

uais

RA XIMHAI

Volumen 15 Número 1

enero-junio 2019

101-115

FORTALEZAS Y ASPECTOS A MEJORAR EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN MÉXICO CONSIDERANDO LA SOCIOFORMACIÓN Y EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

STRENGTHS AND ASPECTS TO IMPROVE IN THE EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE IN MEXICO CONSIDERING THE SOCIO-FORMATION AND INTERNATIONAL EXPERIENCES

Tania Quiriz-Badillo¹ y Sergio Tobón-Tobón²

¹Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, Tlaxcala, Tlax. Dirección: Privada del maestro # 83, Adolfo López Mateos, 90040, Totolac, Tlaxcala. Temas de especialización: Educación, docencia y evaluación. Teléfono: 2227064145. Correo electrónico: taniaquiriz@gmail.com. ²Centro Universitario CIFE. Dirección: CIFE, Cuernavaca, Morelos, México. Temas de especialización: modelos educativos. Teléfono: 777 243 83 20. Fax: 777 243 83 20 Correo electrónico: stobon5@gmail.com

RESUMEN

El propósito del artículo fue proponer la evaluación de los docentes a través del análisis de las fortalezas y los aspectos a mejorar de la Evaluación del Desempeño Docente en México, considerando a la Socioformación y experiencias de otros países en la evaluación a maestros. La metodología empleada fue un análisis documental, se encontró que esta evaluación es administrativa y prioriza los conocimientos teóricos de los docentes. Los instrumentos empleados son estandarizados y no consideran los contextos educativos de los maestros; se concluyó que esta evaluación debe cambiar la metodología y los instrumentos, considerando la socioformación, para generar procesos formativos de evaluación, retroalimentar y reflexionar sobre el quehacer diario de los agentes educativos; desarrollar los talentos de los alumnos y brindar herramientas educativas funcionales para mejorar la educación, así como las prácticas docentes para convertirlos en mediadores y gestores, dejando de lado el papel de instructor de los mismos.

Palabras clave: desempeño, docente, evaluación, experiencias, socioformación.

ABSTRACT

The purpose article was to analyze the strengths and aspects to be improved of the Evaluation of Teaching Performance in Mexico, considering the Socioformation and experiences of other countries in the evaluation of teachers. The methodology used was a documentary analysis, we found that this evaluation is administrative and prioritizes the theoretical knowledge of the teachers. The instruments used are standardized and do not consider the educational contexts of the teachers; We concluded that this evaluation should change the methodology and instruments, considering socioformation, to generate formative evaluation processes, provide feedback and reflect on the daily work of the educational agents; develop the talents of students and provide functional educational tools to improve education, as well as teaching practices to become mediators and managers, leaving aside the role of instructor of them.

Key words: performance, teacher, evaluation, experiences, socio-formation.

INTRODUCCIÓN

México ha sufrido diversas reformas en materia educativa; entre ellas se destaca la preparación y el desempeño docente, por ello, surge la idea de implementar una evaluación que involucre aspectos profesionales mediante criterios y procesos específicos de evaluación (Cordero, Luna y Patiño, 2013). Estas reformas deben asegurar la calidad de la Educación Pública, la creación de un servicio Profesional Docente y la instauración del Instituto Nacional de Evaluación para la Educación (INEE) como autoridad máxima en materia de evaluación. A partir de estas modificaciones en el área educativa, se hace énfasis en el papel que representan los docentes en las transformaciones deseadas por el Sistema Educativo Nacional (SEN) para la mejora de la educación; mediante la ejecución de diversos tipos de evaluaciones, entre estas se

Recibido: 04 de septiembre de 2018. Aceptado: 15 de enero de 2019.

Publicado como ARTÍCULO CIENTÍFICO en Ra Ximhai 15(1): 101-115.

doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.08.tq

encuentra la Evaluación del Desempeño Docente, entendida como la valoración de los actores participantes como resultado de acciones cognitivas y pragmáticas que ayudan a vincular estas acciones entre sí (Pérez, Martínez, Trina y Garza, 2015). Los docentes deben ser inclusivos para mejorar la calidad de la educación (Gámez, 2016), afrontar los retos, metas, misión y visión a través de la responsabilidad, compromiso, dedicación, motivación y la capacitación; para fortalecer a la educación pública y responder a los requerimientos de la sociedad en general, brindar una educación de calidad, mejorar la gestión escolar, establecer un servicio profesional para respetar los derechos laborales, y de crecimiento profesional (DOF, 2013). Estos procesos de evaluación pueden tener mejoras considerando el enfoque de la socioformación, entendido como una perspectiva educativa actual en Latinoamérica, que pretende facilitar la formación de personas para resolver problemas (Hernández, Tobón y Vázquez, 2015), busca fomentar el desarrollo profesional mediante la vinculación de la educación con diversos ámbitos como los sociales, financieros, políticos, tecnológicos, entre otros, que se relacionan con las personas y sus contextos (Martínez y Guevara, 2015); busca formar individuos competentes, integrales y colaborativos a través de situaciones pedagógicas esenciales. Asimismo, se pretende retomar algunas experiencias internacionales sobre la evaluación docente para distinguir este proceso en diversos países y el impacto de las mismas mediante el análisis documental.

De acuerdo con lo expuesto, el presente estudio conceptual está enfocado en las siguientes metas: 1) definir y analizar el concepto de Evaluación del Desempeño Docente a partir de la revisión de bibliografía actual; 2) identificar la finalidad, características, metodología y aspectos relevantes de la evaluación de desempeño docente en México; 3) determinar las fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la Socioformación; 4) proponer las estrategias óptimas para mejorar la evaluación del Desempeño Docente en México considerando la Socioformación y Experiencias Internacionales.

METODOLOGÍA

La presente investigación es un estudio de análisis documental, partió de la investigación y análisis de la literatura actual sobre el tema, se revisaron 75 artículos de los cuales se descartaron 45 y el resto fueron incluidos para esta investigación; a partir de esta revisión fue posible notar las diversas contribuciones en materia de evaluación del desempeño, así como aspectos relevantes de la socioformación y sus implicaciones en aspectos sobre evaluación. El análisis documental consiste en seleccionar información importante de documentos de manera precisa, se basa en la recuperación de contenidos de documentos para facilitar el aprendizaje de las personas en la resolución de problemas. Se caracteriza por ser una herramienta que limita la información para aprovechar los contenidos; con el análisis documental se satisfacen las necesidades intelectuales de las personas, se convierte en un análisis multidisciplinario al enriquecer aspectos teóricos y metodológicos (Peña y Pirela, 2007).

