



**GOBIERNO DEL ESTADO DE HIDALGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA DE HIDALGO
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL – HIDALGO
SEDE TULANCINGO**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN CAMPO PRÁCTICA EDUCATIVA

**LA EVALUACIÓN DOCENTE: ENTRE EL DESPRESTIGIO Y
LA OPORTUNIDAD PARA REIVINDICAR AL MAGISTERIO**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO
DE MAESTRA EN EDUCACIÓN**

PRESENTA:

MARIA ANATOLIA BOBADILLA MARTÍNEZ

DIRECTORA DE TESIS:

DRA. ELIZABETH TÉLLEZ JIMÉNEZ

ABRIL DE 2022

INDICE

- 1.- Introducción
- 2.- Marco teórico metodológico

CAPÍTULO I

LA EVALUACIÓN DOCENTE EN MÉXICO, DE LOS 70'S AL 2018

- 1.- Ausencia de la evaluación docente de los 70's y a finales de los 80's
..... 24
- 2.- La evaluación docente ligada a estímulos
económicos27
- 3.- La evaluación docente en el marco de la Ley General del Servicio Profesional
Docente (2012 - 2018).....36

CAPÍTULO II

LA EVALUACIÓN DOCENTE ENTRE OPORTUNIDAD Y SANCIÓN

- 1.- La evaluación docente como oportunidad para el ingreso al
servicio 48

2.- La evaluación docente como oportunidad para la promoción en el servicio	53
3.- La evaluación docente por la permanencia y como herramienta de coerción	58
4.- La expectativa docente, hacia una evaluación para mejorar la práctica docente	76

CAPÍTULO III

IMPLICACIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE, EN EL DOCENTE EVALUADO

1.- Implicaciones emocionales	88
2.- Implicaciones familiares	99
3.- Implicaciones en el ejercicio de la práctica.....	103

CAPÍTULO IV

LA EVALUACIÓN DOCENTE, UNA POLÍTICA NECESARIA

1.- Docentes como herramientas para la ejecución de Programas Educativos.....	114
---	-----

2.- La demanda social al docente actual. ¿Qué implicación tiene la evaluación?.....	123
3.- Reivindicar al docente en su profesión: punto de partida para un cambio anhelado en la educación	130

Reflexiones finales

Referencias bibliográficas

Anexos

INTRODUCCIÓN

La evaluación es y ha sido desde hace tiempo un elemento a considerar para lograr resultados más efectivos en el sector educativo; es común hablar de fortalezas, de áreas de oportunidad, resultados etc. y analizar los porqués de éstos. Es un término amplio y complejo, debido a que no todo es posible evaluar desde una sola perspectiva. Existen factores y situaciones dentro del desempeño docente cuya naturaleza cualitativa no permite ajustarla a un solo esquema, con ciertos instrumentos y tiempos. La naturaleza cambiante y dinámica de la realidad complejiza dicha tarea.

La evaluación, es una disciplina¹ compleja que abarca diversos objetivos y se debe analizar y plantear desde un sin fin de matices. En el caso de la evaluación docente, se ha planteado desde 1993 con el programa de Carrera Magisterial cuya implementación se dio con la finalidad de ofrecer a los maestros un mejor ingreso, el registro a dicha evaluación fue voluntaria y se basaba principalmente en el conocimiento y dominio pedagógico de los docentes. Posteriormente, en el 2015 la evaluación toma un enfoque distinto bajo los siguientes rubros: evaluación para el ingreso, para la promoción y para la permanencia.

Un examen estandarizado en el cual no se han considerado las características entre un docente sin experiencia, uno que aspira y busca un ascenso y a quienes se pretende conocer su desempeño frente a grupo. Esta última encaminada a determinar el desempeño docente, por medio de exámenes para medir la capacidad y dominio de su función. (Rueda Beltrán, et al; 2013)

La postura que rigió a la política de evaluación implementada en 2015, fue identificar en este proceso al docente idóneo y no idóneo, este es uno de los motivos que despierta el interés por conocer, de qué manera la evaluación que se aplicó desde las políticas educativas, afectó a los docentes.

¹ Para el año 1973, aproximadamente, la evaluación comenzó a perfilarse como una profesión con características propias, distinta de la investigación convencional y de los tests estandarizados. Madaus 1983

Desde esta plataforma, la interrogante que se plantea es: ¿la evaluación docente es suficiente por sí sola, para resolver los graves problemas de atraso escolar? y ¿realmente el atraso escolar es lo que motiva a las autoridades educativas a situar al docente como responsable para reducir los problemas de rezago en los aprendizajes?

De acuerdo a estas interrogantes, la tesis que se pretende construir va encaminada a mostrar la forma en que los docentes respondieron a esta dinámica y de qué forma les afectó en las diversas áreas de su vida, como profesionales y como seres humanos. Sustentar a partir de los resultados, que los maestros comparten la idea de ser evaluados, más no condicionados y que la evaluación en este sentido, se vuelve no solo una obligación profesional y reglamentaria, sino una obligación moral para la docencia, una evaluación que el docente realice no solo por mandato y bajo estatutos, sino por convicción, porque es la vía para mejorar su práctica, su desempeño y su entorno laboral.

De acuerdo a lo anterior, entre los objetivos que motivaron a realizar esta tesis es el hecho de saber de qué manera afecta el proceso de evaluación del desempeño docente y qué opinan de ésta los maestros evaluados de la Escuela Rafael Ramírez de Tulancingo Hidalgo; durante los ciclos 2017 al 2019. Así como interpretar las implicaciones de la evaluación por la permanencia docente, en el docente.

Algunos supuestos que motivan el camino a seguir en esta tesis son: a) La evaluación del desempeño docente, no está siendo encaminada a la profesionalización del maestro, debido a que el proceso evaluativo bajo un régimen estandarizado no reconoce la diversidad y por ende el proceso no fue pedagógico, b) El proceso de evaluación ha generado en los maestros una percepción desvalorizada de sí mismos, al menospreciar sus saberes y sus experiencias, c) La política educativa decide el esquema de evaluación al docente, e) El ser partícipe de la evaluación docente, permite mirar de cerca la problemática que experimentaron los maestros evaluados.

De igual modo, analizar las situaciones que giran en torno a este proceso, permite entender la forma en que los maestros actúan y responden ante estas. Es menester voltear la mirada a la riqueza pedagógica que encierra la práctica docente y sugerir desde esta plataforma de investigación, sea considerada para lograr el diseño de una

evaluación más real sin perder de vista su sentido objetivo y al mismo tiempo permita a los docentes reflexionar sobre su práctica motivándolos a buscar nuevas estrategias de aprendizaje para sus alumnos. Dichas inquietudes son las que conducen esta investigación, dando cauce al proceso de análisis de las preguntas arriba mencionadas.

Estos supuestos despiertan el interés por investigar qué opinan los maestros sobre la evaluación del desempeño docente. Los resultados que se originen de esta disertación son relevantes para la política educativa en relación con la evaluación del desempeño docente y para los propios maestros, debido a que esto abrirá nuevos horizontes en este proceso encaminado a la mejora del desempeño de los maestros permitiéndoles expresar, compartir y enriquecer sus conocimientos.

Igualmente, en el sentido de hacer escuchar y conocer el sentir de los maestros evaluados, retomar su experiencia y sugerencias al proceso de evaluación, en el ánimo de proponer mejoras que ayuden a tener una visión más amplia de esta transformación, tan importante y trascendental para la educación en el país debido a que el trabajo docente tiene una finalidad cien por ciento social y socializadora.

La evaluación docente es un tema de relevancia social, que incide directamente en los educandos. Por ello este estudio deberá traer beneficios tanto para el ámbito político educativo como para el gremio magisterial, ya que, al permitirse dialogar y escuchar a los docentes que han vivido y enfrentado la evaluación, se pueda tener un mejor entendimiento de la evaluación docente como proceso y no solo como resultado.

En cuanto a la estructura, esta tesis se organiza en cuatro capítulos. En el capítulo I, titulado: "El discurso político en torno a la evaluación docente en México", se hace un análisis sobre el discurso político que gira en torno a la evaluación docente, en una etapa en la cual aún no se plasmaba de manera formal el evaluar los conocimientos de los maestros, pero que, representan situaciones que poco a poco fueron teniendo implicaciones sobre el tema. Se retoma el panorama político internacional, organismos como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo, así como la

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE); que tuvieron peso sobre las políticas educativas en México.

Se analizan los primeros intentos de hacer evaluación, principalmente desde los años 70's y principios de los 90's, donde surge Carrera magisterial. Se analiza en la Reforma 2013 la evaluación docente, bajo el marco de la Ley General del Servicio Profesional Docente y se concluye haciendo mención sobre la derogación de dicha ley en el 2018 y, la entrada en vigor de la Nueva Escuela Mexicana, sobre la cual no se profundiza tanto, debido a que apenas comienza y aún no se tienen fundamentos suficientes para debatir sobre ella.

En el segundo capítulo que lleva por título: “La evaluación docente, entre oportunidad y sanción”, se analiza a la evaluación docente en su sentido democrático, se habla de la evaluación como una oportunidad para el ingreso, la promoción, la mejora en lo profesional y en la práctica. Pero, en contra posición también se aborda a la evaluación en su sentido de coerción.

En otro sentido se revisan las implicaciones que esta evaluación tuvo en el ámbito laboral. En este mismo rubro, se reflexiona sobre el papel que desempeñaron los representantes del Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación y quienes dirigieron en su momento, al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y la ley del Servicio Profesional Docente. Analizando los factores que llevaron a los docentes a considerarla como una evaluación punitiva.

En el capítulo III que se titula: “Implicaciones de la evaluación del desempeño docente, en el docente evaluado”, se muestran las implicaciones emocionales, familiares y en el ejercicio de la práctica, bajo las cuales los docentes estuvieron sujetos durante esta etapa. En este capítulo se abordan de manera más profunda las consecuencias que trajo consigo la evaluación en su sentido sancionador, así como el sentir de los docentes evaluados y sus opiniones sobre la misma.

El capítulo IV titulado: “La evaluación docente, una política necesaria”, se abre un espacio para hablar sobre la importancia de reivindicar el trabajo docente. Se centra en la autopercepción de los maestros evaluados que se entrevistaron y opinaron respecto al papel que juegan los docentes dentro de las políticas educativas. Esto con

base a las opiniones y circunstancias que los maestros actuales están viviendo como profesionales de la educación. Así mismo, se habla sobre las demandas sociales al docente actual, y las implicaciones de estas en el docente. Del mismo modo se abordan las fortalezas y virtudes que los docentes debieran tener como profesionales de la educación, para lograr reivindicar su imagen ante la sociedad. Para esto, se toma como punto de partida a la evaluación como política necesaria, desde un enfoque constructivo, que permita a los docentes reflexionar sobre el importante papel que juegan en la sociedad.

Finalmente se agrega un apartado de conclusiones, en las que se hace una reflexión sobre todo este proceso largo y complejo que ha llevado a grandes transformaciones en materia de evaluación docente. Sobre las vicisitudes que los docentes han enfrentado y las decisiones que han tenido que tomar en estos caminos intrincados. Y se deja la pregunta abierta sobre cuál es el futuro que le espera a la profesión docente en el contexto de la Nueva Escuela Mexicana.

MARCO TEÓRICO METODOLÓGICO

Metodología cualitativa

El presente trabajo de investigación está basado teóricamente en autores que sustentan a la evaluación como una disciplina compleja que requiere ser analizada desde diversas aristas. Algunos de los autores que guiaron esta tesis, fueron seleccionados por tener diversas posturas en cuanto a evaluación se refiere. Esto permitió establecer un balance en la información vertida en esta disertación, desde varias teorías. De este modo se consideran las siguientes definiciones, que fueron el andamio para seleccionar y delimitar las fuentes de consulta.

La evaluación del desempeño docente puede conceptualizarse como *“Un sistema de mecanismos que permite definir el grado en que las personas contribuyen al logro de los estándares requeridos para el cargo o puesto que ocupan en la organización”*. (Fuchs 1997).

Ralph Tyler (en Casanova, 1999) define la evaluación docente como *“el proceso que permite determinar en qué grado han sido alcanzados los objetivos educativos propuestos”*. De acuerdo con esto, la evaluación es polifacética porque para determinar los avances en materia educativa se deben contemplar una serie de elementos que permitan conocer de manera más asertiva los resultados del proceso.

El desempeño docente es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. Se hace necesario el análisis y la evaluación del desempeño desde la cotidianidad, de un modo concreto y encarnado. (Estrada L. s/f. pág. 1)

Los problemas en las fallas significativas en el desempeño docente de los profesores, no es un problema exclusivo de los docentes. Es un proceso que pertenece a todos los sistemas educativos que funcionen como organizaciones inteligentes. Proceso afectado por las políticas institucionales que favorecieron una expansión vertiginosa de la evaluación, pues se emplearon como condición de acceso a programas de compensación salarial para los académicos. (Elizalde, L. y Reyes, R. 2008:8)

La importancia de la metaevaluación radica en que a través de ella pueden conocerse las posibles fallas, abusos, incongruencias, desajustes y problemas de la evaluación. Con esto se propicia una reflexión profunda que vaya más allá de confirmar la validez del proceso, la calidad de los datos o la rigurosidad de los métodos utilizados para obtener información. Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. (Revista Electrónica de Investigación Educativa. Especial 2008:11)

Respecto al desempeño docente Estrada dice lo siguiente:

Es el eje que moviliza el proceso de formación dentro del sistema educativo formal. El proceso de evaluación del desempeño docente no debe tener como meta reflejar en los profesores, los límites o las deficiencias de todo el sistema educativo. No se trata de encontrar un culpable de errores que pueda mostrar cualquier proceso de enseñanza. La evaluación tiene sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal y necesario para el desarrollo de la sociedad. (Estrada L. s/f. Pág. 9)

Para Estrada, la evaluación es un proceso formativo para los docentes, dentro de un sistema educativo formal. Sin embargo, en una diversidad de conceptos sobre evaluación docente, se retoman algunos que permiten establecer un panorama más amplio sobre este tema.

