus alumnos. (LGSPD, 2013, p. 3-7)

Sin embargo, al entrevistar a los docentes ellos no se consideran responsables de la calidad educativa, tal y como lo menciona el siguiente docente “No, es el menos responsable. Solo somos transmisores del conocimiento, lo demás viene desde casa.” Docente 5

Si bien, no son los únicos, sí son los que conviven y están en este intercambio de conocimiento que pocas veces en casa se ve reforzado, por lo que en ellos recae esta parte de responsabilizarse sobre los aprendizajes.

Es por ello que la evaluación externa es necesaria pues permite vislumbrar en su quehacer educativo sus áreas de oportunidad, áreas que difícilmente un docente puede visualizar pues raramente se realizan ejercicios de introspección.

Esta parte en la que el docente se siente ajeno o en su discurso no incluya la parte de responsabilidad que tiene con la calidad educativa, conlleva a que la implementación de evaluaciones no se realice lo mejor posible, ya que, si el desconoce hasta qué punto debe intervenir en el cumplimiento de la misma, difícilmente se puede llegar a una cultura de la evaluación, donde sea consciente de su responsabilidad como profesional de la educación.

Sí bien es cierto, como se ha venido mencionando es necesario una cultura de la evaluación donde el docente este abierto a ser observado, monitoreado y evaluado, existen otros factores que conllevan a dificultades durante la implementación de la evaluación al desempeño, los cuales tienen que ver de acuerdo al seminario sobre la reforma educativa, con los siguientes, para posteriormente observar si efectivamente los docentes entrevistados presentaron las siguientes dificultades:

Respecto a Técnicos y logísticos: Los docentes desconocen los fundamentos de la reforma educativa 2013, algunos mencionaron que son los siguientes:

“Sí, la calidad educativa.” Docente 5:

“No todos” Docente 6:

“Los desconozco” Docente 7

“Muy poco, solo sé que su finalidad era mejorar la educación a través de la evaluación docente.” Docente 8

Educativos

Consiste en la fiabilidad que se les da a los instrumentos, y así encontrar áreas de mejora para intervenir oportunamente, a lo que docentes mencionaron:

“Sí, porque ya revisé mi proyecto y vi que realmente si tenía todo. De acuerdo a la argumentación que ahí me ponen que no concuerda el diagnostico que yo doy al inicio con el proyecto. Pero yo digo, sí aplique mis técnicas de evaluación, hice mis actividades, aplique mi test, pero no me favoreció.” Docente 4

Puedo observar que, si bien se le indicó qué hizo incorrecto en su proyecto, no se le menciona cual fue el error, simplemente se le evaluó, sin indicarle porqué lo hizo. Hasta cierto momento se puede desconfiar de los instrumentos y parámetros que se tomaron en cuenta para asignar su calificación.

Incluso mencionó otro docente: “Considero que, si las personas que me evaluaron estuvieran mejor preparadas, descansadas, no fueran tan problemático.”

Docente 1

Operativos

Es difícil implementar una evaluación a nivel nacional, cuando este está conformado por estados totalmente heterogéneos por que se busca gestionar un programa integral que permita cambiar el modelo de administración vigente.

“La evaluación no fue contextualizada ya que generalizo, no se hizo de acuerdo a los lugares o comunidades donde estamos trabajando, si no se hizo estándar y eso no hizo que se hiciera la evaluación como debería de ser de acuerdo a la realidad de nuestras escuelas que estamos viviendo.” Docente 3

Rescato la idea de un docente quien para futuras evaluaciones propone lo siguiente

“El ámbito personal, contextualizar la evaluación. Que se tomara en cuenta el desempeño frente a grupo, pero realmente, no tanto con un examen de planea o enlace, si no como autoridad, ver que tanto saben los niños.” Docente 1

El reto consistió entonces en:

Diseñar sistemas de evaluación de la docencia que al mismo tiempo que sean sólidos teórica y metodológicamente, tengan sentido y significado para los maestros, estén vinculados con mejoras en las prácticas de enseñanza en las aulas y, finalmente, que repercutan sustancialmente en los aprendizajes logrados por los alumnos. (Guevara. Meléndez. Ramón. et al., 2015, p. 178).

Sin embargo, otro estudio realizado por Díaz Barriga, concuerda con las entrevistas realizadas a los docentes, en donde aparecen tres elementos:

“Que fuera un evaluador par”, “un evaluador que conozca lo que es ser docente”; también señalaron con claridad “que vayan y me observen en el salón de clases, que vean como trabajo con mis alumnos”; unos más señalaron “que les pregunten a mis alumnos sobre mi forma de trabajar” (Díaz Barriga, 2017, p. 14).

Respecto al **uso de resultados**

Algunos docentes mencionaron que la evaluación docente simplemente fue un proceso administrativo que nada influyo en su práctica docente, sin embargo, también existieron comentarios como los siguientes: “Te beneficia en muchas cosas, en como trabajar con los niños, como dialogar con ellos, y además la satisfacción de haber pasado el examen.” Docente 2. Cual quiera que fuese el tipo de evaluación “su finalidad no debería ser la de demostrar si no la de perfeccionar”, tal y como lo indica (Stufflebeam y Shinkfield, 1987, p. 175) citados por (Casanova, 2004, p. 15).

La evaluación docente debería estar impregnada de todos estos rasgos que van desde tomar en cuenta al docente para su conformación, implementación transparente, hasta la entrega de resultados que realmente conlleven al docente a observar sus áreas de oportunidad, por lo que:

La evaluación de acuerdo a Kilpatrick citado por Arredondo (2002) debería tomarse desde una perspectiva integral, es decir: un concepto que unifique en todos los sentidos a un mismo sistema de actuación, esta debe satisfacer al cliente (alumno, docente administrativo, etc.) ya que es una acción formativa, debe generar cambios internos en la capacidad personal y aumentar tanto conocimientos como actitudes, respecto a la conducta debe haber cambios favorables, los cuales deben verse reflejados en los resultados como un incremento de calidad. (p. 152)

La evaluación entonces se plantea como “el medio para la reflexión, ya que esta es objetiva, rigurosa y fiable”, de acuerdo a Casanova (1992) citado por (Arredondo, 2002, p. 164)

Sin embargo, los docentes entrevistados poco cambiaron su conducta dentro del salón de clases, si bien es cierto sería necesario otro estudio para saber qué cambios se han logrado respecto a la calidad y la evaluación docente.

Autores como Martínez Guevara y Ornelas (2016) mencionan que:

Con el objetivo de mejorar la calidad educativa, la práctica docente se ha permeado por la burocracia: debido a que los diferentes niveles de autoridad educativa exigen cada vez más el llenado de formatos que deben presentar de acuerdo a los resultados de las evaluaciones, fundamentándolo con la obligación de abatir el rezago educativo, sin embargo, estas actividades les están tomando parte del tiempo que destinarían para desarrollar su trabajo en el proceso de aprendizaje, es decir, se está descuidando su función como docente en el aula, por cumplir con lo administrativo.” (p. 132)

Docentes manifestaron en sus entrevistas que el concluir la evaluación docente los llevo a descuidar su labor dentro del aula y con sus estudiantes, debido a esta sobrecarga de pedimentos que solicitaban las autoridades educativas, llevando incluso a colocar en segundo plano el aprendizaje de sus alumnos, el director de una escuela entrevistada, indico “Sí, en ocasiones descuidaban sus clases por tener

listo todo lo administrativo.” Director 1 “Me perjudicó en mi salud y tiempo ya que descuide muchas cosas.” Docente 8

Posterior al concepto y finalidad de la evaluación es necesario observar al docente como un ser humano, con sentimientos y emociones, por lo que un punto esencial de la presente investigación son las vivencias, en donde ellos mismos indican “que no fueron contratados para tareas administrativas, sino como docentes”; angustia e incertidumbre es la vivencia común que caracteriza a los docentes que presentaron la evaluación del desempeño.” (Díaz Barriga, 2017, p. 6)

Por lo que las entrevistas realizadas traen consigo la misma sintonía, es decir, vivir el proceso evaluativo bajo estrés “Me sentí con intriga, saber cómo fui seleccionada para este proceso y con todo lo que se comentaba que iba a ver tres oportunidades, despidos y no sé qué tanta cosa. Pues desconcertada sin saber que iba a suceder después de ese proceso. Docente 3.

Durante la evaluación su vivencia fue la siguiente:

“Depresiva, porque los comentarios no eran concretos, se nos hizo creer que el trabajo estaba en juego.” Docente 6

Finalmente, los docentes sintieron tranquilidad en su mayoría de haber concluido todo el proceso. “Más tranquilidad, paz interior.” Docente 6

Incluso en estudio realizados por Díaz Barriga, llegaron a la siguiente conclusión: “También hubo docentes que manifestaron haber tenido problemas de salud (presión alta) como consecuencia del proceso al que fueron sometidos “(Díaz Barriga, 2017, p. 12).

Podríamos llegar a la conclusión, en donde los docentes experimentaron estrés laboral, el cual es “el agotamiento mental y físico generado como consecuencia del estrés prolongado, motivado por la sensación que produce la realización de esfuerzos que no se ven compensados.” (Amador, et al., 2014)

Lejos se quedaron documentos oficiales al hablar sobre motivaciones, la idea de un liderazgo pedagógico, definiendo a este como “Una efectiva transformación de actitudes, motivaciones, comportamientos” el cual “sitúa como brújula de su acción la mejora de los aprendizajes de los alumnos” (Bolívar, 2015, p.4), no existió para los docentes entrevistados.

Finalmente, como lo menciona Domínguez (2017)“La reforma le toca directamente en su persona, en su identidad, en su emocionalidad, ya no sólo en su hacer, proceder, en su tarea docente.”(p. 158) La reforma educativa 2013 y con

ello la evaluación docente lejos de conocer realmente al docente, simplemente se implementó con el fin de evidenciar a los docentes de México, Goodson ha afirmado que “si trabajamos con algo tan personal como la enseñanza, es de vital importancia conocer qué tipo de persona es el docente”.

Más allá de medir el desempeño y conocer limitantes se habla de mantenerle motivado y reconocer su trabajo, ¿qué tanto se cumplió esto último?