Categorías de Análisis

Para el desarrollo de este análisis documental fue importante delimitar el tema con aspectos relevantes que se pretendían resaltar, se seleccionaron categorías con sus respectivas subcategorías (*Cuadro 1*) relacionadas con las metas de la investigación.

Cuadro 1. Análisis de Categorías Empleadas en el Estudio

Categorías	Subcategorías
1.- Concepto de evaluación de desempeño docente desde la socioformación y la sociedad del conocimiento.	1. Definición actual de evaluación. 2. Tipos de evaluación. 5. Instrumentos, metodología y finalidad de la evaluación de desempeño. 6. Definición actual de evaluación desde la socioformación. 7. Tipos de evaluación desde la socioformación. 8. Características de una evaluación socioformativa.
2.- Análisis de experiencias internacionales en la evaluación del desempeño docente.	1. Experiencias de modelos o enfoques de la Evaluación de desempeño docente en América Latina y en países Internacionales.
3. Análisis de la evaluación del desempeño docente en México desde la y socioformación.	1. Crítica de la evaluación de desempeño. 2. Aportes de la socioformación a la evaluación (instrumentos, metodología, finalidad).
4.- Acciones para transformar la evaluación del desempeño de los docentes en México de acuerdo con enfoque Socioformativo.	1. Propuesta de cambios de la evaluación de desempeño docente desde la socioformación.

Fuente: construcción propia.

Criterios de Selección de los Documentos

El análisis documental se llevó a cabo bajo los siguientes criterios:

1. Búsqueda de información en diversas fuentes primarias y secundarias como artículos, libros y documentos oficiales en las siguientes bases de datos: Google Académico, Scielo y Redalyc.
2. Se utilizó la siguiente palabra clave “evaluación,” en conjunto con “desempeño”, “docente”, “socioformación”, “socioformativo” y “sociedad del conocimiento”.
3. Se escogieron únicamente artículos de revistas indexadas, de universidades o centros de investigación, libros de editoriales reconocidas y documentos oficiales por la relevancia del tema planteado. Éstos debían tener autor, título y año como mínimo.
4. Se consideraron documentos de 1998 a 2019 por la necesidad de plasmar los antecedentes sobre el tema.
5. Los títulos seleccionados de los documentos debían tener elementos de las categorías determinadas.

Documentos Analizados

Los documentos seleccionados se sintetizaron de manera cuantitativa mediante las bases de datos. En el *Cuadro 2* se encuentran los documentos analizados que cumplieron con las fases y criterios establecidos para este estudio; asimismo, se seleccionaron documentos de apoyo para complementar el análisis, darle contexto y antecedentes, los cuales se describen en la mismo *Cuadro 2*.

Cuadro 2. Documentos Analizados en el Estudio

Documentos	Sobre el tema	De contextualización o complemento	Latinoamericanos	De otros contextos
Artículos teóricos	21	11	19	3
Artículos empíricos	1	0	1	0
Libros	1	0	0	1

Fuente: construcción propia.

RESULTADOS

Categoría 1. Concepto de evaluación de desempeño docente desde la socioformación y la sociedad del conocimiento

La evaluación se define como seguimiento de análisis y reflexión contextualizado, colaborativo e integral para fortalecer y retroalimentar los aprendizajes (SEP, 2017) y como proceso permanente en la vida diaria de las personas, que fomenta el intercambio de opiniones, valores y experiencias; herramienta de retroalimentación y valoración de cualidades, habilidades, retos, fortalezas y áreas de oportunidad con una visión formativa y no sumativa o tradicional (Alcaraz, 2015) y como seguimiento de asesoría, reorientación, retroalimentación, reguladora para la mejora de los procesos de enseñanza y de aprendizaje (Castillo y Cabrerizo, 2010). La evaluación se clasifica en diversos tipos de acuerdo con su finalidad, función, extensión, por los agentes evaluadores y por los momentos de aplicación. La evaluación sumativa (final) brindan únicamente información cuantificable y de acreditación; en cambio, la evaluación formativa (continua) ayuda a retroalimentar, dar seguimiento, valorar, orientar, motivar, regular y mejorar por ser continua, es decir, se puede aplicar en cualquier momento según sea necesaria (Castillo et al., 2010). En estos tipos de evaluación es fundamental mencionar la evaluación diagnóstica o inicial (inicio), sirve de orientación o guía para implementar acciones pertinentes a través de la identificación de características de los evaluados y del contexto para mejorar la calidad educativa (Mora, 2004); asimismo facilita la toma de decisiones según los resultados observados (Castillo et al., 2010).

Las formas de evaluar tienen que adecuarse para conseguir las metas esperadas y generar calidad educativa que ayude a resolver los problemas existentes que la sociedad demanda, donde se espera que los educadores sean un elemento clave para responder a los retos que trae consigo la época que se vive en la actualidad y el conocimiento de las personas. Los docentes desde hace más de 20 años se han sometido a diversas evaluaciones semejantes a la mencionada: en 1992 surgió la primera evaluación para los docentes con el Programa Nacional de Carrera Magisterial, en el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica. A partir de las reformas a la Ley General de Educación en México, desapareció el programa antes mencionado y se dio paso a la evaluación de desempeño docente (Díaz et al., 2018).

La evaluación aplicada con el programa de carrera magisterial y la evaluación del desempeño docente (*Cuadro 3*); tiene pocas diferencias en el proceso evaluativo y la aplicación de las etapas, lo cual demuestra que el sistema educativo continúa con prácticas evaluativas desde hace 25 años aproximadamente.