La evaluación del desempeño docente es un proceso inminente dentro de la evaluación institucional. A través de esta se asigna valor al curso de la acción. Es la formulación de juicios sobre normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos. (Rodríguez, I. 1999:48)

En México, la evaluación es un exceso y perversión, más allá de poner a competir a profesores y alumnos, se tendría que estar trabajando en la confianza del estudiante y eso redundaría en una relación mucho más sana. En cuanto a los profesores y la evaluación a su desempeño, no es tal. Si el sistema de evaluación de docentes no genera confianza en estos, es un sistema que fracasó. Una evaluación que no te dice cuáles son tus puntos de mejora, no te dice nada. (Díaz Barriga A. s/f: 7)

Es una paradoja que un sector tan grande e importante no haya participado de manera activa en el diseño e implementación de una reforma que contempla la evaluación, esta fue diseñada desde los escritorios y se encuentra muy lejos de la praxis educativa. (Cassanova Hugo, 2015:5)

El siguiente autor es analista de política educativa y educación comparada, señala que *“La evaluación debe ser contextualizada, y no la utilización generalizada de una prueba estandarizada para castigar a maestros, alumnos y escuelas. Esta abre una brecha para descalificar y perseguir a profesores en desventaja”*. (Eduardo Andere 2013:5).

Como se puede notar, algunos investigadores, se limitan a concebir a la evaluación como el proceso que permite conocer avances o retrocesos, otros hacen mayor referencia a mover la conciencia del propio evaluado, o bien a que este proceso abarca toda la institución, evaluar el desempeño docente es una forma de conocer cómo se está trabajando en una escuela.

Pero, ya sea que la evaluación docente sea considerada como eje transformador, formulación de juicios, proceso producto o como competencia con pruebas estandarizadas, lo cierto es que la evaluación docente tiene como meta establecer parámetros que permitan conocer el desempeño de los maestros.

Uno de los investigadores, que brinda una definición más amplia respecto al este tema es el Dr. Ángel Díaz Barriga, quien hace referencia a la forma en que se está gestando en nuestro país, y no se limita solamente a hablar sobre evaluación sino a mirar las consecuencias que esta puede tener en los maestros mexicanos, debido a que ha sido una evaluación poco flexible en muchos aspectos y cuyas consecuencias se pasaron por alto, por parte del Instituto Nacional de Evaluación Educativa, organismo encargado de aplicarla.

La investigación sobre la evaluación docente, tomó como eje la postura del investigador antes mencionado, debido a la forma en que concibe este proceso, además, en sus investigaciones analiza la parte oficial y la disidente, es decir, se ha interesado en escuchar y publicar las opiniones de quienes están en desacuerdo con la evaluación conceptualizada como “punitiva” por parte de la disidencia magisterial. De estos investigadores se retoma uno de los objetivos de estudio, que pretende analizar e interpretar de qué forma está impactando el proceso de evaluación en la práctica de los maestros, así, como las opiniones y el sentir de éstos. Se complementa con otros autores que al igual que Díaz, han levantado la voz, dando eco a las diversas formas de pensar de los docentes.

Dichos investigadores son: Alberto Arnaut Salgado, Eduardo Andere, entre muchos otros, quienes, desde su muy peculiar análisis, han criticado a la Reforma Educativa y por ende a la evaluación por la permanencia. Esta gama de formas de concebir a mi objeto de estudio, permitió enriquecer y sustentar la información obtenida en la investigación de campo.

En este trabajo de investigación se empleó el análisis cualitativo, en tanto dio la pauta para comprender los fenómenos que influyen de forma directa o indirecta en el tema de: La evaluación docente. El método cualitativo fue el andamio para lograrlo, entre algunas de las interrogantes iniciales que guiaron esta investigación fueron:

¿Desde cuando surge la idea de evaluación para el maestro? ¿Es la evaluación estandarizada la herramienta adecuada para conocer el desempeño docente? ¿Quiénes o qué organismo es el encargado de diseñar los exámenes que están siendo aplicados a los maestros? ¿A qué políticas obedece la aplicación de la evaluación docente? ¿Qué modelo de docente busca o pretende lograr el sistema educativo mexicano? ¿Bajo qué indicadores determinan al docente idóneo o no idóneo? ¿Cómo se justifica la evaluación a los maestros? ¿Cuál es el sentir de los maestros sobre la evaluación? ¿Cómo debiera ser la evaluación del desempeño, desde el punto de vista de los maestros?

De esta manera, la metodología cualitativa, al ser un método flexible, permitió ir buscando estrategias para encontrar el sentido que encierra este fenómeno. Para Vasilachis:

La investigación cualitativa está: a) fundada en una posición filosófica que es ampliamente interpretada en el sentido de que se interesa en las formas en las que el mundo social es interpretado, comprendido, experimentado y producido; b) basada en métodos de generación de datos flexibles y sensibles al contexto social en el que se producen, c) sostenida por métodos de análisis y explicación que abarcan la comprensión de la complejidad, el detalle y el contexto. (Mason 2006, citado por Vasilachis de Galdino 2016:25).

La investigación cualitativa es un vocablo comprensivo que se refiere a diferentes enfoques y orientaciones (Atkinson, Coffy y Delamot 2001:7). Determina que no pueda

afirmarse ni que haya una sola forma de hacer investigación cualitativa ni una única posición o cosmovisión que la sustente (Mason, 1996:49). Ni que una común orientación esté presente en toda la investigación (Silverman 2000:8). Los investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas logran. *“La investigación cualitativa abarca el estudio, uso y recolección de una variedad de materiales, que describen los momentos habituales y problemáticos y los significados en la vida de los individuos” (Danzin y Lincon 1994:2)*

Esta metodología se relaciona estrechamente con mi objeto de estudio porque permitió conocer y analizar cuál es el sentir de los docentes que han vivido el proceso de evaluación y de qué forma han enfrentado las dificultades que ésta produce en sus emociones. El método cualitativo dio las herramientas necesarias, que permitieron tratar situaciones intangibles, estrechamente relacionadas con el aspecto humano, interpretación de estas, interrelación de los sucesos, confrontación de vicisitudes y orientación a la construcción de una argumentación.

La metodología cualitativa permite entender y comprender que hay fuerzas o fenómenos que motivan a los seres humanos a actuar como seres humanos, con ideas, motivos internos y sentimientos y no sólo como cuerpos humanos. La naturaleza flexible del método cualitativo, hermenéutico y fenomenológico, permitió un acercamiento a las palabras de las personas y conductas de los sujetos de estudio y su entorno.

Silverman dice al respecto: *“La fortaleza real de la investigación cualitativa reside en que puede emplear datos naturales, para ubicar las secuencias interaccionales, en las cuales se desenvuelven los significados de los participantes.” (Silverman, citado por Vasilachis 2016:25)*

La metodología cualitativa, a diferencia de la cuantitativa, tiene un carácter filosófico y antropológico que la hace interesante para poder indagar más allá de datos numéricos y estadísticos, ya que este objeto de estudio está estrechamente relacionado con el sentir de los docentes que fueron evaluados y no se reduce a saber

cuántos, sino el cómo, por qué y para qué. Lo que le da al objeto de estudio una amplia gama de respuestas, que no pueden ser indagadas con el método cuantitativo.

El enfoque metodológico que se adoptó fue el etnográfico, permitiendo abordar las opiniones y creencias de los actores involucrados en las entrevistas, su relación cercana a los hechos y sus concepciones sobre las mismas. Desde las perspectivas de Juni y Urbano, *“el método etnográfico se propone elaborar una descripción densa de las situaciones y grupos sociales (...) es encontrar las intenciones sociales que los sujetos ponen en juego en su vida cotidiana y que otorgan significado a sus actos, a sus dichos y a sus creencias.”* (Juni y Urbano s/f: 118).

En este sentido se utilizó la entrevista como herramienta principal para recolectar información. El propósito al realizar las entrevistas fue que al final de estas, se obtuviera información verídica y material suficiente que permitiera hilvanar los sucesos que giran en torno a la evaluación docente. Bajo esta postura analicemos la siguiente definición:

Consiste en adentrarse al mundo privado y personal de extraños con la finalidad de obtener información de su vida cotidiana. El entrevistador es un instrumento más de análisis, explora, detalla y rastrea por medio de preguntas, la información más relevante para los intereses de la investigación, por medio de ellas se conoce a la gente lo suficiente para comprender qué quieren decir, y con ello, crear una atmósfera en la cual es probable que se expresen libremente. [Taylor y Bogdan, 1990: 108] pág. 2 (Cicourel, 1982: 2)

La entrevista etnográfica puede definirse como una estrategia para encontrar a la gente hablando acerca de lo que ellos conocen, la entrevista etnográfica es una técnica indispensable para realizar etnografía. (Vela Peón Fortino 2012:73)

Los docentes considerados para la entrevista son: una maestra con más de veinticinco años de antigüedad, otra con cuatro años de haber ingresado, un docente con ocho años de servicio, otro es el director del plantel donde laboran los docentes evaluados, quien también fue evaluado, un maestro perteneciente a la CNTE desde hace más de treinta años y una maestra con cargo de supervisora, quien para obtener dicho cargo se sometió a evaluación. Se entrevistó también a otra maestra de nuevo ingreso quien

para lograr su plaza se ha visto sometida a varias evaluaciones, además de una pareja de maestros que se negaron a ser evaluados, sumando un total de nueve docentes. Algunos de ellos fueron entrevistados por segunda ocasión, para aclarar y profundizar algunas ideas.

Solamente los docentes que se negaron a presentar la evaluación se presentan con nombres ficticios, los demás son reales. Se seleccionaron a estos maestros porque han sido evaluados, algunos para el ingreso, otros para la promoción en Carrera Magisterial y, en su mayoría fueron evaluados bajo el marco del Servicio Profesional Docente, pero todos han vivido la experiencia de este proceso.

El considerar diversas experiencias, genera una variedad de opiniones y vivencias que enriquecen esta tesis. Los códigos de entrevista citados, comienzan con la inicial del entrevistador y la de los entrevistados, ya sea con sus nombres reales o ficticios, continúa con el número de entrevista, fecha en que se realizó y la página de la base de datos. En los anexos se integran: el guion de preguntas, el formato para la entrevista, evidencias del procesamiento de la información, así como fotos del contexto en el cual se realizó la investigación.

En las entrevistas se rescató información sobre los motivos que estos maestros tuvieron para negarse a ser evaluados. La información que se rescató de estos sujetos está relacionada con su experiencia, sus sentimientos, los obstáculos que enfrentaron, de qué forma les afectó en su práctica, sus opiniones al respecto; así como las sugerencias e inquietudes que tienen sobre el tema de la evaluación docente. En el caso de los docentes que sí se evaluaron, la entrevista sirvió para conocer sus inquietudes e incertidumbres que esta experiencia les ocasionó.

En el método cualitativo la finalidad de la entrevista no obedece a una representación estadística, consiste en el estudio minucioso de la información que se obtiene de las conversaciones con los entrevistados, de ahí la importancia de establecer en el guion todo aquello que se pretende rescatar. Los aspectos que se abordaron son: las situaciones que los maestros han vivido respecto a la evaluación, las consecuencias que estas han tenido en su ámbito laboral, las expectativas que tienen respecto a la evaluación y el cómo se perciben así mismos dentro de la maraña social.

De este modo, la entrevista fue de mucha utilidad debido a que permitió mantener una relación directa con las personas entrevistadas, además de dar la pauta a que estas, manifiesten sus opiniones sobre el tema de investigación. En varios casos fue necesario realizar una segunda entrevista. Y para esto se debió estructurar de manera muy sistemática, los puntos o criterios a rescatar durante las investigaciones y los encuentros en los cuales los entrevistados me dieron la oportunidad para contestar las preguntas. La entrevista dio la oportunidad de obtener de primera mano la información empírica de esta investigación.

En un primer momento se utilizó la entrevista semiestructurada, basada en un guion preestablecido de preguntas, con cierta desventaja, ya que las preguntas enmarcan y delimitan las respuestas de los sujetos. Esta fue la razón por la cual fue necesario utilizar la entrevista a profundidad, la cual se enfocó más al dialogo que a la interrogación, para esclarecer algunas dudas sobre la información recabada.

Por otra parte, los instrumentos utilizados para recabar los datos empíricos fueron: el guion de entrevista, el formato para registro de datos y grabadora de voz. Al elaborar el guion de entrevista se consideraron los supuestos y las preguntas planteadas al inicio de esta investigación. Las preguntas fueron redactadas sin perder de vista las características del grupo focal de docentes entrevistados, se redactaron de acuerdo a un orden de importancia. En el guion de entrevista fueron considerados los objetivos generales y específicos.

Una vez recabada la información se procedió a transcribirla en digital y posterior a esto se insertó en el programa de Atlas Ti, desde el cual se realizó todo el proceso de codificación, para proceder a la categorización de los datos empíricos.

Las dificultades presentadas fueron en cuanto a la organización de la información, pues el programa de Atlas ti que utilicé fue un demo, que no permitía gran cantidad de información. Por lo cual no pude subir todas mis entrevistas en un solo archivo, lo hice por separado y al momento de codificar hubo códigos clasificados bajo la misma temática, pero con diferente nombre, esto propició que me confundiera un poco y me llevara más tiempo reorganizar y determinar el orden de importancia para lograr

establecer las categorías que dieron la pauta para iniciar el análisis de los datos empíricos.

Estas dificultades fueron superadas, porque durante el curso se nos brindó capacitación en dos ocasiones, para el manejo del programa de Atlas ti. Una vez superadas estas dificultades, se procedió a la categorización de datos empíricos dentro del mismo programa. De los resultados obtenidos surge la base que da estructura a los capítulos de la tesis que se presenta.