Los docentes indicaron que ninguno de ellos recibió algún estímulo pues sus resultados no eran merecedores de los estímulos mencionados, “En nada, porque no nos dieron dinero, solamente era a los resultados buenos y excelentes. Me comentó una compañera que no presentó examen y salió excelente, simplemente le llegó su resultado.” Docente 1

Respecto a su imagen no se cumplió con el reconocimiento esperado, indicaron los siguientes docentes “Muy mala imagen, hay que trabajar mucho para que la gente nos revalore, demasiado digo yo. Fue durante todo este proceso que crearon los medios de comunicación, siempre se nos tachó de maestros flojos y así es la imagen ahorita.” Docente 1

“Se han perdido valores se ve al docente como cualquiera, con una evaluación desvalorizada. Al gobierno que pone en duda y en juego el trabajo docente, la sociedad misma lo desvaloriza.” Docente 6

“La misma imagen lastimada de siempre, no se puede cambiar de la noche a la mañana. Es responsable de los males de la educación, se le responsabiliza de todo.” Docente 8

Autores como Cuevas (2017) aporta una investigación sobre la representación social del docente de secundaria frente a la evaluación, en donde los maestros externaron que:

Su imagen ante la sociedad está devaluada. En los dos testimonios se hace referencia a la pérdida del respeto a su profesión, que implica el deterioro del docente como una figura de autoridad, encargado de la formación de las futuras generaciones. (p. 203)

No han cumplido respecto al “reconocimiento, conforme su mérito y desempeño laboral. Aprecio social por la labor que realiza.”

Ya que “también muestran preocupación de ser exhibidos ante sus compañeros, alumnos o padres de familia. Directamente expresan “me sentí humillado, cuando en la reunión de padres de familia me preguntaron cuál fue mi calificación”” (Díaz Barriga, 2017, p. 12).

Toda reforma educativa como la ocurrida en México conjuntamente con la evaluación docente, mueve a quien durante mucho tiempo estuvo fuera del ojo del Estado, lo perturba e incluso lo sacude de su zona de confort colocándolo ahora como responsable de los aprendizajes de los alumnos y con ello la calidad educativa, un docente que poco o nada está acostumbrado a ser observado y evaluado, aunado a esto el temor de un despido en consecuencia de no acreditar satisfactoriamente un examen y una serie de etapas, lleva a un descontrol y miedo social, que si bien toda evaluación es necesaria, la implementada al docente no se cocinó lo suficiente para poder ser aplicada, ocasionando descontento entre el magisterio.

Es así como al pasar del tiempo el docente a través de entrevistas nos cuenta sus vivencias a lo largo de todo este proceso evaluativo que trastoca su imagen como profesional de la educación.

CONCLUSIONES

La evaluación por sí sola es un concepto complejo debido a sus tantas acepciones; palabras que aluden a este concepto van desde, desequilibrio, miedo, control, coerción, hasta aquellos que tienen que ver con apoyo, áreas de oportunidad, monitoreo.

En su mayoría la evaluación desequilibra a quien se está evaluando, debido a que es considerada un instrumento sumativo que evidencia los aprendizajes adquiridos ya sea del docente o del estudiante.

Si bien es cierto, desde hace tiempo se ha evaluado a los estudiantes con la finalidad de saber su grado de aprendizajes respecto a cada país, asociado a su crecimiento económico, con la idea de la productividad, México no se queda fuera al incorporar conceptos provenientes de la OCDE, organismo que propone una serie de acciones a llevar a cabo para fomentar el desarrollo de cada país.

Debido a los bajos resultados de las distintas pruebas de conocimiento a las que se sometieron estudiantes mexicanos como PISA, ENLACE, entre otros, además la perversión del magisterio al asignar plazas a quien en ocasiones no contaba con la formación requerida, se da relevancia a observar qué otros factores afectan el desarrollo académico de los alumnos, y además conocer la formación de los docentes, es así como se coloca al docente en la mira, asignándole parte de la responsabilidad respecto a la calidad educativa.

Es así como con la llegada del Expresidente Enrique Peña Nieto (2012-2018), se dan a conocer una serie de políticas educativas, la conformación y autonomía de un organismo como el INEE y con ello reformas que trastocan en actuar docente, poniendo al centro de la mesa la Reforma educativa 2013, con ella el concepto de calidad educativa la cual se lograría con la evaluación al desempeño docente.

De esta manera surgen una serie de descontentos por parte de la mayoría del magisterio, en donde se percibe una total resistencia respecto a la evaluación, ya sea al ingreso, permanencia o promoción, es así como surge la importancia de estudiar las vivencias docentes que se han desarrollado a lo largo de todo este proceso.

Ahora bien, la evaluación docente al desempeño es aquella en la que se centró el estudio, ya que su finalidad sería la de colocar a los docentes más eficaces y eficientes frente a grupo, con la aseveración de que docentes idóneos traerán por consecuencia alumnos con buenos resultados, elevando así la calidad educativa. Sin embargo, durante este proceso se dieron a conocer dos extremos, por un lado, los buenos resultados se verían recompensados económicamente. Por otro lado, en caso de no pasar alguna de las etapas en sus tres oportunidades se daría por concluido su labor.

Es así como nos adentramos a los retos a los cuales se enfrentó el docente, dando cuenta de una serie de pros y contras de todo este proceso. Algunos docentes evaluados llevan consigo una trayectoria profesional como consecuencia de su tiempo en servicio, mientras otros tantos recién egresados logran sobreponerse más rápido y asimilar la evaluación, incluyendo además la institución de la cual egresaron.

Durante el desarrollo del presente trabajo he estado permeada por dos tipos de información, por un lado, lo que indican documentos oficiales y por otro lo que relatan los docentes en las entrevistas.

Dentro de lo encontrado a través de entrevistas y cuestionarios, me he permitido reflexionar sobre la labor que realizan los docentes día a día en el salón de clases, además de saber que tienen una gran responsabilidad con respecto al aprendizaje de los alumnos, en las entrevistas puedo rescatar que la evaluación fue realmente un proceso estresante que lejos de elevar la calidad educativa, evidenció a los docentes degradando aún más su imagen, sin embargo no todos opinan lo mismo, incluso hay algunos docentes que comentan la evaluación les permitió reflexionar su actuar docente, sin embargo solo se ha quedado en la mera reflexión, pues sus prácticas frente a grupo siguieron siendo las mismas.

Uno de los comentarios que representa a todos los docentes que se sometieron a la evaluación es el estrés con lo que relatan lo vivenciado, donde incluso algunos vieron afectada su salud, pues el transitar por este proceso en solitario, no les permitió realmente saber qué enfrentarían, generando aún más descontrol y preocupación, en su mayoría docentes con más de 5 años de servicio.

Consideran que la evaluación no les ofreció crecer profesionalmente pues sus resultados estaban medidos en puntajes sin especificar detalladamente sus

áreas de oportunidad. Por lo que simplemente fue un requerimiento administrativo al que tendrían que someterse cada 4 años.

El concepto cultura de la evaluación se encuentra adyacente en todo este proceso, ya que la mayoría de los docentes no están acostumbrados a estar bajo la evaluación y observación, en ocasiones se sienten expertos en sus áreas o por miedo a salir de su zona de confort, estancándose; sin tener la ambición de querer saber más, de actualizarse y capacitarse en otros temas ajenos a lo ya concluido en su formación. Esta idea se puede ver reflejada en docentes egresados de la escuela normal, los cuales consideran no debería existir un concurso de ingreso o permanencia a quienes tienen formación normalista.

Es necesario y urgente trabajar en crear políticas educativas que reconsideren al docente como un ser humano, las cuales deben tomar en cuenta el contexto, las opiniones de quienes se enfrentarán a la evaluación, para evitar así una implementación mal lograda o que no aporte los resultados necesarios para saber si ha cumplido o no con uno de sus objetivos, es decir: el logro de la calidad educativa.

Considero necesario que todo profesional se someta a evaluaciones ya que es indispensable estar en constante renovación y actualización, pues la educación no es un proceso estático, sino de continua transformación que cada ciclo escolar recibe a distintos alumnos con distintas necesidades educativas, una evaluación auténtica bien construida permitirá a un docente con vocación saber dónde se encuentran sus debilidades y poder ir una a una superándolas, y seguir mejorando en su actuar diario y porque no, también un buen esfuerzo debe ser recompensado, tanto económica como socialmente, pues la imagen del docente está realmente degradada, en donde se generalizó la concepción que se tiene de los mismos, situación que poca motivación ocasiona a quienes quieren dedicarse a esta profesión o aquellos que ya están inmersos en el ámbito educativo.

Es realmente triste entrevistar a docentes con más de 5 años de servicio y darse cuenta que realmente su profesión ha quedado en el olvido debido a los pocos espacios de reflexión con los que se cuenta para ser realmente escuchados y tomados en cuenta.

La presente investigación sugiere que a partir de las vivencias sería importante construir próximas incógnitas respecto a qué es lo que realmente se

debe evaluar, sin situarla en un solo actor, sino en todo el sistema educativo, pues cada docente está permeado desde su formación; repensar en las escuelas formadores de docentes, replantear planes y programas de estudio que permitan una formación integral y sobre todo no olvidar que en manos de los docentes se tiene el futuro de generaciones, por lo que es una labor que necesita a verdaderos profesionales de la educación.

}

REFERENCIAS

- Arredondo, S (2002). *Compromisos de la evaluación educativa*. España: Prentice Hall.
- Amador, R. Rodríguez, C. Serrano, J. Olvera, J y Martínez, S. (2014). *Estrés y Burnout en docentes de educación media superior*. Medicina, Salud y Sociedad. Revista Electrónica. Retomado de:
<http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/32405>
- Baptista, P. Fernández, A. Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Bolívar, A. (2015). *Un liderazgo pedagógico en una comunidad que aprende*. Universidad Pontificia Comillas. Retomado de:
<http://revistas.upcomillas.es/index.php/padresymaestros/article/view/5338/5138>
- Bolívar, A. (2008) *Evaluación de la práctica docente. Una revisión desde España*. Revista Iberoamericana de Evaluación educativa. Retomado de:
<http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art4.pdf>
- Casanova. M. (2004). *Evaluación y calidad de los centros educativos*. Madrid: La muralla.
- Colás, P y Rebollo Catalán, A. (1997). *Evaluación de programas: una guía práctica*. Sevilla: Kronos.
- Congreso Nacional para la Evaluación de la Educación COMIE. (2017). *Evaluación del Desempeño Docente: ¿un proceso auténtico?* San Luis Potosí. Retomado de:
<http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2317.pdf>
- Cordero, G. Luna, E y Patiño, N. (2013). La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. *Sinéctica*, 41. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/sine/n41/n41a8.pdf>
- Cordero, G. Luna, E. (2014). *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*. El Servicio Profesional Docente en la perspectiva de los sistemas nacionales

de formación de profesores y de evaluación. El caso de México.
Universidad Autónoma de Baja California.

Cuevas, Y. (2015). *Representaciones Sociales de la Reforma de Educación Básica. La visión d ellos directivos*. México: Perfiles educativos. Retomada de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-26982015000100005&script=sci_abstract

Cuevas, Y. (2018). *La Reforma Educativa 2013 vista por sus actores. Un estudio de representaciones sociales*. México: UNAM

Díaz Barriga, A. (2017). *Docencia y evaluación en la reforma educativa 2013*. México: Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación.

Díaz Barriga, A. (2017). *Una perspectiva pedagógico-social de los entramados que se han creado a partir de la evaluación del desempeño docente*. [Foro] "A tres años de la Reforma en materia Educativa". Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República

Domínguez, C. (2017). *El docente de Educación Básica: entre la evaluación a su desempeño y su ejercicio profesional*. México: iisue-unam.