Tabla 3. Comparación entre la evaluación de Carrera magisterial y la evaluación del desempeño docente

Programa Carrera magisterial (SEP y SNTE, 2011)		Evaluación del desempeño docente (Cordero y González, 2016; SEP, 2016; SEP, 2017)		
Características	Etapas	Características	Etapas 2016	Etapas 2017
-Promoción horizontal. -No obligatoria. -Individual. -Para educación básica. -Incidir en la calidad educativa a través del reconocimiento. -Apoyo para docentes. -Mejoramiento de condiciones de vida, laborales, educativos.	-Examen ENLACE Examen elaborado por la SEP.	-Permanencia en el sistema -Para educación básica -Generar calidad educativa -Reconocimiento social -Realizarse por lo menos una vez cada cuatro años. -Formativa. -Individual. -Recupera información del contexto. -Preparación profesional. -Seguimiento, acompañamiento, tutorías, docente.	-Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.	-Informe de responsabilidades.
	-Evaluación por el Consejo Técnico Escolar.		-Expediente de evidencias.	-Proyecto de Enseñanza.
	-Diplomados, especialidades, maestrías, doctorados, registrados en el catálogo Nacional emitido por la SEP.		-Planeación didáctica argumentada.	-Examen de conocimientos didácticos y curriculares.
	-Constancia de antigüedad expedida por el área administrativa		-Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen al alumno.	

Fuente: construcción propia.

La evaluación de desempeño docente es una tarea compleja, ya que implica preparar y ponderar a los docentes en el desarrollo de sus saberes y habilidades de manera eficiente en el aula (Romo, 2013), las características de esta evaluación exigen cambiar la dinámica para dejar de lado la enseñanza tradicional, ya que tiene aspectos que la favorecen y fortalecen, (etapa 1 y 2) y el caso de la etapa 3 se transforma en delimitación de esta evaluación, se basa en contenidos y memorización; por ello la atención y el impacto

de la evaluación se deteriora, ya que los evaluados se enfocan en prepararse para la prueba y se pierde de vista la importancia de las evaluaciones formativas (Martínez-Rizo, 2016). Cada etapa del proceso de evaluación del desempeño tiene de manera específica instrumentos de evaluación, los cuales son un elemento importante para tener un proceso evaluativo eficaz; sin embargo (Cabero et al., 2018), si no se usan correctamente o son inadecuados, simplemente los resultados serán negativos.

Los instrumentos implementados por el INEE de evaluación del desempeño docente en México son: 1) cuestionarios estandarizados para docentes y autoridades inmediatas, 2) proyectos de enseñanza (diagnóstico, planeación argumentada, evidencias y texto reflexivo) y 3) un examen estandarizado con opciones múltiples como elementos o herramientas para evaluar a los profesores (SEP, 2017); estos instrumentos no reflejan impacto favorable en los resultados obtenidos pues basarse en preguntas limitadas, en un proyecto de enseñanza de manera escrita y en un examen de conocimientos y memorístico (Díaz, 2019), nunca mostrará la verdadera formación y profesionalización de los docentes, ni mucho menos el aprendizaje de los estudiantes, estos instrumentos no consideran una formación profesional, oportunidades de actualización pedagógica, recursos materiales, tecnológicos, infraestructura de las instituciones, aspectos culturales, ideológicos y del medio ambiente de los estudiantes (Nava y Rueda, 2014).

La socioformación prioriza el desarrollo de las personas en el contexto social de los mismos fuera del aula y la escuela, es decir, considera el entorno real de los individuos con sus problemas de la vida diaria; por lo cual se define como perspectiva educativa preocupada en fomentar una formación integral, abordando el trabajo colaborativo, proyectos éticos de vida, el emprendimiento a través de proyectos transversales, gestión, co-creación de los saberes y la metacognición, tomando a la TIC como base. La evaluación del desempeño docente, desde la socioformación, puede tener grandes cambios positivos para elevar la calidad de la misma mediante la resolución de situaciones complejas del contexto reales de los alumnos, para fortalecer las competencias docentes en su práctica diaria; asimismo, puede ser funcional para incrementar el trabajo colaborativo entre educadores y atacar las necesidades detectadas en los estudiantes. La evaluación en este enfoque es concebida como el seguimiento mediante el registro de desempeño ante problemas del contexto con procesos colaborativos y el desempeño de la metacognición (Tobón, González, Nambo y Vázquez, 2015). Con los preceptos descritos anteriormente sobre la socioformación y la evaluación con este enfoque, se da paso a la valoración del desempeño de manera continua de los evaluados en contextos específicos para tomar decisiones formativas (Vera et al., 2019) para lograrlo, se considera tres tipos de evaluación: 1) autoevaluación: la persona evaluada valora su propio proceso de aprendizaje y el desarrollo de sus competencias, sus fortalezas y aspectos que necesitan atención para mejorarlos, se debe basar en criterios e indicadores de desempeño; 2) coevaluación: en este tipo de evaluación son los pares quienes se encargan de hacer una valoración a otra persona con la finalidad de ayudarla a reconocer e identificar sus aciertos y desaciertos para mejorar e incorporar acciones para modificarlas a través de criterios y referencias precisas; y 3) heteroevaluación: es la apreciación de las competencias de los alumnos por parte de los docentes (Cardona, Vélez y Tobón, 2016).

Los tipos de evaluación propuestos por la socioformación trabajan de manera transversal, lo que permite retroalimentar, reflexionar, analizar y valorar el propio proceso de evaluación que se lleva a cabo, se considera la evaluación entre iguales, lo cual conlleva a un trabajo colaborativo que es de mayor trascendencia en el aprendizaje y la enseñanza (Hernández, Tobón, Ortega, y Ramírez, 2018); la evaluación desde la socioformación se destaca por buscar el desarrollo de talentos para resolver problemas de la sociedad real, buscando la realización personal para poder contribuir al desarrollo social, económico y ambiental; de igual manera, se busca desarrollar valores universales como la responsabilidad, honestidad, solidaridad, equidad, autonomía, compromiso y respeto a través del proyecto ético de vida; éste, a su vez,

se articula con el emprendimiento, que es el proceso por el cual se comienzan proyectos para la resolución de problemas del contexto de manera creativa, pertinente, eficiente y eficaz. Por último pero no menos importante, se hace presente la gestión y co-creación del conocimiento y la metacognición: la primera es el proceso por el cual se busca, procesa, adapta, comprender, crea, innova y aplica el conocimiento de manera integral en la resolución de problemas del contexto; en el segundo caso, las personas mejoran continuamente su desempeño para alcanzar metas por medio de la reflexión para prevenir reconocer y corregir los errores a tiempo, ya que implica realizar acciones de mejora con base en objetivos y el trabajo en grupo de manera real (Ruiz et al., 2018).