Las dificultades que se presentaron al realizar el trabajo de campo fueron afortunadamente mínimas, ya que los maestros entrevistados mostraron interés y disposición desde que se les pidió su apoyo y se les explicó la finalidad de la investigación. Ninguno de los maestros seleccionados para participar se negó a ser entrevistado. La única dificultad fue el horario, pues al realizar los encuentros en su sede de trabajo, estaban frente a grupo y me tuve que ajustar a los tiempos disponibles que tenían en sus horas libres.

También, puedo mencionar como una dificultad la poca experiencia en el ámbito de la investigación, el hecho de regresar a una segunda ronda de entrevistas, fue el resultado de esa falta de experiencia para realizar preguntas a profundidad, preguntas más certeras, que me llevaran a rescatar información necesaria para el objeto de estudio, esa falta de datos no me permitió lograr categorizar en el primer intento. La comparación de datos, los diversos sentidos, solo se pueden realizar cuando la información es completa, y en este caso, había muchas lagunas por falta de información y que debían ser investigadas.

El hecho de haber sido partícipe en el proceso de evaluación en su primera etapa, dificultó a su vez lograr extrañarme, salirme del escenario para darle voz a mis sujetos. Esto fue algo recurrente durante la redacción. Y el haber experimentado personalmente la evaluación, me ancló de cierto modo en mis propios juicios que no dejaban actuar de forma directa a mis sujetos entrevistados. Se resolvió haciendo a un lado las conjeturas y supuestos propios, enfocándose en las opiniones de los sujetos, también la teoría revisada respecto a la investigación etnográfica fue de gran ayuda.

En conclusión, los resultados obtenidos en las entrevistas, la consulta de diversas teorías sobre evaluación y políticas de evaluación, fueron los elementos centrales que me permitieron realizar un proceso de análisis más completo y construir la tesis que se presenta. A la cual se arribó, poniendo sobre la mesa todos los puntos de vista, tanto de los sujetos entrevistados como de los teóricos consultados; componentes esenciales que facilitaron la triangulación de datos y sucesos que se muestran y que dieron como resultado los argumentos vertidos en esta tesis.

CAPITULO I

LA EVALUACIÓN DOCENTE EN MÉXICO, DE LOS 70'S AL 2018

La evaluación docente ha sido un tema de debate en los últimos años, voces de académicos, políticos y educadores se han levantado a veces a favor y otras en contra. Un tema controversial que se ha instalado en el contexto político de la educación no sin resistencias y conflictos, pese a ello, en la actualidad se envuelve a la evaluación docente con un discurso ligado a la calidad y transformación de la educación. De ahí la importancia de hablar sobre cómo se fue gestando a lo largo de las últimas décadas del siglo XX y principios del XXI una política evaluativa del docente, permitiendo comprender el papel asignado a los maestros como protagonistas del hacer educativo y a la evaluación como el medio que permite tomar decisiones eficaces en materia educativa. Los maestros, son vistos como la piedra angular que hace posible la mejora continua y la evaluación es el eje para lograrlo.

El capítulo traza un recorrido histórico en el que se destacan tres momentos de la evaluación docente, el primero de ellos es el referido a su notable ausencia en el contexto educativo periodo que abarca el previo a la década de los 90, un segundo momento cuando aparece de manera incipiente la evaluación docente ligada a estímulos económicos entre 1990 y 2010, y finalmente cuando aparece la evaluación del desempeño docente en el marco de la LGSPD del 2011 a 2018.

Cada momento da cuerpo a un apartado del capítulo y en su conjunto permite destacar a la evaluación del docente como parte de una política educativa en México, dirigida a la mejora sostenida de la educación en los aspectos entre otros, de actualización, formación, ingreso, permanencia, promoción, desempeño profesional y mejora de los aprendizajes en los alumnos, política que no siempre ha sido recibida con el beneplácito de los actores y sujetos educativos involucrados, aunado a ser una política que no ha tenido el impacto esperado en la calidad de la educación; por lo

cual, no deja de ser controversial, asumida como necesaria y al mismo tiempo como ajena a la realidad de los docentes.

1. Ausencia de la evaluación docente de los 70's a finales de los 80's

En los primeros años del Sistema Educativo Nacional, la evaluación docente en México aún no se perfilaba, a diferencia de países en los que ya comenzaba a tomar forma y prever acciones a seguir.

Al igual que la evaluación de programas, la de la docencia comenzó y se desarrolló en Estados Unidos, pero han seguido caminos paralelos que raramente se han entroncado. Herman Remmers de la Universidad de Indiana, creó el primer cuestionario de evaluación de la docencia (CEDA) en 1927 (Centra, 1993). Remmers y su equipo fueron, prácticamente los únicos que investigaron sobre el tema durante los siguientes 25 años. (García Garduño 2005:4)

Los cambios sociales a nivel nacional e internacional, impulsan a que cada uno de los diferentes sectores de la sociedad se vea en la necesidad de entrar a esta avalancha de movilizaciones sociales. En México ya desde 1936 se crea el Instituto Nacional de Pedagogía, que tenía como propósito estudiar los problemas educativos, en la cual ya se perfilaba el tema de la evaluación como factor insoslayable. *“Los esfuerzos de este instituto no consiguen consolidarse, ni tampoco tienen continuidad institucional, en virtud de lo cual sus posibles aportaciones se pierden de la historia de la evaluación educativa en México”.* (Martínez Rizo 2001 citado por Guzmán Marín 2018:142)

La evaluación en los 70's se ligaba a cuestiones de rendimiento de los aprendizajes:

Durante la década de los 70s, se perfilan los primeros pasos para la institucionalización de la evaluación, que en su origen se liga a los resultados obtenidos en educación básica. En la década de los 70's, se crea la Dirección General de Evaluación de SEP, encabezada por Raúl Talán. En esa Dirección

se formó un grupo, la mayoría de jóvenes psicólogos egresados de la UNAM y de la UIA, que se dedicó a elaboración científica de pruebas de rendimiento. Ese equipo (...) tradujo artículos sobre el tema, desarrollaron manuales de elaboración de reactivos y de análisis de ítems; construyeron y aplicaron pruebas de rendimiento a muestras nacionales. (García Garduño 2005:6)

Se puede observar que la evaluación comenzaba a perfilarse como una medida para conocer los aprendizajes de los alumnos, pero, existe una ausencia de evaluación al docente debido a que en ese momento existían otras prioridades educativas, como la cobertura y la alfabetización. Para lograr expandir esa oferta era necesario sumar esfuerzos para instalar más escuelas, asignación de maestros, libros de texto y toda aquella infraestructura que permitiera cubrir esas prioridades.

En ese contexto de muchas carencias de infraestructura, la evaluación gira en torno al desempeño de los alumnos, más no del docente, además que no se le da seguimiento formal a la misma. *“Entre 1970 y 1976, la matrícula en todos los niveles aumentó un 44%, poco más de 5 millones de estudiantes. Esto fue posible por tres acciones: un incremento en la oferta educativa, lo que se denominó en la época más escuelas y más maestros, (...)”* (González Villarreal R. 2018:102)

Bajo este contexto lleno de carencias, de desigualdad e inequidad social, el docente es la figura rectora para llevar a cabo estas reformas y, aunque no se considera la evaluación de su desempeño, si se toma como prioridad su formación profesional:

Una auténtica reforma educativa exige revisar, profunda y permanentemente, los objetivos, los conceptos y las técnicas que guían la docencia... Es menester apoyar la función social, intelectual y moral del educador, para que sea, en su conducta y en su dedicación al trabajo, una imagen viva de los principios que enseña (...). (Echeverría Álvarez, 1970:101)

De acuerdo a esta postura, la formación de los docentes se consideró como base para que este tuviera la capacidad de responder a las demandas educativas, pero, sobre todo, para que su imagen como educador tuviese la fuerza moral y profesional que se requería en ese momento.

Ya en la década de los 80's, el Sistema Educativo Mexicano había avanzado considerablemente en la cobertura, correspondía ahora atender la equidad y calidad como prioridades frente a las grandes desigualdades que se iban presentando en el contexto educativo, desigualdades en los resultados del aprendizaje, en el acceso, permanencia y egreso de la educación básica según el contexto, en la infraestructura, etc.

(...) en el *Programa Nacional de Educación, Cultura, Recreación y Deporte 1984-1988*. (...) el *Programa* planteaba una *revolución educativa*, con seis objetivos: elevar la calidad a partir de la formación integral de docentes; racionalizar el uso de los recursos y ampliar el acceso a servicios, dando prioridad a zonas y grupos desfavorecidos; vincular educación y desarrollo; regionalizar la educación básica y normal y desconcentrar la superior; mejorar la educación física, el deporte y la recreación; y hacer de la educación un proceso participativo. (Martínez Rizo 2001 S/No. de pág.)

Como se advierte, los objetivos atienden la prioridad de calidad y equidad, y aunque había el interés de la actualización y capacitación docente, la evaluación aún continuaba siendo un proceso interno, bien para el maestro de grupo que evaluaba los aprendizajes con ausencia de criterios explícitos y claros, o bien, en las evaluaciones insipientes que evaluaban al sistema educativo con ausencia de criterios abiertos y cuyos resultados se utilizaran para el escrutinio público, la evaluación seguía siendo la gran ausente para tomar decisiones fundamentadas tanto a nivel micro como a nivel macro.

Es necesario aceptar que la diversificación y aumento de proyectos evaluativos durante el periodo 82-88, se realizó sin lineamientos para la difusión de resultados (...). Un obstáculo real fue la indiferencia —si no rechazo— de altas autoridades educativas hacia los frutos de la evaluación. Durante este periodo ganó terreno la idea de que los resultados no debían ser difundidos. Se argumentaba que estos podrían ser utilizados en contra de los funcionarios de la Secretaría. Es decir, se le connotó como arma política. De esta suerte, los resultados de evaluación se convirtieron en información confidencial. (INEE s/f:76)

En este sentido, se advierte que hasta antes de la década de los 90 en México, hablar de evaluación docente fue un vacío no sólo de discusión teórica sino de uso político, lo que permite entender que muchas de las decisiones tomadas en materia de educación se hicieron a partir de la opinión más bien de unos cuantos, con una ausencia de criterios objetivos que permitieran evaluar y utilizar la información derivada de la evaluación para eficientar el sistema; lo cual sin duda, tuvo un gran impacto tanto en el nivel macro como dentro de las aulas, con concepciones que etiquetan a la evaluación con la amenaza, el castigo, el tomar decisiones arbitrarias, etc. Y evaluar al docente, no era en este momento una concepción que se considerara relevante, lo cual de alguna manera afectó la imagen profesional del magisterio, con una serie de prácticas nocivas respecto al ingreso, permanencia y promoción de los docentes.

2. La evaluación docente ligada a estímulos económicos

En 1994, dentro de un panorama de internacionalización política y económica, México pasa a formar parte de la Organización para el Desarrollo Económico (OCDE) este organismo internacional encargado de velar por la calidad de la educación de los países miembros y de los intereses de las grandes corporaciones, se encarga de dar sugerencias en materia educativa a los mismos; y queda de manifiesto que la educación es la pieza clave para modificar la estructura política, económica e ideológica de una sociedad. Otras instituciones financieras hacen su aparición como el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, cuya principal función es la de otorgar préstamos a los países en vías de desarrollo, como es el caso de México y, a su vez adoptar las recomendaciones en materia educativa centrados en atender los problemas de rezago y la calidad, considerando como pieza clave la formación y evaluación docente.²

² El interés del Banco Mundial por temas sociales se basa en suponer que la inversión en favor de los pobres no es solo correcta por razones humanitarias, sino que es una función bancaria excelente. la inversión en capital humano da rendimientos por lo menos tan favorables como los que se obtienen de

El 18 de mayo de 1992, durante el gobierno de Carlos Salinas de Gortari, se firma el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica ANMEB. Por el que se establecen las bases que habrán de regir el destino de la educación en México, con miras a mejorar la calidad educativa que imparta el Estado, como estrategia de modernización y bajo el discurso de mejorarla.

La calidad de la educación básica es deficiente en que, por diversos motivos, no proporciona el conjunto adecuado de conocimientos, habilidades, capacidades y destrezas, actitudes y valores necesarios para el desenvolvimiento de los educandos y para que estén en condiciones de contribuir, efectivamente, a su propio progreso social y al desarrollo del país.” (DOF, ANMEB: 1992: 5-6)

Se cree que la educación no está brindando los conocimientos y habilidades necesarias para que las nuevas generaciones afronten los retos del progreso social, y que los docentes deben tener un perfil que responda a las nuevas exigencias sociales, económicas y políticas. Esto demanda focalizar la formación y la capacitación de los mismos.

En México, uno de los puntos que con mayor frecuencia se relaciona con la baja calidad educativa es el relacionado con la formación de los profesores (...) y también aportarles conocimientos que les permitan interpretar los resultados de las evaluaciones estandarizadas, aprovecharlos y complementarlos con evaluaciones alternativas que aporten otras informaciones necesarias para comprender el proceso de enseñanza-aprendizaje. (Zubieta García, et.al, 2012:356)

Por lo tanto, se considera que las deficiencias en los resultados se deben a que los docentes no han tenido la capacitación pertinente desde su formación en las escuelas

inversiones no destinadas a la pobreza, puesto que, asegurando educación y salud a los pobres se ofrecen mejores perspectivas de inversión. El Banco ha comenzado a ser una de las fuentes externas de financiamiento más importantes para el desarrollo educativo, otorgando cerca de 15% de toda la ayuda externa a la educación. (Salda, 1997, p. 68). Maldonado, Alma 1995. Pág. 56 (ibid., 1986, pp. 45 y 46).

para maestros y no se encuentra preparado para desempeñar el papel que se le asigna. Los requerimientos en cuanto a la capacitación de docentes en servicio, abarca el uso formativo de las tic y resultados de evaluación, como parte esencial del proceso enseñanza- aprendizaje. La calidad educativa comenzó a ser el eslogan de un nuevo discurso y México entra en una etapa de auge con la evaluación de los aprendizajes. A su vez, hace su aparición el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes de la OCDE (PISA, por sus siglas en inglés) aplicado por primera vez en México en el año 2000 y en 2006 inicia la Evaluación Nacional de Logros Académicos en Centros Escolares (ENLACE), con la apuesta de que la evaluación es la pieza que permitirá tomar decisiones fundamentadas en materia evaluativa.