García, N. (2017). *El discurso docente. Sobre evaluación y la reforma educativa 2013*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Guerrero, J. Can, A. (2015). *La evaluación del programa educativo en la educación superior*. México: Universidad del Zulia.

González, R. Rivera, L y Guerra, M. (2017). *Anatomía política de la Reforma Educativa*. México: Universidad Pedagógica Nacional.

Goodson, I. (2003). *Hacia un desarrollo de las historias personales y profesionales d ellos docentes*. México: Revista Mexicana de Investigación Educativa.

Guevara, G. Meléndez, M. Ramón, F. et al. (2015). *La evaluación docente en México*. México: Instituto Nacional de Evaluación para la Educación. Fondo de Cultura Económica.

- INEE. (2013). *Acerca del INEE*. Retomado el (8 de noviembre 2017) de:
<http://www.inee.edu.mx/index.php/acerca-del-inee/preguntas-frecuentes>
- INEE. (2017). *Modelo de Evaluación del Desempeño 2017 de docentes y directivos*. [PDF]
- INEE. (2017). *Evaluación docente en México: planteamiento, resultados y propuestas de mejora*. Retomado el (1 de noviembre 2018) de:
<https://www.inee.edu.mx/index.php/633-blog-de-la-gaceta-diciembre-2017/articulos-gaceta-diciembre-2017/3167-evaluacion-docente-en-mexico-planteamiento-resultados-y-propuestas-de-mejora>
- INEE. (2018). *Consulta dinámica de datos sobre Estructura y Dimensión del Sistema Educativo Nacional*. Recuperado de:
<https://www.websire.inee.edu.mx/dm1/login>
- INEE. (2018). *Directrices para mejorar las Políticas de formación y desarrollo profesional docente en la educación básica*. México.
- INEE. (2018). *Resultados de la Encuesta de Satisfacción. Evaluación del desempeño. Tercer grupo, primera oportunidad; Segundo grupo, segunda oportunidad y Primer grupo, tercera oportunidad*. México.
- Ley General de Educación. (2017). *Diario Oficial de la Federación*. México: Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión.
- Ley General al Servicio Profesional Docente. (2013). *Diario Oficial de la Federación*. México: Cámara de Diputados de H. Congreso de la Unión.
- Martínez, G. y Guevara, A (2015). La evaluación del desempeño docente. *Ra Ximhai* [Revista]. México.
- Martínez, G. Guevara, A. y Ornelas, M (2016). *El desempeño docente y la calidad educativa*. Redalyc. México. Retomado de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=46148194007>
- Martínez Rizo, F. (2016). *La evaluación de docentes de educación básica. Una revisión de la experiencia internacional*. México: INEE.

- Miranda, F. y Martínez, A. (2015). Dilemas y retos del INEE para la evaluación docente en México: Algunos temas para la agenda institucional. *Colmee*: México.
- Mora, I. (2004). La evaluación educativa: Concepto, períodos y modelos. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*. Costa Rica. Instituto de Investigación de Educación.
- ONE (2009). *Hacia una cultura de la evaluación*. Ministerio de educación.
- Rodríguez, D. y Valldeoriola, J. (2014). *Metodología de la investigación*. Fundación para la Universidad Abierta de Catalunya.
- Secretaría de Educación Pública. (2013). *La reforma educativa 2013 análisis general y alcances jurídico-laborales*. México.
- Secretaría de Educación Pública (2013). *Programa sectorial de educación*. México.
- Secretaría de Educación Pública y Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (2017). *Guía Académica del sustentante para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente Tercer Grupo 2017 Educación Primaria*. Retomado de:
http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx//content/ba/docs/2017/evaluacion_desempeno/guias/02_A_DOCEDUPRI_EB_c.pdf
- Secretaría de Educación Pública. (2016) *Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente*. Retomado de:
<http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/ba/permanenciadocentes2017/inicio/>
- Secretaría de Educación Pública. (2017). *La evaluación docente*. Retomado de:
<http://www.inee.edu.mx/images/stories/2017/reforma-educativa/presentaciones/sept1320171.pdf>
- Secretaría de Educación Pública. (2018). *Coordinación Estatal del Servicio profesional Docente*. Retomado de: <http://cespd.edomex.gob.mx/>
- Sylvia Schmelkes. (2016). Instituto Belisario Domínguez. Biblioteca del Senado. *La Evaluación de Ingreso, Promoción y Permanencia*. Retomado de:

<http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/3174/4%20Sylvia%20Schmelkes-Evaluaci%C3%B3n%20en%20el%20SPD-%20Foro%20IBD.pdf?sequence=17&isAllowed=y>

UNESCO (2006). *Una panorámica de América y Europa. Evaluación del desempeño y carrera profesional docente*. OREAL/ UNESCO: Chile.

Valenzuela, J. Ramírez, S. y Alfaro, J. (2011). Cultura de evaluación en instituciones educativas: Comprensión de indicadores, competencias y valores subyacentes. *Perfiles educativos*, 33(131), 42-63. Recuperado en 11 de mayo de 2019, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982011000100004&lng=es&tlng=es.

ANEXOS

EVALUACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE: UN RETO PARA EL PROFESORADO DE EDUCACIÓN BÁSICA

GUIÓN DE ENTREVISTAS 1 PARA DOCENTES

VARIABLE EVALUACIÓN

Antes de la evaluación al desempeño docente

Hoy en día ¿cuáles son los retos a los que se enfrenta un docente de educación primaria?

Docente 1: En primer lugar, que los niños y niñas no están acostumbrados a tener reglas y límites, hay padres muy permisivos que le dejan toda la carga del aprendizaje al maestro, ése es un problema muy grave al que me he enfrentado.

Otro problema al que me enfrento es que en primero se pasa al niño, aunque no sepa leer, en segundo también se le pasa al niño sin que sepa leer, yo considero que atiendo multigrado, porque tengo niños que a veces no saben las vocales, ni los números del 1 al 10, niños que ya saben leer bien, que medio saben leer, y entonces hay que darles una atención personalizada principalmente para que los que no saben.

Docente 2: Que los alumnos aprendan a desarrollarse de una manera eficaz.

Docente 3: Los cambios que hay dentro de la reforma, ya se vivió esa etapa, ahora estamos iniciando la escuela mexicana.

Docente 4: Las problemáticas de las niñas respecto a matemáticas, lectura y escritura.

Docente 5: Organizar los diferentes modelos educativos.

Docente 6: Ser evaluados y medir sus capacidades de conocimientos.

Docente 7: Establecer los parámetros para evaluar al alumno

¿Qué es la evaluación docente?

Docente 1: Asignar una calificación, para ver o comprobar que se han logrado los aprendizajes esperados. Yo cuando me evaluaron considero que la gente que me evaluó, o la gente que evaluó a todos los maestros, muchas veces no contaba con la preparación suficiente para evaluar.

Docente 2: Una estrategia muy buena.

Docente 3: Es un parámetro que tiene la SEP para medir nuestro desempeño y el nivel que tenemos con los alumnos.

Docente 4: Es algo que me sirvió como un diagnóstico para saber sí lo que yo estoy trabajando si está bien.

Docente 5: Encierra todo el panorama educativo alumno, docente y modelos.

Docente 6: Evaluar la eficacia y eficiencia del docente, medir sus conocimientos para saber si es apto o no para estar frente a grupo.

Docente 7: Es establecer parámetros para ofrecer una educación de calidad.

Docente 8: Es un instrumento para saber cuáles son mis limitantes y que necesito mejorar.

¿Cuál considera es el objetivo de la evaluación docente?

Docente 1: Dar una educación de calidad

Docente 2: Conocer las habilidades que tiene cada docente

Docente 3: El ver el nivel de conocimientos que tiene uno y cómo se desarrollan dentro del salón de clases con los alumnos.

Docente 5: No está definido para un bien académico.

Docente 6: Medir sus capacidades, actitudes y habilidades del docente

Docente 7: Se dice que es para que tengamos una mejor educación de calidad.

Docente 8: De elevar la calidad en la educación y tener a buenos docentes frente a grupo.

¿Conoce los fundamentos de la reforma educativa 2013?

Docente 1: En primer lugar, se tenía que dar una educación de calidad, en segundo lugar, los mejores preparados íbamos a estar frente a grupo, y se suponía también que los mejores preparados iban a estar como autoridades.

Docente 2: Sí, elevar la calidad educativa.

Docente 3: Es cuando empieza a entrar la RIEM donde se hizo el nuevo cambio de planes y programas para poder trabajar con los niños, incluso el nuevo cambio de libros de texto para trabajar en el desarrollo de competencias en los aprendizajes esperados.

Docente 4: Sí, porque nos los dieron antes de realizar la evaluación, teníamos que checarlos antes de realizarla.

Docente 5: Sí, la calidad educativa.

Docente 6: No todos

Docente 7: Los desconozco

Docente 8: Muy poco, sólo sé que su finalidad era mejorar la educación a través de la evaluación docente.

¿Cuál fue el propósito de la reforma 2013 en materia de evaluación docente?

Docente 2: Que los alumnos adquieran nuevos aprendizajes, estrategias innovadoras.

¿Estuvo bien orientada o qué le falta?

Docente 1: Desde mi punto de vista, gente mejor preparada para evaluar, yo puedo tener muchos conocimientos y no dar un buen servicio a los niños que son los más importantes. O puede ser que yo no cuente con una maestría o una licenciatura en educación, pero puedo dar un mejor resultado en enseñar. ¿Qué es lo que se necesita? Maestros que amen su carrera, que sean maestros con vocación, porque van a buscar actualizarse, va a buscar estrategias para atender a los niños que lo necesitan. Un maestro que tenga maestría, pero que no le guste esta labor, así tenga maestría o doctorado no va a dar buenos resultados en el grupo.

Docente 2: Bueno, en sí, pues le hizo falta muchas cosas, que se enfocara al grado en el que uno está trabajando.

Docente 3: Más que nada la finalidad no era como tal para que nos apoyaran a darnos cuenta cuáles son mis limitantes, si no la finalidad fue más que nada checar nuestros niveles de conocimientos y ya después se pretendía hacer un despido de los profesores que no alcanzaran a pasar un examen.

La evaluación no fue contextualizada ya que generalizo, no se hizo de acuerdo a los lugares o comunidades donde estamos trabajando, si no se hizo estándar y eso provoco que la evaluación no se realizara de acuerdo a la realidad de nuestras escuelas que estamos viviendo.

Docente 4: Pues para mí no estuvo bien orientada ya que tuve que asistir a capacitaciones para poder realizar la evaluación.

Docente 5: Lo desconozco, ya que no existía información concreta.

Docente 6: Evaluar al docente en su desempeño, generando así una evaluación en 4 etapas y posteriormente en tres con la finalidad de tener una educación de calidad.