Categoría 2. Análisis de Experiencias Internacionales en la Evaluación del Desempeño Docente

La evaluación del desempeño docente es un tema importante en varios sistemas educativos porque cada uno de estos pretende enfrentar los retos educativos y formativos que trae consigo el siglo XXI. En el *Cuadro 4* se muestra cuáles son los modelos de evaluación del desempeño docente en ocho países estudiados, los cuales son Argentina, Colombia, Nicaragua, Uruguay, Honduras, El Salvador y Chile, como referentes para entender la situación y experiencias de los mismos en la evaluación del desempeño docente.

Los educadores latinoamericanos están sujetos a sistemas autoritarios e individualistas que los limitan en la toma de decisiones para impactar en la educación de los estudiantes y en su propio crecimiento profesional, porque la evaluación toma un camino burocráticos, donde el significado de calidad, eficacia y profesionalización se convierten en cuestiones neutras y sin sentido para el mejoramiento, ya que no se da pauta a la autonomía de los agentes educativos para obtener mejores resultados (Tello, 2016).

Cuadro 4. Modelos de evaluación del desempeño docente en Latinoamérica

Argentina	<p>Características Orientada a resultados y formación. Ejecución de evaluaciones para: ingreso, formación, permanencia, promoción, incremento salarial, incentivos a la investigación.</p>
	<p>Instrumentos de evaluación Autoevaluación. Evaluación externa. Evaluación final. Encuestas a alumnos y profesores. Coevaluación. Autoevaluación. Diarios académicos. Informe y evaluación de autoridades institucionales. (Fernández y Coppola, 2008).</p>
	<p>Resultado Falta de objetividad en los procesos. Es un modelo formal, pero con contenido limitado (Vaillant, 2008).</p>
Colombia	<p>Características Se aplica en tres periodos: ingreso, al finalizar, cada año escolar. Es voluntaria cada seis años para ascender de grado (Vaillant, 2008). Se evalúa dentro de la autonomía institucional conforme a criterios, procedimientos y autonomía de las mismas. Ámbitos de desempeño docente: docencia, investigación, extensión o servicio. El docente debe tener dominio: Humano-social-ciudadano, pedagógico. Didáctico, disciplinar-profesional y de atributos integrados, de efectividad o impacto educativo.</p>

	<p>Instrumentos de evaluación Cuestionarios o encuestas dirigidas a estudiantes, docentes y supervisores jerárquicos. Calificaciones por parte de los supervisores jerárquicos. Autoevaluación.</p> <p>Resultado Ausencia de cultura de evaluación, algunas instituciones educativas tienen sistemas poco sofisticados de valoración No existe sistema general de evaluación solamente para asignación salarial y acenso laboral en el sector público. Se realiza una evaluación periódica de producción y el desempeño destacado de las labores docentes y extensión. No se aclaran las características de ser un buen docente. El enfoque de los instrumentos empleados no es claro. Recae en una apreciación subjetiva de la labor docente. Los aspectos teóricos de la evaluación se han enriquecido, pero en la ejecución de la misma no existe claridad y se centra en aspectos de medición a través reactivos para ser calificados. La evaluación es mayormente sumativa, se emplea para rendir cuentas, determinar promociones de categorías, renovaciones, posesiones y permanencia (Montoya, Arbesú, Contreras y Conzuelo, 2014).</p>
Nicaragua	<p>Características Existencia de centros de excelencia para la capacitación de maestros, los cuales llevan todo el proceso de evaluación. Enfoque constructivista. Formación inicial y continua. No cuenta con un sistema permanente de formación en servicio para los docentes organizado y regulado. Las actividades tienen propósitos específicos se ejecutan a través de cursos, talleres, seminarios y módulos de autoformación los cuales están a cargo de las escuelas normales y la formación inicial Ámbito del desempeño docente: pedagogía de la enseñanza, lectoescritura y matemáticas, informática educativa, metodologías de enseñanza activa y la gestión educativa.</p> <p>Instrumentos de evaluación Capacitaciones presenciales Acompañamiento entre pares Redes de acompañamiento de docentes de una misma escuela Comités y equipos de gestión Observación de clase en tres fases: platica previa para saber los objetivos, apoyo a trabajo de los estudiantes si lo requiere el docente referente a estrategias didácticas y al final se retroalimenta, reflexiona sobre la clase y se comparte el portafolio de evidencias y documentos del trabajo.</p> <p>Resultado La participación de los docentes es positiva. Enfoque más integral de la enseñanza y el desempeño de los docentes es observable activamente por la participación directa de los estudiantes. Mayor reflexión de su práctica y son capaces de analizar sus tipos de enseñanza funcionales. Identifican sus áreas de oportunidades y las acciones que deben modificar para su mejora. Mejor vínculo entre teoría y práctica. El número de capacitadores son insuficientes (Vezub, 2010).</p>
	<p>Características Los evaluadores son directores y supervisores, lo hacen anualmente. Tiene la intención de retroalimentar al docente y mejorar sus prácticas educativas y para calificar su desempeño.</p>