Y son precisamente los bajos resultados académicos de los alumnos, lo que da la pauta a que se considere al docente como el actor sobre el cual debe girar una capacitación acorde a las necesidades específicas de aprovechamiento escolar. De este modo, a los docentes se le mira como los responsables directos para lograr mejores resultados en educación básica.

A partir de estos momentos, la evaluación se pone de moda, y se cree firmemente en ella, como eje transformador de las deficiencias educativas. La evaluación se vuelve casi psicótica, todo se evalúa; programas, instituciones, alumnos y finalmente los maestros. Al término del sexenio de Salinas, pasaron dos sexenios, el de Ernesto Zedillo y Vicente Fox Quezada, en los cuales no hubo reformas, pero se dio continuidad a las políticas económicas neoliberales, y fue bajo el gobierno de Felipe Calderón, que va del 2006 al 2012, cuando surge la firma de la Alianza por la Calidad de la Educación (ACE).

En el gobierno de Felipe Calderón, la Secretaría de Educación Pública y la líder sindical Elba Ester Gordillo Morales “olvidaron”, al invitar a los empresarios a inmiscuirse en materia educativa, que estos son hombres de negocios, no centros beneficencia pública. *“El presidente Felipe Calderón tal vez no midió el alcance de sus palabras, cuando convocó a participar con la Alianza por la Calidad de la Educación, a actores ajenos a esos grupos de la sociedad civil, a empresarios, a los sindicatos y*

desde luego a las y los estudiantes de México para que todos participaran en la Alianza por la Calidad Educativa". (Ornelas, 2012:111)³

Con la apertura al contexto empresarial, la evaluación docente se perfila desde otra perspectiva, la educación cobra una importancia tal, pero no con fines pedagógicos, sino con propósitos eficientistas. Al solicitar el gobierno mexicano la asesoría de la OCDE para fincar los principios fundamentales que regirán en lo sucesivo a la educación pública del país, surge una serie de recomendaciones encaminadas a lograr las demandas y competencias que requiere el sistema empresarial. El acuerdo México – OCDE establece lo siguiente en política pública:

La reforma educativa es demasiado importante para el futuro de México como para dejar solos a los educadores en esta tarea. El Consejo Asesor de la OCDE considera urgente la creación de una "coalición orientadora" que incluya a los líderes políticos y universitarios, a los líderes del sector privado y de la sociedad civil. La coalición debe impulsar estas reformas en la arena pública y hacerse cargo de su defensa para obtener el financiamiento adecuado y equitativo, así como exigir que los actores clave de la educación rindan cuentas de los resultados. (México – OCDE 2010:10)

En este contexto, los juegos de poder entre SEP y SNTE se agudizaron. El SNTE cada año presentaba su pliego petitorio ante el gobierno federal y la SEP para mejorar las percepciones de los docentes y fortalecer la hegemonía de la cúpula sindical los aceptaba bajo términos políticos. Sobre esto dice Ornelas:

Las organizaciones civiles que con intereses en la educación fundadas desde antes de que se firmara la ACE, que aceptaron en convite del entonces presidente Felipe Calderón; no lo hicieron del modo esperado por la SEP y el SNTE, de aplaudidores; buscaban colocarse como controladores con el fin de dar seguimiento a las promesas y, además influir en la toma de decisiones. Ante la inquietud del Estado para dar un servicio eficaz y de calidad, grupos civiles ya habían comenzado a presionar en busca de la tercera silla. (Ornelas, 2012:113)⁴

³ Ornelas, Carlos (2012) "Promesas, formalismo y frustración y poder". Transes y empantanamiento. Educación, colonización y rebeldía.

De este modo, ambas instituciones debían brindar mutuo apoyo en las políticas educativas. La Reforma Educativa de 1993, que se firma desde el 92, de acuerdo con Ornelas buscaba complacer los intereses de los participantes en los juegos del poder, la llamada “tercera silla”. Mientras tanto a los docentes, se le comienzan a cuestionar los resultados académicos a nivel nacional, y se perfilan desde 1993, grandes cambios no tan favorables para el magisterio mexicano.

En el periodo de 1994 – 2000, se define por el establecimiento de estándares nacionales y constitución de una diversa gama de instrumentos de evaluación estandarizados, dado el diagnóstico realizado en el periodo anterior visto esto como una falencia en el SNEE, siendo en el periodo 2000-2006 que se logra configurar un Sistema de indicadores, sin embargo ello aún no ha logrado que la información de las evaluaciones sea usada para tomar decisiones, a pesar de que los esfuerzos federales han estado centrados (al menos en el discurso oficial) en ello. (El camino hacia el SNEE, s/f: 114)

La conformación del Sistema Nacional de Evaluación de la Educación, fue el antecedente que sentó las bases para una evaluación formal de los docentes, en el año de 1994 en el cual el gobierno nacional se comprometía a evaluar al SEN así como tomar decisiones en base a los resultados de evaluación, mismos que debían ser abiertos y públicos.

Después de la Reforma del 92, en el 2002, nace el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), organismo cuya principal misión fue lograr la calidad de la educación básica.

El INEE fue creado finalmente por Decreto Presidencial, publicado en el Diario Oficial de la Federación, el 8 de agosto de 2002. Se hizo coincidir la firma del denominado Compromiso Social por la Calidad de la Educación, suscrito y refrendado por los principales actores educativos del país, con la publicación del decreto presidencial de creación del INEE. (MEXICANOS PRIMERO, 2007:5)

⁴ Ornelas, Carlos (2012) “Promesas, formalismo y frustración y poder”. Transes y empantanamiento. Educación, colonización y rebeldía.

Es así como la educación en México que hasta antes de estas fechas había sido el baluarte para impulsar el progreso social, comienza a desvirtuarse tomando un giro comercial y económico, el cual se ve reflejado en el sumo interés de los organismos extranjeros de evaluar al sistema educativo, en especial a los maestros y subrayar el bajo rendimiento y el rezago educativo en la educación básica. Este panorama se consolida para dar paso a una nueva etapa política, económica y social del país, y, para lograrlo se considera que los maestros deben sentirse estimulados, por ende, se buscan alternativas para que estos mejoren sus ingresos y así mismo su desempeño. De este modo, se toma como estrategia operativa al programa de Carrera Magisterial, eje que habrá de impulsar a los maestros a mejorar su práctica en el aula.

En la década de los 90' con el programa de Carrera Magisterial, el docente se evalúa para promoverse de manera horizontal en su función. De modo que avanzar en los niveles de Carrera Magisterial implicaba al docente participar en una serie de procedimientos evaluativos para ir incrementando su percepción económica. Dicho programa asumía que la calidad educativa dependía de la mejora salarial del docente, como una forma de incentivar al magisterio. *“Fue suscrito el 14 de enero de 1993 por la autoridad educativa, Secretaría de Educación Pública (SEP), y la representación sindical, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE).”* (Ortíz Jiménez y Maximino B. s/f:8)⁵

El Programa de Carrera Magisterial permite a los docentes avanzar en una escala salarial de cinco niveles según la suma de diferentes componentes como sus competencias pedagógicas, conocimiento de las asignaturas, el nivel de aprendizaje logrado por los alumnos, el liderazgo social —participar en actividades en su comunidad— y la antigüedad. En el punto más alto, es posible obtener una prima del 217% por encima del sueldo básico. Periódico Animal político. Tania L. Montalvo 11 de febrero del 2014.

⁵ Programa de Carrera Magisterial

Este programa se crea para dar impulso y motivación al docente, conseguir un mayor arraigo en su profesión y, por ende lograr mejores resultados académicos en los niños. El propósito principal de este programa radicaba en que los maestros lograran acceder a un salario que les permitiera tener un mejor nivel de vida y así poder dedicarse a su profesión. Todo ello bajo el supuesto de que a su vez se elevaría el desempeño y con ello se podría mejorar el aprovechamiento de los niños.

El maestro fue visto como la pieza clave para hacer realidad los propósitos del Acuerdo Nacional para Modernización de la Educación Básica, motivo por el cual se buscó que tuviera mejores oportunidades para promocionar. Para poder escalar en dicho programa, se contemplan los siguientes factores: a) aprovechamiento escolar, el cual se determinaba por medio de un examen al grupo, b) formación continua, c) actividades cocurriculares, d) preparación profesional y, e) antigüedad, con cuyos resultados el docente participante ganaba un puntaje.⁶

Pero el programa se desvirtúa debido a que un gran número de personas dentro del mismo sistema SEP- SNTE, permitieron que muchos maestros ascendieran sin cumplir con los estatutos establecidos para dicho programa. Estos actos de corrupción propiciaron que comenzara a desviarse el propósito para el que fue creado. En consecuencia, el programa permitió la mejora salarial de muchos maestros, pero no así en la calidad educativa.

La evaluación docente presente en el programa de Carrera Magisterial; no fue obligatoria, participaban los docentes que deseaban mejorar sus ingresos. Es una evaluación que, en caso de cubrir los cinco indicadores del programa, se traducía en un estímulo económico significativo; y según un informe de la UNESCO, hasta el 2010, llegó a beneficiar económicamente a 672 mil maestros.

A 20 años de su creación el Programa de Carrera Magisterial muestra como beneficios la mejora de las condiciones salariales de los maestros y una mayor capacitación de los docentes en servicio. Sin embargo, no hay evidencias de

⁶ El sistema de evaluación de CM establece los factores por los cuales deben evaluarse los participantes para obtener el puntaje que les permita incorporarse, promoverse o refrendar el nivel de estímulo obtenido en el Programa.

mejora en la calidad de la educación básica: los maestros y directores incorporados, ni aquellos que se encuentran en los niveles más altos, logran incrementar el logro académico de sus alumnos, medido a través de la prueba ENLACE. Tanto la incorporación como el ascenso, han sido más, instrumentos de control sindical, que mecanismos de un sistema de reconocimiento a los buenos maestros. (Ornelas citado por Milagros Fernández, 2013:7)

En este periodo se crean programas como la Evaluación Nacional de Logro Académico en Centros Educativos, ENLACE, para evaluar directamente a los alumnos, y cuyos resultados permitan mostrar el aprovechamiento escolar, como resultado del trabajo docente. Se hacía un comparativo de acuerdo a los resultados obtenido por escuela, y las de mayor puntaje se les asignaba un recurso económico a los docentes. Se puede decir que fue una evaluación sancionadora para las escuelas y los alumnos, ya que los resultados determinaban el apoyo, sin considerar las características económicas y geográficas de las mismas.

De este modo, poco contribuyó el programa de Carrera Magisterial en este sentido, cuando su origen fue precisamente mejorar la calidad educativa y aún reforzada con otros programas como ENLACE, no dio resultados. Por el contrario se gestaron acciones de corrupción. Según un informe de la UNESCO, realizado en octubre del 2010, y dado a conocer por la organización de Mexicanos Primero; 33, 600 docentes, tenían sueldos superiores a los 130, 000 pesos mensuales, un sueldo equivalente a seis plazas, derivado del programa. Hasta el 2013, veinte años después de que el programa inició, no hubo evidencia de que el aumento salarial del docente impactara favorablemente en el aprovechamiento de los alumnos.

Una de las razones principales por las que a este programa se le reduce el presupuesto hasta desaparecerlo, es porque cada vez más y más maestros se interesaban por prepararse para el examen. Por lo tanto, el presupuesto debía aumentar cada año para poder cubrir el pago de maestros que habían logrado escalar en todos los niveles, lo cual representaba un enorme gasto para el Estado, y al no mirar resultados satisfactorios, comienzan a perfilarse otras alternativas y otras maneras de poder mejorar la calidad educativa, sin invertir tanto recurso en los sueldos de maestros.

La alternativa fue, poner en práctica las sugerencias de la OCDE, en materia educativa, para implementar y continuar con la calidad educativa, pero sin afectar tanto la economía. De este modo Carrera Magisterial se cierra en su etapa veintidós en el 2014, no solamente como resultado de esas acciones que desvirtuaron el programa, sino también como una consecuencia económica en la cual nuestro país está inmerso.⁷

Todo lo antes mencionado responde al proceso de globalización que cobra auge en la última década del siglo XX. Los gobiernos buscan una relación política y comercial con países que tienen poder económico, pero para competir con países de vanguardia deben estar preparados. Y para ello es necesario modificar y reformar las políticas educativas.⁸ Las reformas educativas que van de 1993 a 2018, han sido una serie de acuerdos nacionales e internacionales, con los presidentes en turno. Son proyectos encaminados hacia la calidad educativa, que comienzan a tomar como base el desempeño de los maestros.

⁷ Para sustentar lo antes referido, es necesario abordar los elementos que giran en torno a la política y las políticas públicas. La política es el escenario donde se mueven los actores, los personajes, organismos e instituciones las personas encargadas de promover y gestionar las leyes. La política se concreta en acciones encaminadas a promover cambios sociales y económicos. Luis Villa Nueva la define así: "La política pública se entiende, como un plan específico de acción, un plan limitado, orientado hacia el logro de objetivos relacionados con la solución de problemas públicos específicos y con la mejora de situaciones de vida social, cada una de las cuales es diferente y posee su propia circunstancia" pág. 31. Por tanto, las políticas son las acciones que se concretan en leyes que rigen a la ciudadanía y lo hacen por medio de tratados, firma de acuerdos, que involucran los aspectos sociales y económicos de un país. La política es el arte de gobernar, y como tal debe ser el espacio de discusión por parte de quienes gobiernan y sus gobernados. En el caso del sistema educativo en México, las políticas educativas han ido encaminadas a la formación de los docentes, con un perfil determinado. Pero esas políticas públicas en el aspecto de evaluación docente, responden también a situaciones de interés político, económico y no tanto social.