Docente 7: Mejorar la calidad educativa

Docente 8: Según sería mejorar la calidad, cosa que no se logró con la evaluación, pues no todo es responsabilidad del docente. En la escuela no me informaron de que trataba tuve que buscar orientación externa.

¿Considera que el docente es el único responsable de la calidad educativa? ¿por qué?

Docente 1: Claro que no, en primer lugar, son los padres de familia, los maestros o docentes frente a grupo y las autoridades. Lástima que las autoridades y ni los padres

reconozcan su responsabilidad que tienen para llevar a cabo una educación de excelencia o mínimo calidad.

Docente 2: No, esto influye entre padres, maestros, directivos, para que haya una buena formación.

Docente 3: No, aquí son también el gobierno federal, estatal, los padres de familia y nosotros. Todos estamos involucrados en la educación.

Docente 4: No, aquí los responsables son docentes, padres de familia.

Docente 5: No, es el menos responsable. Solo somos transmisores del conocimiento, lo demás viene desde casa.

Docente 6: No, porque no depende del docente ni de las fuentes de apoyo para dar sus clases.

Docente 7: No, incluye a los padres de familia, autoridades educativas respecto a la implementación de los modelos educativos que no se basan en el contexto.

Docente 8: No, el padre de familia también es pieza fundamental.

¿Está de acuerdo con que se evalúe al docente?

Docente 1: Claro que sí. Yo no me niego a una evaluación, a mí me pueden evaluar, pero alguien que sepa más que yo. Y yo no lo digo porque sepa mucho, yo sé qué me hace falta, carezco de muchos conocimientos, pero mínimo, que me evalúen y que me den las estrategias a seguir y tener un buen resultado con mis alumnos. No que me evalúen a ver si aprendí todos los aprendizajes esperados. Que me evalúen aquí, frente a grupo, porque esa es la realidad.

Una observación más real, no administrativa. Porque lo primero que hacen para venir a observarnos o lo que sea, es: saca tu planeación, tu diagnóstico grupal. Pero yo les he dicho háganles un dictado a mis alumnos, pásenle lectura, pónganles unas operaciones.

Docente 2: Sí, estoy de acuerdo. Pues en realidad te permite adquirir experiencias, habilidades, destrezas para desarrollarnos en el ámbito educativo.

Docente 3: Sí, pero no con la finalidad como se manejaba anteriormente de despido, con la finalidad de apoyarnos y actualizarnos, para poder nivelarnos en nuestros conocimientos.

Docente 4: Para mí sí, porque de ahí me voy dando cuenta de mis debilidades y fortalezas.

Docente 5: No, sería más bien capacitación fundamentada basada en ejes formales.

Docente 6: No, porque es dudar de las capacidades que el docente posee, se les debería evaluar a través de su desempeño en las clases con sus alumnos y que el directivo también los evalué.

Docente 7: No, porque el docente solo aplica lo que le manda el gobierno. Se le debe evaluar con informes de la autoridad inmediata.

Docente 8: No, ya que el docente se prepara y estudia en instituciones avaladas por el gobierno, por lo que implica dudar de sus propia formación y escuelas de las cuales se egresa.

¿Fue informado sobre la evaluación?

Docente 1: Sí

Docente 2: No

Docente 3: Sí

Docente 4: Sí

Docente 5: Sí

Docente 6: De forma directa no.

Docente 7: Sí

Docente 8: Sí

¿Qué se le informo, de qué manera, quién lo hizo?

Docente 1: Por medio del correo electrónico, me llego un mensaje de que iba a ser evaluada y que esperara la información. También en la escuela por escrito.

Docente 2: Por un correo electrónico

Docente 3: Vía supervisión, dirección, y de ahí por correo.

Docente 4: Vía correo.

Docente 5: Correo

Docente 6: Llego un correo electrónico

Docente 7: Vía correo electrónico

Docente 8: Vía correo electrónico

¿Con cuánto tiempo de anticipación se le informó que iba a ser evaluado?

Docente 1: Seis meses antes.

Docente 2: Un mes antes

Docente 3: Dos meses antes

Docente 4: tres meses

Docente 5: dos meses

Docente 6: seis meses

Docente 7: dos meses

Docente 8: dos meses

¿Se ofrecieron servicios de apoyo o asistencia técnica para la evaluación?

Docente 1: No

Docente 2: Sí, un curso de aproximadamente 4 meses, pero este era de forma particular.

Docente 3: Lo que pasa es que a nosotros nos dijeron que íbamos a ser evaluados y nos íbamos a ir así al examen, solo íbamos a ser tutorados, en mi caso nunca sucedió y pues ahora sí que yo me fui al examen con lo que pude investigar. Y con lo que yo sabía con eso me enfrente al examen.

Docente 4: Sí, tuvimos capacitaciones.

Docente 5: Ninguno, no se me ofreció nada.

Docente 6: No

Docente 7: Al último grupo no

Docente 8: Al cuarto grupo no

¿Recibió algún apoyo o recurso durante la transición de la evaluación?

Docente 1: Nos dieron un curso en centros de maestros, pero eso fue de aprendizajes claves, que me sirvió de mucho para la evaluación, conozco una maestra que es evaluadora, pero a mí no me apoyo en nada.

Docente 2: No

Docente 3: No

Docente 4: Sí

Docente 5: No

Docente 6: No

Docente 7: No

Docente 8: No

¿De qué tipo?

Docente 1: Aprendizajes claves

Docente 2: Diplomado con un costo de 1500 pesos.

Docente 4: Proyectos de evaluación

¿Por parte de quién?

Docente 1: Centros de maestros, yo lo tome de forma voluntaria y fue gratuita.

Docente 2: Particular

Docente 4: Centros de maestros de la región.

Docente 6: Sólo por algunos compañeros. Realizamos círculos de estudio.

Docente 7: Ninguno, yo busque por mis propios medios.

Docente 8: Busque ayuda externa.

¿Cómo este recurso se benefició su desempeño en la evaluación?

Docente 1: Sí

Docente 2: Sí

Docente 4: Sí ya que argumentando lo que sabemos con base también en la experiencia. Práctica con teoría, nos debemos capacitar un poco más en teoría.

Docente 7: No hubo

¿Recibió alguna capacitación para presentar la evaluación?

Docente 1: No

Docente 2: NO

Docente 4: Sí

Docente 5: No

Docente 6: Círculos de estudio

Docente 7: No

Docente 8: No

¿Sobre qué temas o aspectos trato la capacitación?

Docente 2: Nuevo modelo educativo en las habilidades, destrezas, como se desarrollan los niños en el aula, nuestra experiencia con los alumnos.

Docente 4: Proyectos de evaluación

¿Considera que la capacitación recibida fue de ayuda durante la evaluación?

Docente 2: Me sirvió un poco, no del todo, pero si ayudo.

Docente 5: No

Docente 6: Sí

Docente 7: No

¿Tomo alguna capacitación o curso por cuenta propia (incluir precio y temas vistos)?

Docente 2: 1500 pesos. Nuevo modelo educativo en las habilidades, destrezas, como se desarrollan los niños en el aula, nuestra experiencia con los alumnos.

¿Cuál de las dos capacitaciones le sirvió más (la tomada por cuenta propia o por alguna institución)?

En la institución donde labora ¿se abrieron espacios para la reflexión y la preparación de la evaluación?

Docente 1: No, al menos para mí no. Durante la evaluación al desempeño docente

Docente 2: No.

Docente 4: No

Docente 5: Poco

Docente 6: No

Docente 7: No

Docente 8: No

¿Cómo vivió el proceso evaluativo?

Docente 1: Normal, no me estrese.

Docente 2: Con mucho estrés.

Docente 3: Muy estresante.

Docente 4: Al principio un poco de tensión, pero conforme ya nos íbamos evaluando ya fue más tranquilo.

Docente 5: Muy tenso

Docente 6: Mucha Presión

Docente 7: Mucho estrés

Docente 8: Con mucha tensión

¿Por qué?

Docente 2: Porque en realidad uno no conoce lo que te van a preguntar.

Docente 3: porque nos estamos enfrentando a algo nuevo y que ni siquiera habíamos tenido la oportunidad de capacitarnos como ahora fue algo que surgió de algo que se venía mencionando, no como ahora que hay cursos en línea, especiales. Pero cuando a mí me toco no hubo nada de eso, a mí me mandaron sin nada.

Docente 5: Parece que ya no tenía sustento de presentarla, no se me indico porque había sido seleccionado.

Docente 6: Se nos indicaba que nuestro trabajo estaba de por medio.

Docente 7: Por falta de información.

Docente 8: Por todo lo que se mencionaba respecto a las consecuencias de no aprobar.

¿Presento alguna complicación durante el proceso de evaluación?

Docente 1: No

Docente 2: Sí

Docente 3: Sí

Docente 4: Sí

Docente 5: Sí, ya que me fracture la mano.

Docente 6: Sí

Docente 7: Sí

Docente 8: Sí

Alguna etapa en específico

Docente 1: Ahí el problema que hubo fue que al finalizar hubo dos preguntas que no marcaba y la persona que me estaba asesorando tampoco sabía cómo regresar, hasta que le busqué y ya pude lograr que se contaran esas respuestas. En un momento dado puedo ponerme a pensar que no se me evaluó bien.

Docente 2: No poder subir la información que nos pedían, que la plataforma no soportaba la cantidad de caracteres o información que pedía.

Docente 3: Fueron 4 etapas a evaluar y donde se me complicó fue en el portafolio de evidencias porque yo no lo había trabajado en las demás no hubo problemas, en la opinión del director, todo eso bien.

Docente 4: En el uso del ordenador, en subir los trabajos, acomodar fotografías, se me dificultó la tecnología.

Docente 5: En el proceso de subir evidencias.

Docente 6: No pude completar mi proyecto porque de la presión de la evaluación me enfermó.

Docente 7: Desde el inicio hasta el fin de las etapas.

Docente 8: Desde el manejo del ordenador hasta subir mis evidencias.

¿A qué cree que se debieron las complicaciones?

Docente 2: A los tantos maestros que al mismo tiempo estaban subiendo su información.

Docente 3: En el ordenador que en un inicio se trababa, pero ya se le hablaba a la persona que estaba en el salón observando el proceso de la evaluación y ya se acercaban y nos movía las computadoras porque se trababan los programas.

Docente 5: No se manejar a un 100 por ciento la computadora, se me dificulta su uso ya que desconozco ciertas cosas de su manejo.

Docente 6: A los comentarios que se nos hacían sobre los despidos.

Docente 7: En materiales, uso y falta de uso de la tecnología.

Docente 8: La falta de conocimiento de la tecnología.

¿Se le asignó un lugar cercano para realizar la evaluación?

Docente 1: Sí

Docente 2: Sí

Docente 3: Sí

Docente 4: Sí

Docente 5: No

Docente 6: Sí

Docente 7: Sí pero muy escondido para encontrar la escuela de asignación

Docente 8: Sí pero muy escondido, me costó trabajo llegar.