Uruguay	Lo que se evalúa es: sus capacidades técnico-pedagógicas, la conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje, planificación, clima de trabajo, cooperación e iniciativa, promoción de su capacidad y el trabajo creativo.
	Instrumentos de evaluación Observación directa de los supervisores donde se priorizan aspectos didácticos.
	Resultado Mecanismos poco eficientes. Los criterios y procedimientos de evaluación son subjetivos. Los instrumentos de evaluación no son adecuados para valorar las competencias docentes (Vezub, 2010).
Honduras	Características Se evalúa el desempeño docente a través del Sistema Nacional de Evaluación de la Calidad de la Educación (SINECE).
	Instrumentos de evaluación Resultados de los alumnos Evaluación por el director. Coevaluación de los docentes entre sí. Autoevaluación.
	Resultado La falta de normatividad no garantiza los mecanismos la aplicación de los mismos (Vaillant, 2008)
El Salvador	Características Evaluación permanente. Instrumentos de evaluación Evaluación institucional. Planificación. Condiciones en las que se tiene el salón de clase. Registro de asistencia.
	Resultado Falta de objetividad y aspectos formativos en el desempeño docente (Vaillant, 2008).
Chile	Características Orientado al fortalecimiento profesional docente Incentivar el desarrollo de nuevas prácticas y nuevos perfiles profesionales baso en competencias, autonomía, responsabilidad individual por resultados, autogestión del desarrollo profesional. Tiene la finalidad de incrementar la eficiencia de la labor docente. Conducir a los docentes hacia el conocimiento, practicas portafolio (Fardella, 2014). Pruebas voluntarias según el nivel de desempeño obtenido (competentes, destacados), les da pauta para incentivos económico, durante cuatro años y pueden ser parte de la llamada red de maestros de maestros para desarrollar proyectos y ser tutores o asesores de otros profesores (Sisto, 2012).
	Instrumentos de evaluación Entrevistas incorporadas en las practicas diarias de los docentes, portafolio (Fardella, 2014). Autoevaluación. Coevaluación.
	Resultado Necesidad de estandarizar los procesos de enseñanza. Incrementa la participación de los docentes en proyectos de investigación como parte de un crecimiento individual en la profesión (Sisto, 2012). Propósito es más sumativo que formativo.

Fuente: construcción propia.

En el caso de países internacionales como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Austria, Escocia y Francia, centran su atención y esfuerzo en generar criterios para el buen desempeño profesional, y para definir lo que los docentes deben saber, las capacidades y competencias que deben desarrollar en su ejercicio profesional (Vaillant, 2008), así como los roles que deben cumplir en la sociedad, estos países han diseñado e implantado diversos modelos de evaluación docente para lograrlo, pero es un proceso lento que conlleva varias etapas centradas en la formación inicial y continua; otros ponen atención en las pruebas durante el ingreso (Vaillant, 2008). Australia, Arabia Saudita, Inglaterra, Nueva Zelanda y Escocia en sus procesos de evaluación se centran en lograr que los profesores tengan los conocimientos y habilidades necesarias. Los mejores sistemas en el mundo como el de Finlandia, Singapur y Corea del Sur dan prioridad a las políticas, estrategias e instituciones para contratar, preparar y reconocer a profesores de calidad; para ello, estos países se encargan de garantizarla a través de buenos sistemas para revisar, evaluar y acreditar la formación docente; asimismo tienen buenos mecanismos para que los docentes cumplan con altos estándares de desempeño antes de certificarlos y ofrecen salarios y condiciones de trabajo atractivas que recompensan a los docentes con logros favorables en el práctica docente. En términos generales, la evaluación docente en estos países considera aspectos cognitivos, la mayoría de aplica como parte de la evaluación pruebas estandarizadas, pero también están aquellos que involucran aspectos formativos a través de evaluaciones formales del desempeño en el aula, que se ejerce a la par de pruebas de conocimientos (Ingvarson, 2013).

Categoría 3. Análisis de la evaluación del desempeño docente en México desde la socioformación

La evaluación del desempeño docente al ser una imposición nacional, los 32 estados que conforman este país la vislumbran como un requisito que se debe cumplir de cualquier forma, lo que omite el sentido formativo y valorativo, por lo tanto, no mejora la calidad educativa (Paz, 2018).

Los profesionistas que demanda la sociedad actual deben estar capacitados para solucionar los problemas de su entorno a través de la vinculación de saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales, para aplicar lo aprendido en el salón de clase en situaciones específicas de la vida cotidiana (Alonzo y Valencia, 2016). El enfoque socioformativo considera el desarrollo de competencias en los diversos actores, es decir; en los estudiantes, docentes, directivos, políticos, y líderes; dichas competencias se enfocan en actuaciones integrales para resolver los problemas en situaciones complejas y cambiantes (Parra, Tobón & López, 2015). Los aportes en evaluación que brinda la socioformación son: 1) atender las situaciones actuales a través del trabajo en conjunto, abordadas desde la propia experiencia como docentes, padres o cualquier rol que se desempeñe en la sociedad; 2) asumir la evaluación como una valoración considerando el crecimiento personal desde los proyectos éticos de vida, el contexto, saberes previos, necesidades esenciales, fortalezas y aspectos a mejorar; 3) generar escenarios que permitan el desempeño integral de las personas y los problemas del contexto actual para su solución; 4) enfrentar la burocracia evaluativa, y la creación e implementación de instrumentos de valoración para la mejora continua; 5) dar paso a un desempeño creativo, innovador y estratégico, 6) fomentar la participación activa de los evaluados en la toma de decisiones al permitir que éstos ayuden a seleccionar las evidencias a presentar y los criterios a considerar para la evaluación; 7) propiciar la retroalimentación para posibilitar la mejora (Hernández, 2013).

Categoría 4. Acciones para transformar la evaluación del desempeño de los docentes en México de acuerdo con el enfoque socioformativo

En la *Figura 5* se muestra de manera precisa las actividades para transformar la evaluación del desempeño docente en México de acuerdo con el enfoque socioformativo.

Es importante dejar de lado los cuestionarios y pruebas estandarizadas, ya que éstas no brindan los elementos necesarios para mejorar las prácticas docentes (Tello, 2016); el enfoque socioformativo propone la inclusión de la autoevaluación, la coevaluación es la valoración que se hace entre pares del mismo nivel a partir de unos indicadores y la heteroevaluación se identifica por la valoración de las competencias de los evaluados por personas formadas para ello (Cardona et al., 2015).