⁸ México como miembro de la OCDE desde 1994, debe ajustar su agenda en materia educativa, para responder a estos intereses. Para ello es necesario reestructurar las bases que hasta entonces han guiado el proceso educativo.

Este panorama de reestructuración en materia educativa despertó la desconfianza de uno de los movimientos disidentes más grandes del país: la CNTE, quienes desde ese momento se manifestaron abiertamente en contra de esas reformas que, desde su perspectiva iba en contra de una educación nacionalista. "La inquietud de los docentes por los problemas no resueltos y el papel desempeñado por el SNTE para acallar las reivindicaciones, dieron alas a un movimiento de disidencia que entre 1978 y 1981, acabaría siendo de índole política, protestas por falta de logros, que ponían en tela de juicio a la dirección del SNTE, exigiendo un sindicato democrático".

En este contexto en que desaparece un Programa que hasta entonces había sido la panacea para elevar la calidad educativa y con el fin de continuar mejorando, la evaluación docente sigue adelante, pero comienzan a perfilarse otros mecanismos para llevarla a cabo.

Esto da origen a la obtención de puestos, compra de plazas, votos de acarreados, pleitos entre los integrantes de las cúpulas del poder. Como consecuencia se dan casos de maestros que ingresan al sistema educativo sin contar con el perfil académico. Muchos docentes se sienten seguros de su empleo, seguros de un ingreso quincenal bien o mal trabajado, porque es necesario decirlo, ya que esta política perversa dio lugar a muchas situaciones decadentes. Creando una zona de confort en la que muchos maestros se sintieron protegidos por su sindicato, así surge el clientelismo, a mayor fidelidad, mayores beneficios. María de Ibarrola lo llama “politiquerías”. (De Ibarrola., 2012:16-28)

Como se puede apreciar, la evaluación docente basada en estímulos económicos, no responde a los problemas de calidad de los aprendizajes y de desempeño docente, se da un incremento salarial significativo a una fracción del magisterio (aquellos que se sometían al proceso de evaluación), lo cual da pauta a que se cuestione la efectividad de la evaluación docente ligada a una promoción salarial y se refuerce la imagen del docente como el responsable de la mala calidad educativa en materia de aprendizaje con su grupo de alumnos.

3. La evaluación docente en el marco de la Ley General del Servicio Profesional Docente (2012-2018)

La Ley General del Servicio Profesional Docente, surge en un periodo lleno de turbulencias y compromisos en materia política por parte de nuestro país. Para 2012, la Ley General del Servicio Profesional Docente plantea la evaluación del desempeño

docente, definida por la propia Secretaría de Educación Pública (2010) como: *“un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente”* (Martínez-Chairez et. al (2015:114)

De este modo, surgen las nuevas propuestas de evaluación implementadas por la Reforma Educativa de 2013, bajo el gobierno de Enrique Peña Nieto. La Secretaría de Educación Pública, por medio del Instituto Nacional de Evaluación, toma el control del proceso de evaluación, y en su lugar se crea la Ley General del Servicio Profesional Docente.

En esencia, el propósito sigue siendo el de mejorar la calidad educativa, comenzando por el desempeño docente. Una evaluación que, desde lo escrito en la Ley General del Servicio Profesional Docente, tiene dos extremos: por un lado, premia con estímulo económico a los maestros destacados y por otro, a quienes no cubren los perfiles, parámetros e indicadores corren el riesgo de perder su empleo. Todo esto bajo la política de atraer a los mejores elementos.

Sabemos que los maestros son indispensables para cualquier movimiento en mejora de la calidad educativa. La profesionalización de los maestros puede lograrse atrayendo a los mejores candidatos, garantizando una excelente formación inicial, acompañándolos en su desarrollo a través de evaluaciones formativas, observaciones en el aula y asesoría personalizada, reconociendo sus méritos y su labor a través de su valoración social, un salario digno y a través de la profesionalización de sus pares. (Fernández 2013:7)

De este modo, se justifica desde las políticas educativas, que el docente sea sometido a una serie de condicionamientos vinculados a la evaluación con el fin de mejorar su desempeño. Por esta razón, la evaluación docente que se gesta durante el sexenio que va del 2012 al 2018, tiene la intención de que las nuevas plazas sean ocupadas por docentes que han aprobado todo el proceso de evaluación estipulado por la Ley General del Servicio Profesional Docente: 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales. 2. Expediente de evidencias de enseñanza. 3.

Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos y 4. Entrega de resultados.

Esta nueva propuesta de evaluación docente respondió las recomendaciones en materia de evaluación, que hace la OCDE a México y que giran entorno, a:

a) Reforzar la importancia del papel que juegan los docentes; b) determinar estándares claros de la práctica docente, c) definir una enseñanza eficaz, se busca que la docencia en México adquiera el estatus de una profesión de alto nivel, d) mejorar y desarrollar el Concurso Nacional de asignación de plazas, e) crear periodos de inducción y prueba a los docentes de nuevo ingreso, f) recompensar a los docentes excelentes o dar apoyo a los docentes de menor desempeño y g) Los docentes que presenten un bajo desempeño de forma permanente deben ser excluidos del sistema educativo." (Acuerdo México - OCDE 2010:9)

Después de analizar la forma en que los docentes fueron evaluados por 22 años, con el sistema de Carrera Magisterial, y conociendo las causas que fueron impulsando nuevas reformas, la evaluación docente es tomada por fin, de forma institucional, como punto de partida para mejorar la calidad educativa. Los maestros de las nuevas generaciones que no participaron ya en el Programa de Carrera y que desconocen la forma en que se han gestado los derechos de los trabajadores de la educación, no tienen idea de los riesgos laborales que representa la Ley del Servicio Profesional Docente. Estos docentes están más acordes, más a la vanguardia con esta forma de evaluación y no la sienten pesada, difícil o agresiva, porque para ellos es un espacio donde pueden competir. Finalmente son las generaciones de docentes formados por y para la competencia.

Uno de los argumentos que el gobierno tiene al momento de desaparecer el programa de Carrera e implementar la Ley del Servicio Profesional Docente, es que el Estado toma la rectoría de la educación. La pregunta es: ¿Desde cuándo el Estado pierde el control de la educación? ¿Cuáles son los elementos que coadyuban para que este fenómeno suceda?

Respecto a las reformas que suceden de forma tan frecuente en nuestro país y las

consecuencias que esto puede tener en la práctica, Elsie Rockwell, menciona:

Es antigua la pretensión de influir en las escuelas mediante medidas legislativas; en realidad, las leyes guardan una relación complicada con la realidad escolar cotidiana. Entre disposiciones que legislan cambios ya logrados y las que fijan un deber ser inalcanzable encontramos toda la gama de resultados, desde los que instauran nuevos organismos y servicios, hasta los que tienen efectos perversos o simplemente permanecen como letra muerta. En general, es improbable que una ley determine por sí sola la orientación y calidad del desempeño docente en las aulas, aunque posiblemente influya en la práctica. (Rockwell 2018:8)

La pretensión de las nuevas políticas educativas, sobre el hecho de dar un giro distinto a la forma de evaluar a los maestros, tiene una buena intención: la de mejorar el desempeño docente, adquirir mejores ingresos y ofrecer una educación de excelencia. Pero, como dice Rockwell, esto no va a suceder solo por decreto, se requiere de una gran concientización y disposición por parte de los maestros, se requieren cambios de conducta, de ser y de pensar.

Es necesario a la vez, romper paradigmas por parte de una generación de maestros, que durante décadas no se les ha impulsado desde lo intrínseco, desde la consciencia, desde su función como líderes sociales. Aunado a esto, las reformas se han sucedido una tras otra, que apenas van asimilando y comprendiendo una, cuando ya les están exigiendo bajo términos de otra.

La Ley General del Servicio Profesional Docente, se aplica bajo políticas encaminadas a desarrollar en el maestro precisamente lo que buscan y esperan las sugerencias que la OCDE da a nuestro país: el logro de competencias. Beltrán Rueda dice:

Uno de los primeros argumentos para impulsar el enfoque por competencias es la existencia de un mundo cada vez más diverso e interconectado (...) entre otros factores gracias al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, que abonan a la formulación de nuevos desafíos para las sociedades. El reconocimiento de la complejidad de las condiciones actuales de vida llevó al planteamiento del concepto de *competencia*, que involucra la habilidad de enfrentar demandas complejas, apoyándose en y movilizand recursos psicosociales (incluidas las destrezas y actitudes) en un contexto particular.” (Rueda Beltrán 2009:3)

La evaluación aplicada bajo la Ley General del Servicio Profesional Docente, es una evaluación encaminada a cubrir estos parámetros, dado que estamos en una sociedad que exige el desarrollo de habilidades, aptitudes y destrezas que los maestros deben tener, para lograr desarrollar esas competencias en sus alumnos. Por lo tanto, la evaluación cobra otro enfoque, ya no es una evaluación que ofrece un estímulo económico permanente, es una evaluación condicionada. La evaluación basada en la Ley del Servicio Profesional cobra otro rumbo y otros parámetros, porque ya no es voluntaria, es obligatoria para todos los maestros, y todos los docentes deben cubrir esos parámetros si desean permanecer en servicio.

De este modo la ley establece que el docente deberá someterse a evaluación cada cuatro años para mantener su nivel y el estímulo económico que recibe en caso de salir destacado. Esto hace que los maestros se sientan descontrolados; de estar habituados a una forma de evaluación voluntaria con estímulo permanente, que no los condicionaba, pasa a ser totalmente lo contrario. Los maestros que logren pasar el examen con nivel de destacado, tienen un estímulo económico, el cual es retirado al momento que el docente vuelva a ser evaluado y no logre mantener el puntaje de destacado. Esto genera un desconcierto en los participantes, en primera ya no es voluntaria, en segunda el estímulo no es permanente, el docente debe defenderse cada cuatro años con una evaluación, bajo riesgo de perder su plaza.

Esto propicia que la Ley del Servicio Profesional Docente sea vista como una ley que transgrede los derechos laborales de los docentes. Otra característica de esta nueva forma de evaluar, es que se enfoca más a lo cuantitativo que a lo cualitativo. Esta es una de las situaciones más latentes, que provoca inconformidad con los maestros.

El Dr. Ángel Díaz Barriga sostiene lo siguiente:

La política educativa actual ha realizado una apuesta importante para la mejora del sistema educativo, la cual se ha apoyado en la construcción de un sistema nacional de evaluación, pero las acciones que se derivan de esta política no

han estado a la altura de la complejidad del reto de construir un sistema de evaluación propio de las ciencias de la educación y de las necesidades del sistema educativo (...) un sistema de evaluación que acompañe el trabajo docente, que cumpla principalmente con una función formativa, que posibilite una tarea reflexiva sobre la práctica docente, que no sea considerada como punitiva, ni calificadora del desempeño.⁹ (Díaz Barriga 2015 pág. 1)

La evaluación del desempeño docente es un tema actual y trascendental que ha generado interés para quienes forman parte en la vida cotidiana de las escuelas, ya que es importante para los maestros, conocer las nuevas políticas a las que están sujetos; además de ser un tema controversial que ha desatado polémica y opiniones diversas a favor y en contra respecto a este proceso de medición, cuyos parámetros están basados en estándares de calidad.

Toda esta situación política, va desgastando al maestro. Muchos son los antecedentes sociales que lo van erosionando; por un lado, las políticas educativas, por otra parte, la respuesta social ante la presión ejercida en torno al trabajo de los maestros.

Dentro de este movimiento de arenas políticas, la actitud pasiva del magisterio, al no creer que las políticas de evaluación, iban encaminadas a afectar la estabilidad laboral de los docentes, permitió el avance de estos acuerdos. En las políticas sobre evaluación, aplicadas durante el gobierno de Enrique Peña Nieto, se desglosan las sugerencias que la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos da a nuestro país, para hacerlo más competitivo. Si comparamos algunos de los términos de la reforma 2013 y los que se citaron anteriormente de la OCDE vemos las siguientes similitudes en la Ley del Servicio Profesional Docente:

Artículo 5, fracción XI: “Se entenderá por Servicio Profesional Docente, al conjunto de actividades y mecanismos para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo que imparta el Estado y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal con funciones de docencia, de dirección y de supervisión en la educación básica y media superior. (2015:18)

⁹ Trabajo presentado en el Foro “A tres años de la Reforma en materia Educativa”. Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República.

Artículo 28 fracción IV: Autorizar los parámetros e indicadores, para el ingreso, la promoción y la permanencia, así como las etapas, aspectos y métodos de evaluación obligatorios.

(...)

Fracción III:

a) La evaluación para el ingreso al servicio docente, así como para la promoción a cargos de dirección o supervisión, se hará mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades que correspondan,

b) La evaluación del desempeño de quienes ejercen funciones docentes, directivas o de supervisión, determinando el propio instituto los niveles mínimos para la realización de dichas actividades.

Las sugerencias que realiza la OCDE y que se mencionaron anteriormente, se ven reflejadas en estos incisos, de la Ley del Servicio Profesional Docente. Su característica es eficientista, porque busca resultados cuantitativos, una evaluación coercitiva, basada en cubrir perfiles parámetros e indicadores, una evaluación sancionadora, sustentada en una ley que transgrede los derechos laborales de los maestros. Todo esto se ve reflejado en el artículo 28, arriba citado, donde se habla de permanencia, es esa parte la que afecta la estabilidad laborar de los docentes, que no logren cubrir los parámetros exigidos por la ley.