¿Cree que su formación influyó en su desempeño?

Docente 1: Claro que sí.

Docente 2: Sí, claro que sí. La experiencia.

Docente 3: Sí, porque yo tome cursos y eso me ayudo a no salir tan mal en la evaluación.

Docente 4: Sí.

Docente 5: No

Docente 6: Sí, aunque fue una desgracia que estos no se tomaran en cuenta ni los años de servicio.

Docente 7: Sí

Docente 8: Sí

Después

¿Cuál fue su desempeño (resultados) en la evaluación?

Docente 1: Suficiente

Docente 2: Satisfactorio

Docente 3: Bueno

Docente 4: Insuficiente, en lo que sentí que iba a salir mal fue en la evaluación de conocimientos, pero lo que salió mal fue mi proyecto. Yo sentí que estaba bien, mi proceso de desarrollo, pero viendo mi resultado no me favoreció tanto.

Docente 5: Suficiente

Docente 6: Bueno

Docente 7: Suficiente

Docente 8: Destacado

¿Está de acuerdo con el resultado obtenido? ¿Por qué?

Docente 1: Salí con 104 puntos, me faltaron 5 para ser bueno. Pero nadie me ayudo, eso me da satisfacción.

Docente 2: No, porque esperaba tener más resultados.

Docente 3: Sí, porque en el primer año que fue la evaluación si hubo mucha insuficiencia ya en el segundo año los resultados fueron más elevados.

Docente 4: No. Porque de acuerdo a lo que yo presente pues yo siento que era otra evaluación.

Docente 5: No me es relevante el resultado que obtuve.

Docente 6: No, porque en la evaluación todos debimos ser tomados en cuenta.

Docente 7: Sí, porque no me había enfrentado nunca a esta evaluación.

Docente 8: Sí, porque a pesar de no haber recibido apoyo mi resultado fue destacado.

¿Considera que pudo haber obtenidos mejores resultados?

Docente 1: Considero que, si las personas que me evaluaron estuvieran mejor preparadas, descansadas, no fueran tan problemático.

Docente 2: Sí.

Docente 3: Sí, si en un inicio si me hubiese apoyado o tutorado como tal.

Docente 4: Sí, porque ya revisé mi proyecto y vi que realmente si tenía todo. De acuerdo a la argumentación que ahí me ponen que no concuerda el diagnóstico que yo doy al inicio con el proyecto. Pero yo digo, sí aplique mis técnicas de evaluación, hice mis actividades, aplique mi test, pero no me favoreció.

Docente 5: No lo sé

Docente 6: Tal vez.

Docente 7: Sí

Docente 8: Sí

¿Qué factores intervinieron en su desempeño?

Docente 2: El tiempo que se dio para avisarme sobre la evaluación y si hubiera recibido capacitaciones.

¿En qué lo beneficio la evaluación?

Docente 1: En nada, porque no nos dieron dinero, solamente era a los resultados buenos y excelentes. Me comentó una compañera que no presento examen y salió excelente, simplemente le llego su resultado.

Docente 2: Te beneficia en muchas cosas, en como trabajar con los niños, como dialogar con ellos, y además la satisfacción de haber pasado el examen.

Docente 3: El beneficio que tuve es que ya fui evaluada, ya estoy del otro lado dentro de 4 años. Entonces si se sigue este proceso ya estamos dentro.

Docente 4: No, en nada.

Docente 6: Fundamentación teórica.

Docente 7: Recibir orientaciones y tener mayor tiempo.

Docente 8: Recibir capacitaciones a tiempo y verdaderamente útiles para tener la teoría que se solicitaba.

¿En qué lo perjudico o beneficio la evaluación?

Docente 1: En nada, solo el tiempo que invertí, pero considero que aprendí. El ir a presentar el examen en computadora, igual. Yo nunca tuve conocimiento de que a alguien se le quitara del servicio por eso.

Docente 2: No.

Docente 3: En nada.

Docente 4: Nada.

Docente 5: En nada y para ningún fin.

Docente 6: Solo me enferme de la presión y no me ayudo en nada.

Docente 7: Me beneficio en observar la capacidad de mi desempeño.

Docente 8: Me perjudico en mi salud y tiempo ya que descuide muchas cosas.

¿Qué aspectos propondría se tomarán en cuenta para futuras evaluaciones a los docentes?

Docente 1: El ámbito personal, contextualizar la evaluación. Que se tomara en cuenta el desempeño frente a grupo, pero realmente, no tanto con un examen de planea o enlace, si no como autoridad, ver que tanto saben los niños.

Docente 2: En realidad que fuera enfocada al grado que cada docente imparte para una buena evaluación.

Docente 3: Pues que fueran más acordes a los contextos donde estamos trabajando.

Docente 4: Los evaluadores tomaran más en cuenta lo que realizamos dentro del salón de clases porque de acuerdo a lo que nosotros trabajamos con los niños, no son las mismas comunidades, los padres de familia tampoco nos responden como nosotros quisiéramos, ahora sí que tomaran más en cuenta nuestro trabajo.

Docente 5: Que no haya evaluaciones si no solo se observe el desempeño y se indique mis áreas de oportunidad.

Docente 6: La experiencia, observación de clases, evaluación directiva, etc.

Docente 7: El observar la capacidad de mi desempeño. Y se capacite teniendo tiempo.

Docente 8: Observar verdaderamente lo que se hace en clase cuando se lidia con una infinidad de alumnos con problemas y barreras de aprendizaje. Que se abran capacitaciones.

¿Se organizaron en cada plantel espacios físicos y de tiempo para que los docentes y directivos intercambien experiencias, proyectos, problemas y soluciones, después de la evaluación?

Docente 1: No

Docente 3: En los consejos técnicos hubo esa oportunidad.

Docente 4: No

Docente 5: No

Docente 6: No

Docente 7: No

Docente 8: No

Se obtuvo lo mencionado de acuerdo a los resultados, es decir: ¿a resultados satisfactorios existió aumentos salariales, aumento de horas, aumento de puesto de trabajo o de lo contrario se sancionó a quien obtuvo resultados deficientes?

Docente 2: No, porque tuve que haber sacado lo máximo para obtener un buen salario.

Docente 4: No, ya que tuve un resultado insatisfactorio y solo fue una propuesta el presentar por segunda vez el examen ya que se implementaría una nueva reforma.

Docente 5: Desconozco

Docente 6: Sí, a los resultados satisfactorios o destacados.

Docente 7: Ninguna modificación

Docente 8: Aumento salarial

¿Cómo define usted realmente a la evaluación con relación al servicio profesional docente?

Docente 2: Como una herramienta que permite conocer los estándares que cada maestro va adquiriendo durante la experiencia docente.

Docente 4: Para mi está bien, pero hay muchos compañeros que le tienen miedo, incluso se han enfermado, pero yo creo que, si está bien, porque así nos damos cuenta donde estoy fallando y donde tengo que mejorar, tengo que seguirme preparando, para ofrecer un buen servicio.

Actualmente ¿Qué cambios positivos o negativos observa actualmente después de 4 años de la evaluación docente? ¿Le gustaría hacer algún comentario final?

Docente 1: Ningún cambio.

Ahora con la derogación de la reforma me gusta que se revalore la imagen social del docente, porque yo lo viví, esa etapa en la que el docente era lo máximo y todo. Pero que sea real, no nada más por el hecho de que soy maestro, y los niños no me

interesan, ya quiero que se me revalore la imagen. Si no también hay que ganárselo. Otras de las cosas que me gusta es que se retome el humanismo, que se haga corresponsable al padre de familia. También que debemos dar una educación de excelencia, también espero se nos de la infraestructura necesaria; porque aquí ni luz tenemos desde el año pasado, si no me das las herramientas, cómo.

En un momento dado respeto a mi calificación, no supe porque se me otorgo.

Un problema que vi en la evaluación, es que situaciones que yo en mi vida he vivido y situaciones que yo analice y que desde mi lógica yo digo, haría esto y esto, y luego dicen que no, esa lógica no es, es todo un protocolo. Entonces muchas veces había gente que ni siquiera tenía el protocolo, entonces que nos den cursos, porque se aprende, y gente más preparada.

Ahora la evaluación será en su mayoría de diagnóstico.

Docente 2: Pues la forma de cómo tratar a los niños de dialogar, de no gritar, de pues tratarlos como niños que pueden hacer bien las cosas.

Observo cambios positivos, en realidad ya no tienes el estrés de ser evaluado, aunque aún seguiremos siendo evaluados ahora será de una forma distinta.

Docente 3: Continuar con el proceso de mejorar los aprendizajes de los alumnos, el saber cómo encaminarlos a tener un mejor aprendizaje.

Docente 4: A veces lo que proponen si nos conviene, trabajar lo nuevo, por ejemplo, la nueva escuela mexicana, pero a veces lo que nosotros trabajamos con los niños dentro del aula es otra cosa. Porque, si nos proponen y lo llevamos a la práctica, pero los resultados obtenidos no nos favorecen.

Docente 5: Que se sustente en una capacitación con cursos con profesionales. No debe existir la evaluación, solo la capacitación. Que se otorgue una plaza a todos los normalistas egresados.

6: Aun no se especifica lo que se quiere de forma clara. Está bien siempre y cuando se tome en cuenta el desempeño en el aula.

Docente 7: No observo ningún cambio. Se necesita se rescate más a los alumnos normalistas ya que ellos tienen el perfil.

Docente 8: Cambios positivos que se derogue la evaluación docente.

GUIÓN DE ENTREVISTAS 2 PARA DOCENTES
EVALUACIÓN AL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE: UN RETO PARA EL
PROFESORADO DE EDUCACIÓN BÁSICA
VARIABLE VIVENCIAS

Antes de la evaluación al desempeño docente

Considera que su transcurso por la evaluación fue acompañado o en solitario

Docente 1: Solitario

Docente 2: Solitario

Docente 3: Solo

Docente 4: Solo

Docente 5: Solitario

Docente 6: Solitario

Docente 7: Sola

Docente 8: En solitario

¿Cómo se sintió al saber que sería evaluado?

Docente 1: No sentí nada

Docente 2: Muy nervioso

Docente 3: Me sentí con intriga, saber cómo fui seleccionada para este proceso y con todo lo que se comentaba que iba a ver tres oportunidades, despidos y no sé qué tanta cosa. Pues desconcertada sin saber que iba a suceder después de ese proceso.

Docente 4: Al principio un poco de tensión decíamos cómo nos vamos a evaluar. Sí nos sentíamos un poco inquietos.

Docente 5: Cumplir en hacer ese ejercicio.

Docente 6: Pues preocupada.

Docente 7: Angustiada y nerviosa.

Docente 8: Angustiado

Durante la evaluación al desempeño docente

¿Su salud se vio repercutida por este proceso?

Docente 1: No

Docente 2: Al principio no, pero al final sí. Al principio estas trabaje y trabaje, te estresas. Y al final viene el bajón como que te cae el veinte de que, sí se puede, pero en realidad te enfermas.