Los indicadores que propone el enfoque socioformativo (Hernández, 2013) se pueden observar en el *Cuadro 1*, los cuales buscan promover la vinculación entre lo cognitivo y lo emocional para generar motivación y así lograr las metas; construir conceptos para resolver problemas y hacer actividades; interpretar, argumentar y resolver conflictos en diversos contextos; fortalecer y desarrollar los valores universales en situaciones que vivan los estudiantes; promover el trabajo en grupo para alcanzar metas en común; promover la comunicación con respeto hacia los demás, dejar atrás la convencionalidad en la resolución de problemas y resolverlos con los medios y recursos necesarios; y determinar los alcances y aspectos a mejorar en el desempeño (Tobón et al., 2015). Un proyecto de enseñanza o tradicional no es lo mismo que un proyecto formativo, en el primer caso se tiene un proyecto interesado en trabajar con contenidos. En cambio, los proyectos formativos o llamados socioformativos, se enfocan en realizar diversas actividades para resolver problemas contextualizados y favorecer las competencias con base a evidencias y criterios. Para ello debe considerarse el trabajo colaborativo y la co-creación de saberes; en este sentido, la sociedad con ayuda de las TICS (Cardona, et al., 2016). Incluir los proyectos formativos como parte de la evaluación del desempeño docente contribuiría en la motivación de los docentes, porque la educación sería dinámica y menos mecánica que con el enfoque de contenidos; de la misma manera, contribuiría para aumentar la investigación y el emprendimiento (Tobón et al., 2015).

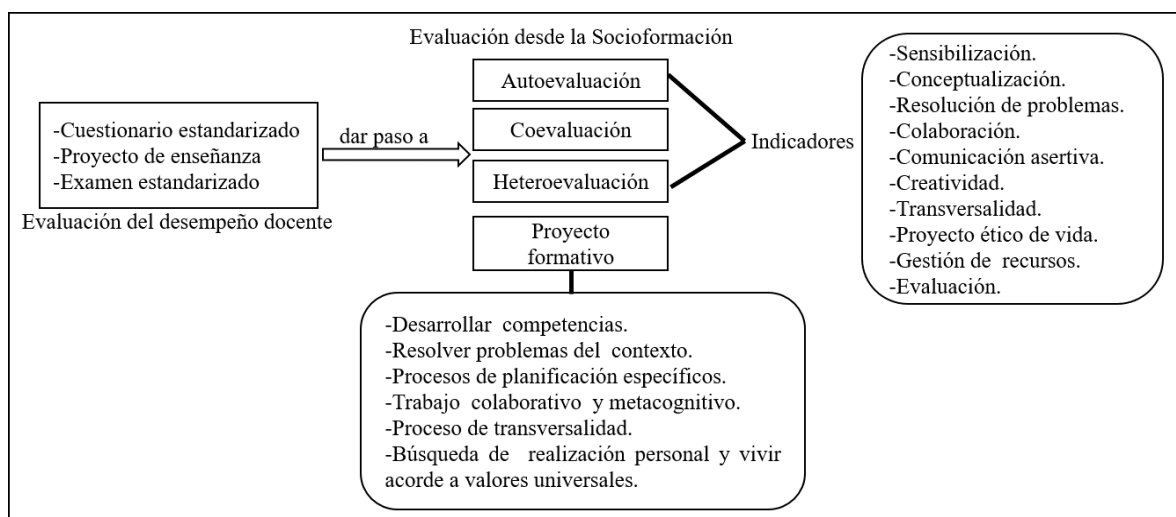


Figura 5. Acciones para transformar la evaluación del desempeño de los docentes en México de acuerdo con el enfoque socioformativo.

CONCLUSIÓN

A partir del análisis documental llevado a cabo, una primera conclusión es que la evaluación del desempeño docente en México se basa en contenidos, aspectos burocráticos, memorísticos y no mejora las prácticas profesionales de los maestros ya que sus etapas e instrumentos no son óptimos para valorar

las fortalezas y aspectos a mejorar de los docentes, lo cual demuestra la importancia de cambiar el enfoque de la evaluación porque el maestro responde en función a los lineamientos establecidos por las autoridades educativas para evaluarse, sin considerar el contexto en el que se desenvuelve ya que debe cumplir con programas y contenidos específicos, su labor se reduce a un discurso, que no tiene relación con la realidad del quehacer docente (Díaz Barriga e Inclán, 2001).

Una segunda conclusión es que la evaluación del desempeño docente es un tema importante en el mundo, por ello los análisis hechos sobre las experiencias de la evaluación a docentes en países Internacionales y Latinoamericanos muestran que existe una correlación de los resultados obtenidos con los procesos de evaluación que se aplican, pero hace falta realizar estudios que den propuestas de mejora a partir de los datos obtenidos en la aplicación de sus evaluaciones (Condor y Remache, 2019).

La evaluación del desempeño docente en la actualidad, desde el punto de vista de quienes la defienden consideran que entre las fortalezas que ofrece esta evaluación está el compromiso de atender el problema de la calidad educativa en la educación obligatoria a través de la participación social y evaluación de los docentes, mediante la valoración de los conocimientos de los docentes puesto que se cree que si el docente tiene saberes el será capaz de enseñarlos a otros (Cordero y Jiménez, 2018), pero esta idea se centra en una evaluación meramente cognitiva lo cual no asegura que los maestros a través de la evaluación del desempeño docente como actualmente se aplica en México sea idónea para mejorar la calidad educativa.

En tercer lugar puede concluirse que es urgente que la evaluación del desempeño en México considere instrumentos formativos para llenar los vacíos metodológicos, didácticos y profesionales de los docentes, también se encontró que a pesar de que los docentes se sometan a la evaluación no son conscientes de la finalidad de la misma, lo cual genera desinterés por parte de los docentes, al mismo tiempo su preocupación está centrada en cumplir los requisitos de la evaluación y los contenidos para poder aprobar los exámenes estandarizados que son parte del proceso evaluativo (Pauca, 2019).

Cabe destacar que para lograr que los maestros tengan interés y entusiasmo en su labor docente la evaluación a la cual son sometidos debe ser formativa, que retroalimente, reflexiva, analítica, congruente y valorativa debe modificarse el enfoque de contenidos por el enfoque socioformativo ya que este puede brindar las herramientas necesarias para lograrlo, la socioformación deja de lado la instrucción, para convertir a los maestros en mediadores, gestores, flexibles, dinámicos centrados en la resolución de problemas reales de la vida diaria (Parra, Tobón y López, 2015).