Y la ley del Servicio Profesional Docente, en el capítulo VIII, de la permanencia en el servicio, artículo 53, párrafo cuarto, enfatiza de manera más contundente esta postura: *“En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados sus efectos de Nombramiento correspondiente, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda”.* (LSPD 2013:20)

Esta ley provoca inconformidad en algunos sectores del gremio magisterial levantando protestas por parte de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación, organismo disidente a lo largo de la historia del SNTE. En primera porque consideran que es una evaluación que no contempla aspectos determinantes en el logro de resultados y, a falta de esta valoración, las escuelas están siendo objeto de una

clasificación a la ligera. Esto ha llevado a una descontextualización de la evaluación docente, que conlleva a no valorar las consecuencias.

Esto cobra mayor sentido si se considera que en México se han aplicado políticas de manera perniciosa y de forma inequitativa que solo beneficia los intereses de los grupos de poder, y no a la ciudadanía en general. Michell Foucault habla sobre el poder y qué alcance puede tener cuando este es ejercido por personas carentes de sentido común con la sociedad, dando como resultado leyes y acuerdos superficiales y planos, como la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Quienes integran el grupo disidente de la CNTE, consideran que las políticas de evaluación docente, debieran tomar en cuenta a toda la diversidad de contextos, a elaborar planeaciones dentro de la realidad social para la cual son diseñadas, con miras a satisfacer las necesidades sociales, beneficiando a todos los involucrados sin perjudicar los intereses de nadie. Pero sus principales acciones de protesta, fueron en relación al examen por la permanencia.

Otra de las principales demandas de los maestros de la CNTE tiene como eje la modificación al estatuto laboral que ha roto la estabilidad y la permanencia en el empleo. Asimismo, hay que señalar que la reforma, antes de llegar a la Constitución, estuvo precedida por una amplia y persistente campaña caracterizada por una lógica de desprestigio del magisterio nacional. (Sánchez et. al 2015: 28)

Por estos motivos la CNTE agudiza su postura en contra de la nueva ley de evaluación y los organismos que la respaldan: el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, el SNTE, y la Secretaría de Educación Pública; ya que estos organismos son los que mueven las arenas políticas a favor de la evaluación docente. El movimiento disidente cobra relevancia debido a la fuerza de sus protestas a nivel nacional y al respaldo de maestros que se identificaron con su movimiento, al sentirse amenazados en su estabilidad laboral.

Los que no acrediten tienen una segunda oportunidad al siguiente año; si tampoco aprueban son suspendidos sin salario, hasta aprobar en una tercera oportunidad; si en esta oportunidad tampoco acreditan quedan separados definitivamente del servicio docente (OREALC, 2007:51). (...) hay que apuntar también que la insurgencia magisterial, dirigida por la CNTE, se desbordó cuando se publicaron las leyes secundarias en septiembre, entre las cuales destaca la “Ley general del servicio profesional docente”, que muestra la esencia y el espíritu de la reforma, y evidencia la ruptura del pacto del Estado con los maestros de México. (Sánchez et. al 2015: 28)

La Ley General del Servicio Profesional Docente se aplica dentro de esta gama de acciones encontradas. En el caso que nos ocupa, la educación se ve gravemente afectada, comenzando por que la evaluación que se rige bajo dicha Ley, establece parámetros e indicadores precisos que no permiten mirar la profundidad de las razones por la cuales la educación sigue en el fango del rezago.

Esta Ley de evaluación docente puso fin, si bien no del todo, a esa ola de impunidad que se vivió durante mucho tiempo en la cual solo lograban beneficiarse maestros con buenas relaciones políticas y sindicales. Pero, la experiencia docente no se consideró, se desperdició el capital humano, el trabajo y la experiencia de todos los profesores. Estos fueron factores determinantes que, al no tomarlos en consideración, difícilmente las políticas educativas logran su propósito. Y esta forma de manejar el poder político y económico, es lo que ha permitido allanar el camino que ha llevado a nuestro país a un deterioro del sistema educativo, el cual es visto de forma más comercial que social.

La evaluación docente se utiliza como una herramienta de medición del rendimiento académico de los maestros y permite a las autoridades responsables de este proceso, conocer desde su perspectiva, qué tan eficientes son y determinar las acciones a seguir para mejorar el rumbo de la educación pública en nuestro país.

Las implicaciones que esta evaluación deja al magisterio mexicano, es haber sido objeto de críticas y desprestigio social, como resultado del bajo rendimiento obtenido en el proceso. Todo este panorama de coerción hacía los docentes y la serie de condicionamientos ya mencionados, no permitió que esta etapa de evaluación concluyera en el 2018 con la evaluación de todos los docentes de educación básica a nivel nacional como lo tenía planeado el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE.

La evaluación docente del 2013 a 2018 en el marco de la LGSPD, toma como punto de partida, los bajos resultados de aprovechamiento escolar, por cierto, resultado de exámenes estandarizados que poco rescatan del verdadero desempeño tanto de alumnos como de docentes. Las autoridades educativas ven en la evaluación docente un avance, y efectivamente lo es, pero los resultados deben verse reflejados en la mejora del nivel educativo. Es en el 2018 cuando se abroga la Ley General del Servicio Profesional Docente, dando paso a una nueva estrategia de evaluación docente que promete posicionar al maestro como líder académico y agente de cambio, y otorgarle un status profesional que dignifique al magisterio.

CAPITULO II

LA EVALUACIÓN DOCENTE ENTRE OPORTUNIDAD Y SANCIÓN

El presente capítulo continúa el análisis de la evaluación docente desde la opinión de docentes que han sido evaluados para ingresar, promoverse y/o para valorar su desempeño; se han agrupado aquí las opiniones que coinciden en asumir a la evaluación docente como una oportunidad. En él se resalta la connotación de oportunidad que atribuyen a los distintos tipos de evaluación docente: de ingreso, desempeño y promoción; coincidiendo en asumir que la evaluación es la piedra angular para lograr un mejor desempeño docente y transparentar procesos que anteriormente obedecían a procedimientos difusos y poco claros.

El capítulo se estructura en cuatro apartados, el primero se titula “La evaluación como oportunidad de ingreso al servicio”, en donde se resalta la opinión de docentes que conciben a la evaluación para el ingreso como una oportunidad de participar dentro del sistema de educación pública, sin tener que recurrir a otros medios, lo cual se traduce en una mejora de su economía y acceder a una estabilidad laboral de por vida.

El segundo apartado “La evaluación como oportunidad para la promoción en el servicio”, agrupa algunos docentes en servicio que en su momento deseen optar por una promoción de la función docente, representando una oportunidad de participar con compañeros en igualdad de circunstancias que establecen las convocatorias de promoción para acceder a funciones directivas o de supervisión.

En el tercer apartado titulado: “La evaluación de la permanencia docente como herramienta de coerción” se abordan todos los aspectos negativos de la evaluación y se exponen los puntos de vista de los docentes evaluados.

Finalmente, el cuarto apartado “La expectativa docente hacia una evaluación para mejorar la práctica docente”, expone la opinión de maestros que asumen a la

evaluación del desempeño docente como una oportunidad para mejorar su práctica, así como las expectativas que tienen para que la evaluación cobre mayor significado en su desempeño profesional. Atribución de la evaluación docente que ha sido muy discutida tanto por los docentes como por académicos y encargados de las políticas de evaluación, es el demandar que la evaluación sea útil para mejorar la práctica docente, el aprendizaje de los alumnos y en general, la calidad de la educación.

1.- La evaluación docente como oportunidad para el ingreso al servicio

Una apreciación positiva que asignan los profesores a la evaluación docente es el asumirla como una oportunidad para ingresar al servicio profesional docente. Al respecto la maestra Lucía menciona:

Maestra Lucía: Yo decía cómo me gustaría que hubiera un examen de ingreso para entrar y se hizo realidad mi sueño, un examen que te ayude a entrar y ya no sea por compadrazgo, porque estas bonita o porque tienes familiares que te van a heredar la plaza. Para mí fue una oportunidad el tener un contrato y poder concursar con examen, de lo contrario, siento que todavía estuviera buscando alternativas. (AB_LGG_ENT5, 2018:54)

La maestra Lucía, quien hizo el intento en reiteradas ocasiones para ingresar a la docencia de manera formal, continúa:

Después de cinco intentos, fue frustrante yo decía si en este año no logro quedar ya no, y otra frustración fue que el sistema no me dio la ficha, esa frustración fue tan grande, una desmotivación tan grande. (...) Hice varias evaluaciones para lograr un ingreso. Cinco años consecutivos, porque dos veces hice para ingresar a tesis y quedé en el lugar 26, pero no me dieron nada, porque no tenía contrato. Luego conseguí el contrato, realicé el examen para secundaria generales con especialidad en historia, quedé en el lugar siete, pero solo hubo una clave, hasta que después de varios intentos logré una plaza, pero fue gracias al contrato que ya tenía. (...) Para mí, esto del examen para ingresar está perfecto. Ya estudiaste, ya hiciste tu titulación, tu tesis, estoy de acuerdo.... (AB_LGG_ENT5, 2018:5)

Para algunos docentes, como es el caso de la maestra entrevistada, el evaluar el ingreso es una oportunidad que se abre a quienes quieran entrar al servicio profesional, lo cual de alguna manera fractura la forma fraudulenta en la que algunos docentes ingresaban al sistema, de modo que el examen de ingreso se constituyó en una oportunidad que abre posibilidades a todos sin asumirse a canales fraudulentos que SEP y SNTE habían instalado para controlar el ingreso al servicio.

En años recientes mucho se habló acerca de que el sistema de reglas de ingreso, permanencia y ascenso en el servicio docente había estado condicionado por la agenda laboral-sindical del SNTE. De esta manera, se planteaba que antes de la reforma, un maestro sindicalizado laboraba bajo reglas que privilegiaban la agenda laboral y política promovida por las dirigencias del SNTE, en detrimento de la agenda educativa (Muñoz A., 2008; OCE, 2008, 2009; Ornelas, 2008; Santibañez, 2008. Citado por Tapia G.:19)

Bajo una nueva política de evaluación, el examen de ingreso se convierte en una forma “justa” que permite a los que desean ingresar participar con sus conocimientos y defender su ingreso. Se puede decir que el examen se constituye en una oportunidad de poner en práctica su formación como docentes, así como el contar con un trabajo remunerado y estable que les brinde oportunidades de desarrollo personal y profesional.

Como esta maestra, algunos docentes, principalmente las nuevas generaciones, que están viviendo los cambios actuales en las políticas de evaluación, coinciden en considerar a la evaluación para el ingreso, como la oportunidad para obtener una fuente de empleo por medio del examen de oposición. Estos maestros tienden a considerar a la evaluación como necesaria, o cómo oportunidad, no solo porque les abre las puertas para lograr un empleo y mejorar dentro de él, sino porque ya una vez estando dentro tienen la posibilidad de continuar preparándose para lograr una promoción.

Se entiende como oportunidad a todas aquellas situaciones o circunstancias relacionadas con el logro de un mejor nivel de vida. Todo profesional, cualquiera que sea el ramo al que se dedique, aspira a tener un ingreso que satisfaga sus necesidades personales y familiares; la superación profesional está ligada a un mejor nivel de vida y por ende de calidad de la misma. Todo ser humano aspira a lograr oportunidades para un mayor crecimiento y sobre todo cuando se ha preparado para ello.

En este sentido, la Ley del Servicio Profesional Docente (LSPD) en lo relacionado al ingreso al servicio plantea la evaluación de ingreso como una forma de erradicar el influyentismo que si bien con el proceso de selección por examen se han disminuido estas prácticas, no significa que hayan dejado de existir, el examen es un filtro aunque no suficiente para que estos vicios desaparezcan, dice Santibañez (2008): *“el SNTE prácticamente co-gobierna el sistema educativo”* (Santibañez L. 2008: 421)¹⁰.

Procedimientos de compra-venta o herencia de plazas, compadrazgo, etc. limitaba las oportunidades para los aspirantes que no contaban con el apoyo de alguien dentro del sistema o con los medios suficientes para “comprar” una plaza. Arnaut, por su parte, destaca esta particularidad en la que se ha venido moviendo el sistema educativo:

Conforme se fue angostando el mercado de trabajo y se intensificó la disputa por las plazas docentes (y por la promoción escalafonaria y los cambios de adscripción hacia las zonas y escuelas más atractivas), también comenzaron a hacerse más visibles –y menos aceptables- la discrecionalidad y la tradición de la herencia en la asignación de las plazas docentes. Además, se intensificaron los fenómenos de corrupción en la asignación de las plazas y la movilidad formal e informal de los maestros, como son la compra-venta y el favoritismo político. (Arnaud S. 2013:8)

Con la promulgación de la LGSPD se intenta regular el ingreso y la movilidad informal, medida regulatoria que desde el 2007 se estableció en México para transparentar la asignación de plazas:

¹⁰ Reforma educativa. El papel del SNTE. Lucrecia Santibañez

En 2007 comenzó a aplicarse un Examen Nacional de Ingreso al Servicio Docente. También sin modificar formalmente el marco jurídico laboral para el ingreso al servicio docente, la SEP y el SNTE convinieron la aplicación de un Examen Nacional de Ingreso al Servicio Docente. Este nuevo instrumento de gestión laboral se anunció como el final del reclutamiento de maestros con base en las normas escritas y no escritas del sistema de ingreso al servicio, en el que llegó a imperar la influencia sindical, la discrecionalidad de las autoridades y representantes sindicales, e incluso la herencia y compraventa de plazas. (Arnaut S. 2013:23)

En este sentido, para los docentes que han ingresado al servicio docente vía examen la evaluación ha representado la llave de acceso al sistema educativo sin tener que recurrir a procedimientos poco claros. Cuando la maestra entrevistada refiere *“si no fuera por el examen, todavía estaría buscando”* ilustra muy bien un acierto de la LGSPD requerida para el ingreso en el que se transparentan los criterios de evaluación, y con ello se avanza en la oportunidad para que todos los que desean ingresar, si se apegan a la convocatoria, puedan hacerlo.