Docente 3: Sí, porque a veces había tensiones nerviosas, por la intriga de saber que iba a pasar conmigo en la evaluación.

Docente 4: No

Docente 5: No

Docente 6: Sí

Docente 7: Un poco

Docente 8: Un poco

¿Cómo se encontraba de estado de ánimo?

Docente 1: Me dio igual, yo no le di mucha importancia, ya que el sindicato me pidió llenara un oficio donde no queríamos ser despedidos.

Docente 2: Muy bajo en realidad.

Docente 3: Pues había momentos que estaba bien, en otros nerviosa.

Docente 4: Bien, tranquila.

Docente 5: Impaciente, por tener que realizar el examen sin ningún fin.

Docente 6: Depresiva, porque los comentarios no eran concretos, se nos hizo creer que el trabajo estaba en juego.

Docente 7: Muy estresada, porque se rumoraba retirarnos del servicio.

Docente 8: Estresada, por la situación de que si no se aprobaba se nos retiraría del servicio.

Durante la presentación del examen ¿Cómo se sintió emocional y físicamente?

Docente 1: No me desgaste

Docente 2: Al principio emocionado porque quería yo conocer que es lo que me iban a plantear, pero al final dije, sí lo paso.

Docente 3: Presionada por que me estaba enfrentando a algo nuevo, estar todo el día frente a una computadora, porque se nos aplicó en un solo día los dos momentos y solamente nos dieron una hora a descansar, comer algo y regresar.

Docente 4: Un poco nerviosa para manejar la computadora porque a mí se me hace un poco difícil y tenso.

Docente 5: Cansado y muy tedioso

Docente 6: Nerviosa y preocupada

Docente 7: Nerviosa y angustiada

Docente 8: Nerviosa

¿Considera que su formación influyo en cómo vivió el proceso evaluativo?

Docente 1: Sí

Docente 2: sí

Docente 3: En parte sí, porque eso me ayudo, la experiencia que he adquirido frente a grupo me ayudo a no sentirme tan desprotegida, porque no tenía quien me acompañara

Docente 4: Sí

Docente 5: No

Docente 6: Si, Porque no se nos informó de forma clara y al ser formados con la didáctica se creía otra cosa de lo real. Se nos formó dándonos una base en el trabajo como docentes nunca se nos dijo o no existe documento para quitarte del trabajo.

Docente 7: Sí, soy normalista y tengo las bases.

Docente 8: Sí, la formación de normalista me permitió resolver situaciones que se planteaban.

Después de la evaluación al desempeño docente

Al conocer sus resultados ¿cómo se sintió emocional y físicamente?

Docente 1: Defraudada, yo pensé que obtendría mejores resultados.

Docente 2: Bien, alegre, satisfecho de haber realizado un examen que fue rechazado por muchos.

Docente 3: Bien, ya que yo viví la evaluación en dos momentos, ya que la primera vez no pase el portafolio de evidencias, tuve una segunda evaluación en el año 2016. Me mandaron, ya que no alcance el total de puntos que necesitaba.

Docente 4: Me cayó como de bomba porque yo esperaba otro resultado.

Docente 5: Sin ninguna reacción.

Docente 6: Pues decepcionada, aunque estaba en duda muchas cosas.

Docente 7: Satisfecha por un logro más.

Docente 8: No lo podía creer.

Al concluir la evaluación qué cambio noto en su persona (emocional y físicamente), a diferencia de cuando inicio.

Docente 1: Ninguno

Docente 2: Tu autoestima es un poco elevada, te sientes bien, pues más que nada es el ego por haberla pasado.

Docente 4: Pues que de acuerdo al proyecto que yo presente debo mejorar.

Docente 5: Ninguna

Docente 6: Más tranquilidad, paz interior.

Docente 7: Tranquilidad.

Docente 8: Tranquilidad.

¿Con que imagen se queda de la evaluación?

Docente 1: Simplemente paso como un proceso.

Docente 2: Como una herramienta muy buena.

Docente 3: Con algo no muy agradable, más que nada porque fueron dos procesos a los que yo me enfrente y pues era una situación estresante, en un momento determinado con un pensamiento de que a lo mejor me podrían despedir.

Docente 4: Para mi está bien, pero no estoy de acuerdo con mi resultado obtenido.

Docente 5: Sin ningún valor ni fundamento

Docente 6: Una mala imagen de todo lo vívido.

Docente 7: Fue una presión excesiva.

Docente 8: Fue un exceso de estrés.

Si se pudiera proponer para ser evaluado nuevamente ¿Lo haría?

Docente 1: No, no me interesaría, ya tengo 4 años y son a lo mejor los que trabajo y ya.

Docente 2: Sí

Docente 3: Sí, pero ahora solicitaría que no me dejaran sola, que tuviera un acompañamiento para poder llevar el proceso.

Docente 4: Sí

Docente 5: No, no es evaluar solo al docente sino a todo el aparato educativo.

Docente 6: No, porque no hay nada específico ni claro, solo comentarios al aire.

Docente 7: Si, ya tuve la experiencia.

Docente 8: No, es muy angustiante.

¿Cuál considera que es ahora la perspectiva social del docente?

Docente 1: Muy mala imagen, hay que trabajar mucho para que la gente nos revalore, demasiado digo yo. Fue durante todo este proceso que crearon los medios de comunicación, siempre se nos tachó de maestros flojos y así es la imagen ahorita.

Docente 2: Pues en un momento que son flojos, que no se preparan, pero en realidad todos estamos preparados para ser evaluados.

Docente 3: Más que nada se nos quiso que a través de la evaluación fuéramos evidenciados en cierto modo y a través de ese proceso me pude dar cuenta de mis debilidades y las fortalezas que yo tengo.

Docente 4: Pues seguirnos preparando y actualizando para ofrecer un mejor servicio.

Docente 5: De cambio y de compromiso. Es motor social del cambio contemporáneo.

Docente 6: Se han perdido valores, se ve al docente como cualquiera, con una evaluación desvalorizada. Al gobierno que pone en duda y en juego el trabajo docente, la sociedad misma lo desvaloriza.

Docente 7: No hubo cambios.

Docente 8: La misma imagen lastimada de siempre, no se puede cambiar de la noche a la mañana. Es responsable de los males de la educación, se le responsabiliza de todo.

¿Le gustaría hacer algún comentario final?

Docente 1: Considero que el reajuste a la reforma me traerá beneficios, espero un grupo con menos alumnos para dar un mejor servicio, porque tengo 37 alumnos de 2 año, y tengo 10 que no saben vocales y números. Además, espero se me den las herramientas, yo tengo que andar cargando mi computadora, porque hace rato les puse un video.

Docente 2: Los reajustes me traerán beneficios ya que puedo tener un mejor salario.

Docente 3: La evaluación docente si beneficia el desempeño frente al grupo ya que en lo personal me di cuenta de mis logros y lo que yo requiero reforzar, y si es necesario asistir a cursos para nivelarme, precisamente para no tener debilidades. Ahora vamos a seguir siendo evaluados, pero con la finalidad de apoyo con cursos que nos puedan nivelar donde haga falta, sin despidos. No me opongo a la evaluación, simplemente que no nos dejen solos.

Docente 5: Dar plaza a todos los egresados de las normales por el solo hecho de concluir su preparación. Normalista- Docente.

Docente 6: Que todo lo que se logre sea en beneficio del docente haya o no buenos resultados en evaluaciones, se debe tomar en cuenta el proceso del aula y su práctica docente.

Docente 7: Que se mejoren capacitaciones con gente o personal especializado en la materia.

Docente 8: Que en definitiva deberían de quitar la evaluación y mejor dar los tiempos para una buena capacitación, pero con gente que en realidad domine el tema más no sean de nosotros mismos y que la información no llegue como teléfono descompuesto.

GUIÓN DE ENTREVISTA PARA EL DIRECTOR

Escuela primaria Emiliano Zapata

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Tiempo en servicio como profesor:

7 años

¿Qué aspectos conoce de la reforma educativa 2013?

La intensión que tiene es brindar una educación de calidad en el sexenio de Enrique Peña Nieto, además de generar nuevas propuestas para evaluar al docente, en lo que fue un examen, el cual empezó a generar estrés entre los maestros. Es reformar o transformar la educación.

¿Quiénes están considerados y quiénes faltan?

Considero que hizo falta considerar realmente al magisterio docente, tomar sus comentarios respecto a cómo evaluar y no solo hacer caso a las minorías como el INEE que simplemente busco evaluar con fines de coerción.

¿Está bien orientada?

Fue buena, pero falto estructurarla mejor.

¿Qué le falta?

Tomar en cuenta las condiciones reales del trabajo, ya que en ocasiones como escuela pública carecemos de ciertos servicios que realmente afecta el desempeño del docente y del alumno.

¿Cómo se enteró de la evaluación al servicio profesional docente?

Por medio de comunicados que llegaron a la institución y por compañeros que me comentaban sobre todo este proceso de la evaluación.

¿Cómo director cual fue su postura frente a la evaluación? (acuerdo o desacuerdo)

Estoy de acuerdo, porque fue muy claro el proceso que se iba a realizar. De igual manera para ser director se requiere ser evaluado para llegar a este cargo.

¿Qué perspectiva tiene sobre ella?

Es necesaria en el ámbito educativo sin embargo no estuvo bien orientada ni dirigida, al parecer en sus inicios se lanzó como una prueba piloto y más tarde se fue perfeccionando.

¿Qué sabe sobre ella?

Su finalidad era elevar la calidad educativa, colocando a los docentes más idóneos y eficaces frente a grupo ya que si se trabaja de esta manera se verá repercutido el aprendizaje de los alumnos haciendo estos de calidad.

¿Informo a los docentes sobre la evaluación y todo el proceso?

Sí se le hizo un llamado a dirección sin embargo en sus inicios no fue tan claro el proceso por lo que no pude dar información completa, sin embargo, también se les aviso vía correo electrónico.

¿Qué actitudes (Positivas o negativas) noto en los docentes al enterarse de la noticia?

Sí, su actitud fue negativa a la defensiva, no es fácil. Simplemente el hecho de entrar al salón a observar las clases no está muy abiertos a ese acompañamiento. Si vi que no lo aceptaron de la mejor manera.

¿Estuvieron en acuerdo o desacuerdo?

Desacuerdo porque no conocían realmente cual sería el procedimiento y además los medios solo lograban desequilibrarlos creando miedo, como consecuencia de obtener resultados deficientes.

¿Se acercaron a usted para aclarar dudas?

No

¿Surgieron conflictos durante el proceso?

Sí, en ocasiones descuidaban sus clases por tener listo todo lo administrativo.

¿De qué tipo?

¿Cómo los soluciono?

No busque solucionarlos ya que el estar de un lado a otro no me permite crear espacios para poder escuchar lo que vivieron los maestros.