Finalmente, se pudo establecer que la evaluación del desempeño docente está repercutiendo en la vida de los docentes pero no de la manera favorable, por ello se propone usar como nueva metodología para valorar el desempeño, el enfoque socioformativo que tiene aspectos para mejorar esta situación, las contribuciones que puede hacer es cambiar los cuestionarios y exámenes estandarizados y los proyectos de enseñanza por lo siguiente: 1) Fomentar en la evaluación de los docentes la autoevaluación, evaluación, heteroevaluación y proyectos formativos, 2) Desarrollar proyectos formativos que consideren el contexto social, el trabajo en grupo, transversalidad, comunicación y resolución de problemas (Parra et al., 2015).

Finalmente se sabe que existen limitaciones para poder llevar a cabo en estos momentos estas propuestas de mejora, en primer lugar en México el enfoque socioformativo por ser un modelo reciente es poco conocido y entendido por docentes, autoridades educativas, padres de familia y demás agentes educativos; lo cual dificultaría la ejecución del mismo, por lo que esta investigación mostro que los actores

educativos requieren saber sobre la socioformación como parte del cambio fundamental en el proceso de evaluación del desempeño docente (Herrera, 2018) .

LITERATURA CITADA

- Alcaraz, N. (2015). Aproximación Histórica a la Evaluación Educativa: De la Generación de la Medición a la Generación Ecléctica. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 8(1), 11-25. Recuperado de <https://goo.gl/7Ujxhb>
- Alonso, D. L. & Valencia, M.C. (2016). Competencias y Estrategias Didácticas desde el Enfoque Socioformativo. *Quarderns digitals.net*, 82, 28-38. Recuperado de <https://goo.gl/wcqkSx>
- Art. 4, Fracción IX. Diario Oficial de la Federación. 11 de Septiembre 2013. Recuperado de <https://goo.gl/Ner8QC>
- Cabero, J., Llorante, M.C., & Morales, J. (2018). Evaluación del desempeño docente en la formación virtual: ideas para la configuración de un modelo. *Revista Iberoamericana de Educación Distancia*, 21(1), 261- 279. doi: <http://dx.doi.org/10.5944/ried.21.1.17206>
- Cardona, S., Vélez, J. & Tobón, S. (2015). Proyectos formativos con Rúbricas. *Paradigma*, XXXVI (2), 74- 98. Recuperado de revistas.upel.edu.ve
- Cardona, S., Vélez, J. & Tobón, S. (2016). Contribución de la evaluación socioformativa al Rendimiento Académico en Pregrado. *Educar*, 52(2), 423-447. Doi:10.5565/rev/educar.763
- Castillo, S., & Cabrerizo, J. (2010). Evaluación Educativa de Aprendizajes y Competencias. Madrid: PEARSON EDUCACIÓN. Recuperado de <https://goo.gl/GmPdQF>
- Cordero, G., & González, C. (2016). Análisis del Modelo de Evaluación del Desempeño Docente en el marco de la Reforma Educativa Mexicana. *Education Policy Analysis Archives*, 24(46), 1-26. Recuperado de <https://goo.gl/2Hs56n>
- Cordero, G., & Jiménez, J.A. (2018). La Política de Ingreso a la Carrera Docente en México: Resultados de un Supuesta Idoneidad. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 26 (5), 1-27. Recuperado de <https://goo.gl/J2DBVC>
- Cordero, G., Luna, E., & Patiño, N. X. (2013). La Evaluación Docente en Educación Básica en México: Panorama y Agenda Pendiente. *Sinéctica*, 41, 1-19. Recuperado de <https://goo.gl/XedVTt>
- Cóndor, B., & Remache, M. (2019). La evaluación del desempeño directivo y docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Revista Cátedra*, 2(1), 116 – 131. Recuperado de <http://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/CATEDRA/article/view/1436>
- Díaz-Barriga, A., & Inclán, C. (2001). El Docente en las Reformas Educativas: Sujeto o Ejecutor de Proyectos ajenos. *REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN*, 25, 17-41. Recuperado de <https://goo.gl/XYTR7N>
- Díaz, F. (2019). La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo educativo*, 9(18), 1-33. Doi: <https://doi.org/10.23913/ride.v9i18.431>
- Díaz, I., Ramírez, P., & Varela, J. A. (2018). La función de la evaluación docente dentro del sistema complejo de la Educación en México. *Praxis pedagógica*, 49-81. Doi: <http://dx.doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.18.23.2018.49-81>
- Fardella, C. (2012). Verdades sobre la Docencia, Efectos y Consecuencias Subjetivas de la Evaluación Docente en Chile. *Revista de Psicología*, 21 (1), 209-226. Recuperado de <https://goo.gl/hDfrit>
- Fernández, N., & Coppola, N. (2008). La Evaluación de la Docencia Universitaria en Argentina. Situación, Problemas y Perspectivas. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(3), 97- 123. Recuperado de <https://goo.gl/s2xzhQ>