Desde esta perspectiva, la evaluación es vista por los docentes que aspiran a una base, como el eslabón que permite el ingreso al sistema educativo, de forma más democrática, abriendo oportunidades de forma horizontal para quienes no cuentan con influencia sindical, o no tienen quien les pueda heredar o vender una plaza. De este modo la evaluación cobra un papel fundamental, ya que al establecer de forma legal un estatuto que regula el ingreso y no permite más la discrecionalidad por parte de las propias autoridades, abre paso a una nueva etapa de contratación y de regulación de la función docente y del ingreso al servicio profesional docente.

Por lo que, en el caso de la maestra Lucía, que declara no contar con influencias, el examen se constituyó en la vía perfecta para ingresar al servicio docente:

Fue como a mí se me hizo más fácil entrar, teniendo un contrato haces el examen y es seguro que quedas. No fui el mejor lugar, pero tuve la oportunidad de elegir la zona donde quería laborar. Yo, desde que estaba estudiando buscaba una oportunidad, pero tuve tantas trabas para entrar al sistema, desde que salí de la Normal y aunque ya trabajaba en particulares,

siempre le busqué en el sistema público, buscaba yo esos contratos tan ansiados y siempre era una negativa, en el Sindicato y en la SEP. Me recibían los papeles y decían “luego te llamamos” y pasaron años y no me solucionaban. Fueron unos doce años que no me solucionaron nada, por eso pienso que del examen depende todo”. (AB_LGG_ENT5, 2018:6)

Evaluar el ingreso tanto de aquellos que recién egresaban de una escuela formadora de docentes como de aquellos que contaban con años que venían laborando en la forma de “contrato”, la evaluación representó el contar con la prioridad para mediante un examen validar sus conocimientos y ser acreedor a una plaza docente. En el estado de Hidalgo más de 1500 docentes que laboraban bajo el régimen de contrato fueron regularizados, a esta acción se le llamó “justicia laboral”.

Para mí, esto del examen para ingresar está perfecto (...) pero considero que se tiene que cuidar el perfil pedagógico, el nivel docente, porque están entrando licenciados, ingenieros, abogados; creo que eso es para nivel superior. Considero que deben ser más selectivos en el perfil. (AB_LGG_ENT5, 2018:69)

El examen de ingreso representa, para maestros como Lucía, el fin de una era en la cual las oportunidades solo eran reservadas para quienes contaran con influencias dentro del sistema sin importar que tuvieran o no el perfil docente. En todo proceso democrático se abren las puertas a la pluralidad, y esto que menciona la maestra es una de las implicaciones que se presentan. El examen de oposición da la apertura a que aspirantes con otros perfiles puedan acceder a una plaza docente, de acuerdo a la normatividad vigente en la materia hasta el 2018.

b) Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes, las plazas sujetas a concurso, los requisitos, términos y fechas de registro, las etapas, los aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; las sedes de aplicación; la publicación de resultados y los criterios para la asignación de las plazas, y demás elementos que la Secretaría estime pertinentes; (LGE. s/fecha: 32- 33)

Esto permitió regular el proceso de selección de aspirantes y atribuyó a que los maestros que no cuentan con ningún apoyo de tipo personal, pudieran acceder al sistema, una de las características que los profesores reconocen de esta nueva modalidad de evaluación docente regida desde la LGSPD.

Por lo referido, una atribución que se puede otorgar a la evaluación para el ingreso al servicio docente es el carácter de democratizar el ingreso, donde pueden competir con otros docentes por una plaza con apego a los perfiles, parámetros e indicadores prescritos por la LGSPD y con ello se abren oportunidades para docentes que buscan la oportunidad de laborar dentro del sistema público, sin necesidad de influencias. La democratización del ingreso al servicio, se presenta como una postura que da cabida a los interesados en servir en el sistema educativo nacional y que tengan las herramientas fundamentales en el campo pedagógico para ejercer la docencia, y con ello lograr mayor equidad y justicia para los docentes que participen en la evaluación de ingreso.

2. La evaluación docente como oportunidad para la promoción en el servicio

Dentro de las diversas opiniones que se encuentran al escuchar hablar a los maestros sobre evaluación, surge una que cobra especial relevancia y en la cual parecen estar de acuerdo: la evaluación es una oportunidad de promoción en el servicio docente. Se entiende por promoción, al proceso de movilidad ascendente en la que los docentes que ya están en servicio y quieren subir a otro puesto que les dé mejores ingresos y estatus dentro de su campo laboral y transitar de la función docente a una función directiva y/o de supervisión, puedan hacerlo.

En el marco de la Ley del Servicio Profesional Docente, se establecen cuatro vertientes desde la cuales los docentes pueden aspirar a un puesto superior.

Para el proceso de Promoción la LGSPD considera cuatro vertientes: promoción a cargos de dirección o supervisión; promoción a funciones de asesoría técnica pedagógica; promoción de horas adicionales, y promoción en la función; esta última, como mandata la propia Ley, sustituirá al programa de Carrera Magisterial que operó desde el ciclo escolar 1992-1993 hasta el 2013-2014. (Disposiciones en materia del SPD, 2017:150¹¹)

En opinión de una maestra que logró una promoción de Asesor Técnico Pedagógico a supervisión, con 25 años de servicio, la evaluación en el ámbito de promoción se constituye en una oportunidad para quienes no tienen un apoyo sindical y oficial.

Maestra Genoveva: La experiencia que yo tengo de la evaluación es que fue una oportunidad para poder promoverme, primero como Asesor Técnico Pedagógico y luego como Supervisora. La evaluación brinda a los maestros la oportunidad de poder ascender; Aunque no todos pueden participar ya que tiene sus limitaciones, como cubrir un determinado perfil, cantidad de años de servicio y el examen de 8 horas en una sola jornada. (...)

Para poder ocupar un cargo de supervisor normalmente se debía tener buenas relaciones con el sindicato para recibir una propuesta y poder ocupar un cargo (...) La evaluación vino a romper un poco las malas prácticas sindicales, y así, los maestros que como yo no tenemos “un padrino” en el sindicato, pudimos promovernos a la función de Supervisión mediante la participación de la evaluación; claro y salir idóneos en el resultado de la evaluación”. (AB_MG_ENT9, 2020)

Esta opinión deja claro que los maestros que desean ascender deben estar preparados y contar con determinadas características. Esto ha venido sucediendo en otras áreas laborales desde hace mucho tiempo y era necesario que el sistema de evaluación tomará un cauce distinto para seleccionar a los docentes que ocuparán cargos de mayor relevancia y compromiso. Con la evaluación docente para promoción, se dejan atrás formas arraigadas de promoción vertical, así como de aquellas basadas en el compadrazgo.

Una vía de promoción hasta antes del 2013 es el escalafón vertical.¹² , en el que consideraban ciertos factores como antigüedad, cursos, preparación profesional, etc.

¹¹ Documento Único de instrumentos normativos emitidos por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente

¹² Artículo 47.- Se entiende por escalafón el sistema organizado en cada dependencia conforme a las bases establecidas en este título, para efectuar las promociones de ascenso de los trabajadores y autorizar las permutas.

en los que había de acumular puntos, los puntajes más altos en el estado podían acceder a un cambio de función, y de modo discrecional la participación en cuestiones sindicales. De acuerdo con la Ley Federal de los Trabajadores de la Educación, en su artículo 50 señalaba los siguientes factores escalafonarios:

I.- Los conocimientos. II.- La aptitud. III.- La antigüedad, y IV.- La disciplina y puntualidad.

Se entiende:

a) Por conocimientos: La posesión de los principios teóricos y prácticos que se requieren para el desempeño de una plaza.

b) Por aptitud: La suma de facultades físicas y mentales, la iniciativa, laboriosidad y la eficiencia para llevar a cabo una actividad determinada.

c) Por antigüedad: El tiempo de servicios prestados a la dependencia correspondiente, o a otra distinta cuyas relaciones laborales se rijan por la presente Ley, siempre que el trabajador haya sido sujeto de un proceso de reasignación con motivo de la reorganización de servicios, o de los efectos de la desconcentración administrativa aun cuando la reasignación tuviere lugar por voluntad del trabajador. (Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, 2006:13)

Sin embargo, en la realidad predominaban las prácticas de compadrazgo y participación sindical, como medios para garantizar un ascenso en el servicio con criterios poco transparentes. Esta situación la LGSPD procura contenerla a través de aplicar procedimientos abiertos y públicos mediante concursos que garanticen la idoneidad del personal que desee contender.

Artículo 23. La Promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados, se llevará a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias, además de haber ejercido como docente un mínimo de dos años y con sujeción a los términos y criterios siguientes:

Artículo 48.- Tienen derecho a participar en los concursos para ser ascendidos, todos los trabajadores de base con un mínimo de seis meses en la plaza del grado inmediato inferior.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional. Texto vigente.

Ultima reforma publicada DOF 03-05-2006

I. Para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en la Educación Básica:

a. Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias formuladas por las Autoridades Educativas Locales;

b. Las convocatorias describirán el perfil que deberán reunir los aspirantes; las plazas sujetas a concurso; los requisitos, términos y fechas de registro; etapas, aspectos y métodos que comprenderá la evaluación; sedes de aplicación; publicación de resultados y los criterios para la asignación de las plazas (...)

c. Las convocatorias (...) se publicarán cada año conforme al programa a que se refiere el artículo 5 fracción I de esta Ley (...) Ley General del servicio Profesional Docente

De este modo quedan establecidas las normas bajo las cuales los maestros que deseen promoverse puedan participar, cubriendo una serie de parámetros e indicadores que se consideran ideales para la función directiva o de supervisión. Sin embargo, la idea de promoverse a partir de un examen, en opinión de algunos docentes no garantiza el compromiso con la escuela. El maestro Fernando lo plantea:

Me parece injusto que estén asignando plazas de directores o supervisores a personas sin experiencia, por solo haber pasado un examen, pero no se garantiza que realmente se comprometan con sus escuelas; mientras que maestros comprometidos, con experiencia, (...) podría aprovecharla en beneficio de la mejora educativa, pero siendo realista la evaluación que se está manejando no tiene esa finalidad. (AB_FFO_ENT7, 2018:51)

Desde la perspectiva del maestro Fernando quien funge como director y como Apoyo Técnico Pedagógico, la experiencia es determinante para que el sujeto desempeñe de manera óptima un puesto directivo:

Me parece injusto el procedimiento que se está llevando a cabo para dar cargos directivos o de supervisión, pues la gente con experiencia que se ha ganado el derecho para ocupar un cargo en una institución, la están haciendo a un lado. Un maestro con unos tres años de servicio puede estar muy preparado, más actualizado, pero le falta esa otra parte, la parte de la convivencia con los compañeros, de la relación con los padres de familia, de la tolerancia, porque estar en un cargo directivo, con lo que más se trabaja es con las relaciones

humanas, con los papás, con los maestros, con los niños, encontrar un equilibrio, y pues eso en ningún examen nos dice de qué manera lo vamos a afrontar. La evaluación puede determinar otras virtudes, entonces es necesario equilibrar. (AB_FFO_ENT4, 2018:103)

(...) Dadas todas esas tareas (de un director), es necesario contar con experiencia pedagógica, de organización y de gestión en los diferentes ámbitos. Si bien los documentos normativos y protocolos contienen los ámbitos de acción de manera detallada, al ponerlos en acción es necesario no solo actuar con la normatividad en la mano, ahí el conocimiento pedagógico y normativos se tiene que acompañar de la experiencia adquirida en el ejercicio como docente, al desarrollar comisiones, representar a la escuela en encuentros académicos, culturales o deportivos; también al tomar acuerdos para mejorar el trabajo escolar entre maestros, alumnos y padres de familia va permitiendo conocer cómo generar una asamblea, cómo tomar acuerdos y hacerlos cumplir para todos, cómo asumir los compromisos y darles causa para beneficio de alumnos, maestros y padres de familia. (AB_FFO_ENT10, 2021:1)

Para el maestro entrevistado, un director tiene una amplia gama de responsabilidades, mismas que no solo requieren la preparación académica, sino también habilidades de resolución asertiva de problemáticas que enfrentan las escuelas. Pero el hecho es que participar en un concurso público y someterse a los procedimientos que plantee la convocatoria, son el punto de partida para determinar quién ocupará los cargos directivos o de supervisión, quedando atrás la oportunidad de ascender por antigüedad o relaciones dentro del sistema.

Díaz Barriga coincide con la opinión del maestro Fernando, planteando que México puede hacer lo que hace Chile para lograr una evaluación de promoción en la que los maestros que están en nivel D o E de Carrera Magisterial, pueden fungir como pares evaluadores, para entrevistar a los aspirantes, observar y revisar el trabajo de quienes aspiran a un puesto directivo.

El docente en Chile es evaluado mediante una entrevista por pares que cuentan con un mínimo de 5 años de experiencia y que se postulan como evaluadores pares, al ser seleccionado son preparados para realizar la evaluación (...) son considerados los informes de referencia de terceros, directivos u otros, (Díaz Barriga, 2017:165)

El análisis de Díaz Barriga, muestra desde una mirada más holística a la evaluación, él habla de una evaluación que, a diferencia de la LGSPD, no solo permita una oportunidad laboral o de promoción a los maestros, sino que les brinde las herramientas necesarias para consolidarse dentro de su profesión.

Hasta aquí, se puede destacar que a pesar de opiniones que valoran que un examen no es suficiente para desempeñar un puesto directivo o de supervisión de manera óptima, en tanto requiere de un gran liderazgo, de sentido de pertenencia hacia la institución, que muchas veces ni la experiencia ni una evaluación escrita pueden rescatar. Sin embargo, es un hecho que la evaluación para promoción es una oportunidad para que los docentes que tienen el interés de adquirir experiencia en otro puesto, crecer profesionalmente y a la vez mejorar sus ingresos, puedan lograrlo mediante un examen de oposición, permitiendo fracturar o debilitar viejas prácticas en las que sólo algunos obtenían ventajas y privilegios, en los que ni la experiencia, ni el conocimiento, ni las habilidades eran tomadas en cuenta; abriendo así la posibilidad para que docentes sin los contactos suficientes puedan ascender.