¿Durante el proceso notó algún cambio en las prácticas de los docentes dentro del salón de clases?

No al 100%, si genera una inquietud ya que depende de esa evaluación su trabajo y pues si hubo quien comenzó a ver cómo dar la clase, como abordar cierto tipo de aprendizajes, pero no al 100%.

¿Cuáles fueron esos cambios?

Cambios en cómo tratar con los alumnos.

¿Algunos docentes se vieron afectados emocionalmente?

Sí. Hubo compañeros que tuvieron un proceso muy difícil y pesado. Lo sufrieron bastante porque eran muchos requisitos los que pedían y pues no estaban acostumbrados a todo ese proceso, si, lloraron.

Incluso había maestras que pensaron en dejar hasta ahí su trabajo.

¿Algunos docentes se vieron afectados en la salud?

Sí

¿Usted apoyo a los docentes?

Trataba de hacerlo, sin embargo, es difícil que los docentes se acerquen a comentar sus inconformidades, prefieren hablarlo entre ellos.

¿De qué manera?

Hablando con ellos.

¿Considera que los resultados obtenidos en los docentes en la evaluación fueron acorde a su desempeño real dentro del salón de clases?

Mitad y mitad, hay quienes sí llevan una intervención o práctica docente como la presentaron en su proyecto de evaluación. Hay quienes volvieron a estructurar, planear, adaptar su clase. Ya que tenían que construir esa evidencia. Y pues si hubo un cambio.

¿Cuál fue el objetivo de la evaluación?

Pareciera que fue un método de control ya que para mejorar hay otras formas. Pues sí, a veces se necesita un poco de presión, un poco de estar al pendiente de lo que hacen; pueden ser cursos. El hecho de que pasas o está en juego tu trabajo. Por lo que comienza a generar un estrés.

Actualmente ¿considera que la evaluación docente implementada hace 4 años tuvo resultados positivos o negativos en relación con la calidad educativa?

Abre mucho el panorama de qué es necesaria una preparación diferente, pero no es el método ni la forma. Sin embargo, hay quienes toman conciencia de que deben hacer en el salón de clases.

Para los maestros que llevan años no estuvieron de acuerdo, sin embargo, para los recién egresados no los resienten tanto porque no han vivido tantas cosas, cambios, reformas.

¿Cuales?

Con la derogación de la reforma educativa 2013, usted está en acuerdo o desacuerdo, ¿por qué?

No estoy ni a favor ni en contra. Simplemente considero fue necesario este reajuste, sin dejar de evaluar al docente, pero con nuevos métodos.

Qué opina sobre los reajustes (2019) a la reforma educativa en relación a la evaluación docente (ingreso y permanencia) y el revalorar la labor docente.

Me parece que pueden recuperar conceptos nuevos tales como el humanismo, calidad, inclusiva y de excelencia. Recupera otros conceptos y forma de abordar a los niños. Sin embargo, se propone un incentivo, a través de la elaboración de un diagnóstico ver las necesidades del docente y generar esos cursos o acompañamientos acorde a sus necesidades.

Siempre hace falta un cambio y claro los cambios siempre son complicados y requieren ser adaptados.

Respecto a la revalorización docente, ha cambiado bastante antes existía mucho respeto hacia la profesión, hubo un tiempo que se fue perdiendo, se fue generalizando, se habla ahora de un docente sin tener un antecedente, se le juzga, se dice que no trabaja, no hace nada. A veces es complicado pelear contra esas ideas que tiene la sociedad del docente. Y ahora con estos cambios se pretende regresarle el valor y pues bueno, debe ir poco a poco tomando ese propósito.

GUIÓN DE ENTREVISTA PARA EL DIRECTOR 2

Escuela primaria Revolución

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Guion de entrevista semiestructurada para el director

Tiempo en servicio como profesor:

40 años

Tiempo en servicio como director:

26 años

¿Qué aspectos conoce de la reforma educativa 2013?

Marco político, curricular y pedagógico.

¿Está bien orientada?

Sí, porque incorpora los aprendizajes esperados por ciclos o periodos de la educación básica.

¿Qué le falta?

La parte socioemocional de los alumnos.

¿Cómo se enteró de la evaluación al servicio profesional docente?

Se nos informó a través de la estructura educativa

¿Cómo director cual fue su postura frente a la evaluación? (acuerdo o desacuerdo)

De acuerdo en un 100%

¿Qué perspectiva tiene sobre ella?

Que es un buen parámetro para saber si los docentes son competentes en su labor.

¿Qué sabe sobre ella?

Los lineamientos de trabajo, recuperación de evidencias, y estándares que debe cubrir docente o directivo para ser idóneo.

¿Informo a los docentes sobre la evaluación y todo el proceso?

Sí

¿De qué forma lo hizo?

Asesorías y mesas de ayuda

¿Qué actitudes (Positivas o negativas) noto en los docentes al enterarse de la noticia?

De desacuerdo ya que tenían temor de perder su empleo.

¿Estuvieron en acuerdo o desacuerdo?

En desacuerdo en primera instancia, pero después tuvieron que hacer sus trámites, y actividades para presentar su examen.

¿Se acercaron a usted para aclarar dudas?

Sí, para preguntar datos, fechas, contextos, y asesoría para su plan de intervención pedagógica.

¿Pudo resolverlas?

La mayoría sí.

¿Surgieron conflictos durante el proceso?

Sí

¿De qué tipo?

La carga de evidencias y los tiempos para hacerlo debido a la saturación de usuarios en la plataforma.

Técnicos.

¿Cómo los soluciono?

Con paciencia, subiendo evidencias en horarios nocturnos.

¿Durante el proceso noto algún cambio en las prácticas de los docentes dentro del salón de clases?

No

¿Cuáles fueron esos cambios?

Si acaso su planeación y su trabajo para las evidencias.

¿Algunos docentes se vieron afectados emocionalmente?

Sí

¿Algunos docentes se vieron afectados en la salud?

Sí

¿Usted apoyo a los docentes?

Sí

¿De qué manera?

Solo con comentarles que era un bien necesario y el proceso pasaría de alguna manera.

Conversando con ellos.

¿Considera que los resultados obtenidos en los docentes en la evaluación fueron acorde a su desempeño real dentro del salón de clases?

Sí, en algunos casos.

¿Por qué?

Pudieron reflejar su trabajo en actividades subiendo evidencias.

¿Cuál fue el objetivo de la evaluación?

Permanecer en el servicio

¿Cambiaría algunos aspectos de la evaluación?

Sí

¿Cuáles?

Que sea un requisito más de formación docente que para conservar su trabajo.

Actualmente ¿considera que la evaluación docente implementada hace 4 años tuvo resultados positivos o negativos en relación con la calidad educativa?

No

¿Cuales?

Sigue habiendo rezago educativo y no fue elemento que abonara a su disminución ya que esto depende de otros aspectos sociales y pedagógicos.

Con la derogación de la reforma educativa 2013, usted está en acuerdo o desacuerdo, ¿por qué?

Sí debe haber un enfoque diferente en esta evaluación.

Que aspectos positivos o negativos observa en el reajuste a la reforma 2013, respecto a la evaluación docente y su revalorización.

Positivos, ya que esperamos que con esta nueva escuela mexicana realmente se les dé a los maestros su revalorización en su trabajo con sus alumnos y su autoridad frente a los padres de familia.

CUESTIONARIO PARA DOCENTES

Profesor 1

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Profesor: Agradezco su apoyo para la continuación de esta investigación sobre la percepción y vivencia del profesor en la evaluación al desempeño docente. Solicito contestar las siguientes preguntas de manera sincera, las respuestas solo se usaran para fines académicos con relación a la presente investigación.

Año de evaluación: 2018

Escuela: Primaria Emiliano Zapata.

Edad: 59 años

Años en servicio: 39 años

Escolaridad: Licenciatura en psicología

Institución de procedencia (dónde estudio): UNAM

Marque con una x ¿Estuvo de acuerdo con la evaluación al desempeño docente?

Si (X) No ()

Marque con una x cuál de las evaluaciones presento

Tipo de evaluación	Marque con una X
Ingreso	
Permanencia	X
Reconocimiento	
Promoción	

Del 0 al 10, en la escala en la que 0 es el valor mínimo y 10 el máximo, ¿Qué tanto cree que la sociedad valora a un profesor de educación primaria? **1**

Marque con una x. ¿Si existiera la posibilidad de volverse a evaluar lo haría?

Si (X) No ()

Marque con una x. Considera que la evaluación al desempeño docente tomo en cuenta las condiciones reales de trabajo docente

Si () No (X)

Marque con una x. De acuerdo a su vivencia en la evaluación docente, esta fue tal y como se muestra en los documentos oficiales

Si () No (X)

Marque con una X. Considera que la finalidad real de la evaluación es:

Considera que la finalidad real de la evaluación es:	Marque con una X
Con fines de elevar la calidad educativa	
Con fines coercitivos	
Con fines de control	X
Con fines de elevar la profesionalización docente	

Marque con una x ¿Está de acuerdo con la derogación de la reforma 2013 y con ello la evaluación docente?

Si (X) No ()

Gracias por su participación

Cuestionario para docentes Profesor 2

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Profesor: Agradezco su apoyo para la continuación de esta investigación sobre la percepción y vivencia del profesor en la evaluación al desempeño docente. Solicito contestar las siguientes preguntas de manera sincera, las respuestas solo se usaran para fines académicos con relación a la presente investigación.

Año de evaluación: 2017

Escuela: Primaria Emiliano Zapata.

Edad: 33 años

Años en servicio: 11 años

Escolaridad: Licenciatura en educación primaria

Institución de procedencia (dónde estudio): Normal Rural Lázaro Cárdenas del Rio

Marque con una x ¿Estuvo de acuerdo con la evaluación al desempeño docente?

Si () No (x)

Marque con una x cuál de las evaluaciones presento

Tipo de evaluación	Marque con una X
Ingreso	
Permanencia	X
Reconocimiento	
Promoción	

Del 0 al 10, en la escala en la que 0 es el valor mínimo y 10 el máximo, ¿Qué tanto cree que la sociedad valora a un profesor de educación primaria? **5**

Marque con una x. ¿Si existiera la posibilidad de volverse a evaluar lo haría?

Si (X) No ()

Marque con una x. Considera que la evaluación al desempeño docente tomo en cuenta las condiciones reales de trabajo docente

Si () No (X)

Marque con una x. De acuerdo a su vivencia en la evaluación docente, esta fue tal y como se muestra en los documentos oficiales

Si () No (X)

Marque con una X. Considera que la finalidad real de la evaluación es:

Considera que la finalidad real de la evaluación es:	Marque con una X
Con fines de elevar la calidad educativa	
Con fines coercitivos	
Con fines de control	X
Con fines de elevar la profesionalización docente	

Marque con una x ¿Está de acuerdo con la derogación de la reforma 2013 y con ello la evaluación docente?