- Gámez, H. (2016). Desafíos del Docente novel y las Políticas Educativas del México del Siglo XXI. *Revista Nacional e Internacional de Educación inclusiva*, 9(2), 155-168. Recuperado de <https://goo.gl/W7QSU6>
- Hernández, J.S. (2013). Procesos de Evaluación de las Competencias desde la Socioformación. *RA XIMHAI*, 9(4), 9-17. Recuperado de <https://goo.gl/nSSRh2>
- Hernández, J.S. Tobón, S., & Vázquez. (2015). Estudio documental del Portafolio de Evidencias Mediante la Cartografía Conceptual. *Revista de evaluación Educativa*, 4(1), 1- 19. Recuperado de <https://goo.gl/GT5moS>
- Hernández, J.S., Tobón, S., Ortega, M.F., & Ramírez, A.M. (2018). Evaluación socioformativa en procesos de formación en línea mediante proyectos formativos. *Educar*, 54(1), 147-163. Recuperado de <https://goo.gl/Se3BcT>
- Herrera, L.M. (2018). De la evaluación Formativa a la Evaluación Socioformativa: Una oportunidad para empoderar las organizaciones educativas. *Reflexiones sobre la Evaluación Socioformativa*. México: Centro Universitario CIFE. Recuperado de: www.cife.edu.mx
- Ingvarson, L. (2013). Estándares de Egreso y Certificación Inicial Docente: La Experiencia Internacional. *Calidad de la Educación*, 38, 21-77. Doi: 10.4067/S0718-45652013000100010.
- Martínez, Guevara. (2015). La Evaluación de Desempeño Docente. *Ra Ximhai*, 11(4), 113-159. Recuperado de <https://goo.gl/h5TbxW>
- Martínez, F. (2016). Impacto de las pruebas en gran escala en contextos de débil tradición técnica: Experiencia de México y el Grupo Iberoamericano de PISA. *RELIEVE*, 22(1). Doi: 10.7203/relieve.22.1.8244. recuperado de: <https://goo.gl/L3hazD>
- Montoya, J., Arbesú, I., Contreras, G. & Conzuelo, S. (2014). Evaluación de la Docencia Universitaria en México, Chile y Colombia: Análisis de Experiencias. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 7 (2e), pp. 15-42. Recuperado de: <https://goo.gl/ckS3t4>
- Mora, A. I. (2004). La Evaluación Educativa: Concepto, Periodos, Modelos. *Actividades Investigativas en Educación*, 4 (2), 1-27. Recuperado de <https://goo.gl/hRPnz3>
- Nava, M., & Rueda, M. (2014). La evaluación docente en la Agenda Pública. *Revista electrónica de Investigación Educativa*, 16(1), 1-11. Recuperado de <https://goo.gl/8Snu8n>
- Parra, H., Tobón, S. & López, J. (2015). Docencia Socioformativa y Desempeño Académico en la Educación Superior. *Paradigma*, 36 (1), 42-55. Recuperado de <https://goo.gl/K6SSPF>
- Paz, L. A. (2018). El problema de la instrumentalización de la evaluación del desempeño docente. *Revista Helios*, 2(2), 487- 490. Doi: <http://doi.org/10.22497/Helios.22.2212>
- Pauca, C. (2019). Análisis de caso sobre el desarrollo de competencias y prácticas pedagógicas desde la socioformación en la I.E San Pedro Pascual. *Reflexiones sobre las prácticas pedagógicas desde la socioformación*. Arequipa: Centro Universitario CIFE. Recuperado de www.cife.edu.mx
- Pérez, O.L., Martínez, A., Triana, B. M., & Garza, E.J. (2015). Reflexiones Conceptuales sobre la Evaluación de Aprendizaje. *Didáctica y Educación*, 6(4), 150-163. Recuperado de <https://bit.ly/30JiQ2Y>
- Peña, T., & Pirela, J. (2007). La Complejidad del Análisis Documental. *INFORMACIÓN, CULTURA Y SOCIEDAD*, 16, 55-81. Recuperado de <https://goo.gl/LUNyCA>
- Romo, J. M. (2013). Evaluación Comprensiva del Desempeño Docente. *Conciencia y Tecnología*, 46, 52-55. Recuperado de <https://goo.gl/ChvKua>
- Ruz, T.A., López, N.M., Córdova, L.R., Villacis, J.M., & Villacis, C.A. (2018). La evaluación docente una forma de crecer profesionalmente. *Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*, 1-34. Recuperado de <https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/04/114valuación-docente.html>
- Secretaría de Educación Pública. (2016). *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos Proceso de Evaluación del Desempeño Docente. Educación Básica*: Secretaría. Secretaría de Educación Pública. Recuperado de <https://goo.gl/RTHK7L>

- Secretaría de Educación Pública. (2017). *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos Proceso de Evaluación del Desempeño Docente. Educación Básica*: Secretaría de Educación Pública. Recuperado de <https://goo.gl/XmbcS8>
- Secretaría de Educación Pública. (2017b). *Modelo Educativo para la Educación Obligatoria*. Secretaría de Educación Pública. Recuperado de <https://goo.gl/6wScPG>
- Secretaría de Educación Pública & SNTE. (2011). *Programa de Carrera General. Lineamientos Generales*. México. Recuperado de <https://goo.gl/fVLai9>
- Sisto, V. (2012). Identidades Desafiantes: Individualización, Managerialismo y Trabajo Docente en el Chile Actual. *Psyche*, 21(2), 35-46. Recuperado de <https://goo.gl/mr42Kb>
- Tello, C. (2016). Políticas de Subjetividad: Autonomía e Identidad Docente en Latinoamérica. *INTERACÇÕES*, 40, 70-88. Recuperado de <https://goo.gl/NNmZ3b>
- Tobón, S., González, L., Nambo, J.S. & Vázquez, J. M. (2015). La Socioformación: Un estudio Conceptual. *Paradigma*, XXXVI 1, 7-29. Recuperado de <https://goo.gl/zrX4xc>
- Vaillant, D. (2008). Algunos Marcos Referenciales para la Evaluación del Desempeño Docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 8-22. Recuperado de <https://goo.gl/6oATvg>
- Vera, M. B., Alava, S. A., & Basurto, G. (2019). El desempeño profesional: bases de la formación de la calidad. *Opuntia Brava*, 11(1), 3-11. Recuperado de <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/716>
- Vezub, L.F. (2010). *El Desarrollo Profesional Docente Centrado en la Escuela: Concepciones, Políticas y Experiencias*. Buenos Aires: UNESCO. Recuperado de <https://goo.gl/a9WhGz>

SÍNTESIS CURRICULAR

Tania Quiriz Badillo

Doctora en Socioformación y Sociedad del conocimiento por el Centro Universitario CIFE. En este momento es Docente, su línea de investigación es: evaluación educativa desde la Socioformación y Sociedad del Conocimiento, ha sido a autora de un artículo evaluación del desempeño docente desde la Socioformación. Correo: taniaquiriz@gmail.com

Sergio Tobón Tobón

Doctor en Modelos Educativos y Políticas Culturales. Globalización e Identidad en la Sociedad del Conocimiento por la Universidad Complutense de Madrid. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores de México (SNI) y miembro del Consejo Consultivo CONOCER en México. Actualmente es investigador del Centro Universitario CIFE. Su línea de investigación es: Socioformación y gestión del talento humano para la Sociedad del conocimiento. Ha sido autor o coautor de 29 libros sobre socioformación, educación, calidad de vida, competencias y calidad de la Docencia, igualmente es autor de diferentes artículos en revistas indexadas y evaluador de varias revistas científicas. Correo electrónico: stobon@cife.edu.mx