Si (X) No ()

Gracias por su participación

Cuestionario para docentes Profesor 3

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Profesor: Agradezco su apoyo para la continuación de esta investigación sobre la percepción y vivencia del profesor en la evaluación al desempeño docente. Solicito contestar las siguientes preguntas de manera sincera, las respuestas solo se usaran para fines académicos con relación a la presente investigación.

Año de evaluación: 2015 y 2016

Escuela: Primaria Emiliano Zapata.

Edad: 50 años

Años en servicio: 20 años

Escolaridad: Licenciatura en educación primaria

Institución de procedencia (dónde estudio): Escuela Normal Emiliano Zapata

Marque con una x ¿Estuvo de acuerdo con la evaluación al desempeño docente?

Si () No (x)

Marque con una x cuál de las evaluaciones presento

Tipo de evaluación	Marque con una X
Ingreso	
Permanencia	X
Reconocimiento	
Promoción	

Del 0 al 10, en la escala en la que 0 es el valor mínimo y 10 el máximo, ¿Qué tanto cree que la sociedad valora a un profesor de educación primaria? **5**

Marque con una x. ¿Si existiera la posibilidad de volverse a evaluar lo haría?

Si (X) No ()

Marque con una x. Considera que la evaluación al desempeño docente tomo en cuenta las condiciones reales de trabajo docente

Si () No (X)

Marque con una x. De acuerdo a su vivencia en la evaluación docente, esta fue tal y como se muestra en los documentos oficiales

Si () No (X)

Marque con una X. Considera que la finalidad real de la evaluación es:

Considera que la finalidad real de la evaluación es:	Marque con una X
Con fines de elevar la calidad educativa	
Con fines coercitivos	
Con fines de control	X
Con fines de elevar la profesionalización docente	

Marque con una x ¿Está de acuerdo con la derogación de la reforma 2013 y con ello la evaluación docente?

Si (X) No ()

Gracias por su participación

Cuestionario para docentes Profesor 4

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Profesor: Agradezco su apoyo para la continuación de esta investigación sobre la percepción y vivencia del profesor en la evaluación al desempeño docente. Solicito contestar las siguientes preguntas de manera sincera, las respuestas solo se usaran para fines académicos con relación a la presente investigación.

Año de evaluación: 2018

Escuela: Primaria Emiliano Zapata.

Edad: 48 años

Años en servicio: 27 años

Escolaridad: Licenciatura en educación primaria

Institución de procedencia (dónde estudio): Normal Rural Emiliano Zapata

Marque con una x ¿Estuvo de acuerdo con la evaluación al desempeño docente?

Si (x) No ()

Marque con una x cuál de las evaluaciones presento

Tipo de evaluación	Marque con una X
Ingreso	
Permanencia	X
Reconocimiento	
Promoción	

Del 0 al 10, en la escala en la que 0 es el valor mínimo y 10 el máximo, ¿Qué tanto cree que la sociedad valora a un profesor de educación primaria? **6**

Marque con una x. ¿Si existiera la posibilidad de volverse a evaluar lo haría?

Si (X) No ()

Marque con una x. Considera que la evaluación al desempeño docente tomo en cuenta las condiciones reales de trabajo docente

Si () No (X)

Marque con una x. De acuerdo a su vivencia en la evaluación docente, esta fue tal y como se muestra en los documentos oficiales

Si (x) No ()

Marque con una X. Considera que la finalidad real de la evaluación es:

Considera que la finalidad real de la evaluación es:	Marque con una X
Con fines de elevar la calidad educativa	
Con fines coercitivos	
Con fines de control	
Con fines de elevar la profesionalización docente	x

Marque con una x ¿Está de acuerdo con la derogación de la reforma 2013 y con ello la evaluación docente?

Si (X) No ()

Gracias por su participación

Cuestionario para docentes Profesor 5

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Profesor: Agradezco su apoyo para la continuación de esta investigación sobre la percepción y vivencia del profesor en la evaluación al desempeño docente. Solicito contestar las siguientes preguntas de manera sincera, las respuestas solo se usaran para fines académicos con relación a la presente investigación.

Año de evaluación: 2018

Escuela: Primaria Revolución

Edad: 52 años

Años en servicio: 30 años

Escolaridad: Licenciatura en educación primaria

Institución de procedencia (dónde estudio): Normal numero 4

Marque con una x ¿Estuvo de acuerdo con la evaluación al desempeño docente?

Si () No (x)

Marque con una x cuál de las evaluaciones presento

Tipo de evaluación	Marque con una X
Ingreso	
Permanencia	X
Reconocimiento	
Promoción	

Del 0 al 10, en la escala en la que 0 es el valor mínimo y 10 el máximo, ¿Qué tanto cree que la sociedad valora a un profesor de educación primaria? **8**

Marque con una x. ¿Si existiera la posibilidad de volverse a evaluar lo haría?

Si () No (x)

Marque con una x. Considera que la evaluación al desempeño docente tomo en cuenta las condiciones reales de trabajo docente

Si () No (X)

Marque con una x. De acuerdo a su vivencia en la evaluación docente, esta fue tal y como se muestra en los documentos oficiales

Si () No (x)

Marque con una X. Considera que la finalidad real de la evaluación es:

Considera que la finalidad real de la evaluación es:	Marque con una X
Con fines de elevar la calidad educativa	
Con fines coercitivos	x
Con fines de control	X
Con fines de elevar la profesionalización docente	

Marque con una x ¿Está de acuerdo con la derogación de la reforma 2013 y con ello la evaluación docente?

Si (X) No ()

Gracias por su participación

Cuestionario para docentes Profesor 6

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Profesor: Agradezco su apoyo para la continuación de esta investigación sobre la percepción y vivencia del profesor en la evaluación al desempeño docente. Solicito contestar las siguientes preguntas de manera sincera, las respuestas solo se usaran para fines académicos con relación a la presente investigación.

Año de evaluación: 2018

Escuela: Primaria Revolución

Edad: 49 años

Años en servicio: 26 años

Escolaridad: Maestría en educación

Institución de procedencia (dónde estudio): Escuela normal

Marque con una x ¿Estuvo de acuerdo con la evaluación al desempeño docente?

Si () No (x)

Marque con una x cuál de las evaluaciones presento

Tipo de evaluación	Marque con una X
Ingreso	
Permanencia	X
Reconocimiento	
Promoción	

Del 0 al 10, en la escala en la que 0 es el valor mínimo y 10 el máximo, ¿Qué tanto cree que la sociedad valora a un profesor de educación primaria? **8**

Marque con una x. ¿Si existiera la posibilidad de volverse a evaluar lo haría?

Si () No (x)

Marque con una x. Considera que la evaluación al desempeño docente tomo en cuenta las condiciones reales de trabajo docente

Si () No (X)

Marque con una x. De acuerdo a su vivencia en la evaluación docente, esta fue tal y como se muestra en los documentos oficiales

Si () No (x)

Marque con una X. Considera que la finalidad real de la evaluación es:

Considera que la finalidad real de la evaluación es:	Marque con una X
Con fines de elevar la calidad educativa	
Con fines coercitivos	x
Con fines de control	
Con fines de elevar la profesionalización docente	

Marque con una x ¿Está de acuerdo con la derogación de la reforma 2013 y con ello la evaluación docente?

Si (x) No ()

Gracias por su participación

Cuestionario para docentes Profesor 7

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Profesor: Agradezco su apoyo para la continuación de esta investigación sobre la percepción y vivencia del profesor en la evaluación al desempeño docente. Solicito contestar las siguientes preguntas de manera sincera, las respuestas solo se usaran para fines académicos con relación a la presente investigación.

Año de evaluación: 2018

Escuela: Primaria Revolución

Edad: 50 años

Años en servicio: 30 años

Escolaridad: Licenciatura en educación primaria

Institución de procedencia (dónde estudio): Normal numero 25

Marque con una x ¿Estuvo de acuerdo con la evaluación al desempeño docente?

Si () No (x)

Marque con una x cuál de las evaluaciones presento

Tipo de evaluación	Marque con una X
Ingreso	
Permanencia	X
Reconocimiento	
Promoción	

Del 0 al 10, en la escala en la que 0 es el valor mínimo y 10 el máximo, ¿Qué tanto cree que la sociedad valora a un profesor de educación primaria? **0**

Marque con una x. ¿Si existiera la posibilidad de volverse a evaluar lo haría?

Si (x) No ()

Marque con una x. Considera que la evaluación al desempeño docente tomo en cuenta las condiciones reales de trabajo docente

Si () No (X)

Marque con una x. De acuerdo a su vivencia en la evaluación docente, esta fue tal y como se muestra en los documentos oficiales

Si (x) No ()

Marque con una X. Considera que la finalidad real de la evaluación es:

Considera que la finalidad real de la evaluación es:	Marque con una X
Con fines de elevar la calidad educativa	
Con fines coercitivos	
Con fines de control	X
Con fines de elevar la profesionalización docente	

Marque con una x ¿Está de acuerdo con la derogación de la reforma 2013 y con ello la evaluación docente?

Si (X) No ()

Gracias por su participación

Cuestionario para docentes Profesor 8

Evaluación al servicio profesional docente: un reto para el profesorado de educación básica

Profesor: Agradezco su apoyo para la continuación de esta investigación sobre la percepción y vivencia del profesor en la evaluación al desempeño docente. Solicito contestar las siguientes preguntas de manera sincera, las respuestas solo se usaran para fines académicos con relación a la presente investigación.

Año de evaluación: 2018

Escuela: Primaria Revolución

Edad: 48 años

Años en servicio: 26 años

Escolaridad: Maestría en educación en el area de investigación educativa

Institución de procedencia (dónde estudio): Escuela Superior Normal de Tamaulipas

Marque con una x ¿Estuvo de acuerdo con la evaluación al desempeño docente?

Si () No (x)

Marque con una x cuál de las evaluaciones presento

Tipo de evaluación	Marque con una X
Ingreso	
Permanencia	X
Reconocimiento	
Promoción	

Del 0 al 10, en la escala en la que 0 es el valor mínimo y 10 el máximo, ¿Qué tanto cree que la sociedad valora a un profesor de educación primaria? **7**

Marque con una x. ¿Si existiera la posibilidad de volverse a evaluar lo haría?

Si () No (x)

Marque con una x. Considera que la evaluación al desempeño docente tomo en cuenta las condiciones reales de trabajo docente

Si () No (X)

Marque con una x. De acuerdo a su vivencia en la evaluación docente, esta fue tal y como se muestra en los documentos oficiales

Si (x) No ()

Marque con una X. Considera que la finalidad real de la evaluación es:

Considera que la finalidad real de la evaluación es:	Marque con una X
Con fines de elevar la calidad educativa	
Con fines coercitivos	
Con fines de control	X
Con fines de elevar la profesionalización docente	

Marque con una x ¿Está de acuerdo con la derogación de la reforma 2013 y con ello la evaluación docente?

Si (X) No ()

Gracias por su participación