3. La evaluación docente por la permanencia, como herramienta de coerción

Es necesario conocer las razones por las cuales los docentes mostraron resistencia ante la evaluación, e incluso, algunos de ellos se negaron abiertamente a presentar el examen al considerarlo punitivo por considerar que evaluarse de esa manera constituía una acción coercitiva por parte del Estado, que los ponía en tela de juicio, además de asumir que se sentían castigados.

Algunos maestros mencionan que la evaluación se vio envuelta por una sensación ofensiva, castigadora, divisionista, insensible:

Esta evaluación la considero ofensiva, porque lleva implícito el mensaje de que los docentes no sabemos nada, que todo lo hemos hecho mal y que el sistema está para ilustrar esta ignorancia, para enseñarnos como se deben hacer las cosas. Es una evaluación encaminada al castigo, donde no importan tus años de servicio, no importa cuánto te hayas preparado ni cuánto te has entregado

a tu trabajo, si no contestas lo que una computadora programada quiere que contestes, eres tachado de no idóneo. (AB_RMD_ENT1, 2018:77)

Esta evaluación está encaminada a dividir al magisterio, no le veo otro objetivo, no es para concientizar al maestro, para que mejore su práctica, es para generar divisionismo, para que entre maestros se vean como contrincantes, para competir por un puesto, para que ya no se vean como un equipo. (AB_FFO_ENT3, 2018:77)

Este carácter sancionador que se le asignó tuvo su origen en los lineamientos de la evaluación que se plantearon en los siguientes términos:

La Ley General del Servicio Profesional Docente establece en el octavo transitorio que los docentes que presentan el examen por la permanencia, tendrán hasta tres oportunidades para mejorar su desempeño:

El personal que a la entrada en vigor de la presente Ley se encuentre en servicio y cuente con Nombramiento Definitivo, (...), se ajustará a los procesos de evaluación y a los programas de regularización a que se refiere el Título Segundo, Capítulo VIII de esta Ley. El personal que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación a que se refiere el artículo 53 de la Ley, no será separado de la función pública y será readscrito para continuar en otras tareas dentro de dicho servicio, conforme a lo que determine la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado correspondiente, o bien, se le ofrecerá incorporarse a los programas de retiro que se autoricen. El personal que no se sujete a los procesos de evaluación o no se incorpore a los programas de regularización del artículo 53 de la Ley, será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda. (LGSPD. Pág. 32- 33).

La ley establece sanciones, a los docentes que no alcancen los resultados suficientes, siendo readscritos en otras tareas, incorporación a un programa de retiro y separado de su cargo a quien no se evalúe. Estos son los parámetros en los cuales los docentes están en desacuerdo

Los docentes destacan mucho la parte arbitraria e injusta del examen, es lo que movió a muchos a resistir y cuestionar a la LGSPD. La maestra Fernanda cuestiona lo siguiente: *“¿Por qué voy a ser esclavo laboral?... en el discurso se dice una cosa y en la realidad es otra. Ya no eres dueño de tu plaza... la Ley del Servicio Profesional*

Docente, está totalmente arbitraria, no queda más que luchar por nuestros derechos.”
(AB_MF_ENT4, 2018: 87)

El miedo de perder un empleo, genera molestia, sobre todo por la impotencia de no poder ir en contra de lo que establece la ley. Ella menciona que la plaza se la ha ganado con trabajo y cuestiona el hecho de no dejarse someter por una ley arbitraria. “¿Por qué permitir que la ley te quite algo que te ha costado ganar a lo largo de años de lucha por parte del gremio?” este cuestionamiento es lo que motivó a muchos maestros que no se presentaron a las sedes de aplicación el día del examen, y de forma silenciosa enviaron el mensaje de no permitir ser esclavos laborales.

En base a lo antes expuesto y retomando la opinión de los maestros, la evaluación de desempeño fue vista como una herramienta sancionadora, para que haya una evaluación relevante y significativa como los docentes la esperan, sería importante que quienes encausan las políticas de evaluación comiencen por escuchar en primer lugar, las propuestas que hacen los especialistas en el tema, y en segundo a los docentes que desde la experiencia vivida en este proceso manifiestan las razones por las cuales están en desacuerdo. Esta dinámica sería más democrática y justa, al considerar a quienes proponen otras alternativas que permitan democratizar no solo el ingreso de nuevos maestros, sino también el proceso que seguirá a futuro su formación profesional.

Otra de las situaciones que causó inconformidad y desacuerdo fue la estructura del examen, que desde la opinión de la maestra Tere estaba mal elaborado, preguntas ambiguas y mal planteadas, con situaciones ajenas al contexto, cuya respuesta correcta podía ser cualquiera de las opciones.

Me ponen situaciones, que estoy muy lejos de tenerlas yo en mi aula, porque en el aula vivimos otras situaciones más difíciles, más complicadas, y nos piden asertividad cuando su reactivo no tienen coherencia, no están viendo mi realidad en el aula, en el aula estoy haciendo mucho más de los que me están pidiendo que yo conteste. Además, el tiempo reducido, la presión, nos vigilan como si fuéramos delincuentes. (AB_TGB_ENT2, 2018:74)

Maestra Tere: *“Las preguntas no se hicieron objetivas, eran muy confusas. Se supone que las personas que lo hicieron tenían que ser preparadas para hacer una evaluación, sentarse y analizar; no tuvieron ese tacto, de realizar preguntas coherentes y objetivas”.* (AB_TGB_ENT2, 2018:74).

Un examen que se valora como descontextualizado fue una característica que hizo que la evaluación fuera vista por los maestros como un mero requisito para mantener su plaza y no como una herramienta para superar deficiencias. Una inconformidad fue el tipo de preguntas planteadas que se prestaron a confusiones. Una evaluación pensada para impulsar al docente hacia un mejor desempeño, no puede limitarse a preguntas ambiguas las cuales pueden ser interpretadas desde varios ángulos, ya que cada docente vive su propia realidad. Y si se habla de una evaluación viable, en este sentido, desde el punto de vista de los maestros evaluados no cubrió dicho propósito.

Como lo señalan la maestra Fernanda y el maestro Marco:

Para mí, básico en una evaluación es la observación. Yo te puedo hablar mil maravillas de mis evidencias, entonces para mí, eso no es funcional. Porque también se presta a que, si le caes bien o mal al director, haya favoritismo, entonces no es funcional, no es objetivo”. (AB_MF_ENT4, 2018: 5)

Si nos vamos a la evaluación de conocimientos, entonces si lo voy a ver en base a un examen escrito; qué sabes del programa, de los libros, todo lo teórico, pero solo como complemento. (AB_MM_ENT4, 2018: 53)

Esta maestra se inclina por una evaluación que incluya la observación como punto de partida, haciendo énfasis en que el examen teórico es importante pero solo como un complemento. *“El concepto de profesionalización que subyace en la LGSPD no corresponde con los principios y valores que para los maestros comprende el ser docente. Ese concepto es producto de una orientación economicista que pretende la eficiencia y la eficacia en las escuelas.”* (Mercado Marín Laura 2017 pág. 109).

Esta es la razón por la cual las autoridades encargadas del diseño de esta evaluación y la opinión de los maestros, no van en la misma dirección. Esta es la razón principal por la que la evaluación es considerada inviable y sancionadora, por parte de los docentes, puesto que no responde a las necesidades reales del magisterio.

Por su parte, el Dr. Díaz Barriga hace una serie de señalamientos sobre problemas en la estructura y contenido del examen, pone como ejemplo la siguiente pregunta, en el que sustenta que los docentes, difícilmente pueden decir cuáles de estas respuestas son las mejores para calificar lo que nos están pidiendo:

Un docente de sexto grado ha observado que uno de sus alumnos muestra cambios de conducta por lo que supone que es víctima de abuso. Identifique las conductas que son indicadoras de abuso infantil. A) Se ausenta de clase más de dos días a la semana. B) Acusa constantemente a sus compañeros. C) Elude el contacto físico con sus compañeros d) Se distrae constantemente con sus compañeros D) Demuestra comportamientos agresivos. (Díaz Barriga A. 2017: s/No. de pág.)

Esta dinámica de preguntas fue lo que caracterizó al examen, preguntas que, de acuerdo a los maestros entrevistados causaron mucha confusión, pues cualquiera podía ser la respuesta correcta.

Otro aspecto fundamental que los maestros cuestionan, fue el que no haya existido transparencia en los resultados. Muchos manifestaron inconformidad con su puntaje obtenido, sin embargo, al buscar la manera de que alguien les aclarara el porqué de tales resultados, no hubo los medios, ni la personas que pudieran orientar, y dar una respuesta certera al respecto.

Hubiese querido una revisión, porque yo siento que lo que contesté era para merecer más, y me atreví a hacerlo porque quería un buen puntaje para escalafonar, y no me siento satisfecha. Yo hubiese querido que me permitieran revisar. (AB_TGB_ENT2, 2018:74)

Yo me preparé mucho en el área académica y la parte legal, los documentos, los acuerdos no los estudié, sin embargo; cuando veo mis resultados, salgo idóneo en la parte legal, que fue en la que no me

preparé y salgo no idóneo en la parte académica, en la que sí realmente me puse a estudiar. Y al comparar resultados con los compañeros, eran exactamente iguales. Entonces como en un área salí idóneo y en la otra no, mi resultado fue NO IDÓNEO. La pregunta que me hago es: ¿bajo qué criterios me calificaron? Entonces caemos en la cuenta de que no hubo seriedad, de que nos hicieron “chanchullo”. (AB_FFO_ENT3, 2018:73)

La duda de estos maestros ha sido la de muchos docentes que se preguntan bajo qué criterios se determinó. Consideran una serie de irregularidades que los mantuvieron en un estado de indefensión al no tener un respaldo legal que les pudiese ayudar a encontrar respuestas ante lo que consideraron un resultado carente de fundamentos.

Díaz Barriga también hace estos cuestionamientos:

El mecanismo de calificación es terrible, el mecanismo de calificación no es muy claro. Una de las evidencias se califica sobre 170 puntos, pero para ser aprobado tengo que tener 100, tengo tres evidencias, y estas tres evidencias, se convierten en un puntaje final de 1600 puntos, aplicando un mecanismo una estrategia estadística de norma y de criterio. Sin embargo, yo como docente calificado tengo derecho a conocer por qué si tuve 99 puntos, no me pudieron conceder la centésima para salir satisfactorio, yo pienso que todas estas cuestiones no nos las han explicado. Díaz Barriga 2017

Aspectos como estos no permiten hacer de la evaluación una herramienta justa y constructiva. Comenta una maestra evaluada que salió con resultado destacado y que por tal motivo le aumentaron el 25 por ciento sobre su sueldo: *“prefiero la seguridad de mi plaza, que recibir un aumento condicionado, el cual no me garantiza nada porque lo puedo perder en la siguiente etapa de evaluación.”* Esto da la pauta a mirar un panorama que no satisface los intereses y las expectativas de los maestros que son quienes se enfrentan a la realidad cotidiana.

Los docentes consideran a la evaluación aplicada en esta primera etapa, como algo que no puede tener repercusión más allá de un simple resultado numérico, porque después de ser evaluados, en primer lugar nunca llegó el acompañamiento requerido por los docentes que resultaron no idóneos y en segundo término, para quienes lo aprobaron manifiestan no haber sentido que el estudiar para aprobar un examen les

haya beneficiado en su práctica, puesto que no se enfocaron a temas relacionados con la didáctica sino con teoría para sustentar sus evidencias. Así como el tratar de memorizar una planeación argumentada, para lo cual no se les permitió introducir el Plan y Programa. Algo que manifiestan les pareció muy absurdo ya que, al realizar una planeación, el Programa y los libros son la principal herramienta de trabajo.

La maestra Tere se manifiesta al respecto:

No estoy de acuerdo en que se nos pida argumentar una planeación, cuando yo diario planeo, ¿para qué me sirve a mí la argumentación de una asignatura, cuando llevo 6? (...) no me sirve de nada cuando tenemos que planear de acuerdo a las necesidades... el evaluar a dos niños: un alto y un bajo, ¿Nada más dos? ¿De 30 o 35 que tenemos? Ahora, hay muchísimas causas por las que un niño puede tener bajo desempeño. Eso para mí no me da un resultado óptimo, no me pueden evaluar solo a dos ¿Dónde quedan los otros? (AM_TGB_ENT2 -04 2018:81)

Además de que toda planeación didáctica se realiza con base a un contexto específico, en este caso solo se pidió planear una asignatura con la cual se pudiese establecer una relación entre la forma de planear del maestro y las evidencias sustentadas. Sin embargo, la maestra menciona algo irrefutable: *“hay muchísimas causas por las que un niño puede tener bajo desempeño”*. Efectivamente los resultados pueden tener muchas interpretaciones, pero en este caso se relacionó con el desempeño docente, responsabilizando a este de los bajos resultados de sus alumnos.

La evaluación no fue adecuada porque no cubrió el objetivo de concientizar para la mejora... a lo mejor el diagnóstico que han hecho no ha sido realmente el correcto, porque sí, tenemos que ir cambiando nuestras prácticas, pero de qué manera nos están llevando a cambiarlas. Porque siempre ha sido desde el discurso de la norma y pues sabemos que eso no funciona en ningún lado; al maestro hay que llegarle, reconocer lo bueno que hace, que es mucho; e ir acompañándolo, pero un acompañamiento en serio. (AB_FFO_ENT5, 2018: 97-98)

Ya me evaluaste, ahora me dices mis debilidades. Me des un curso sobre eso, más que correrme, que me actualicen. Pero yo digo si nos quieren evaluar que sea en el salón, trabajando, hay muchas formas de evaluar a los maestros, no solo lo teórico. (AB_MF_ ENT4, 2018:61)

Maestra Rosalía: “Se está dejando la realidad para que el maestro la trabaje solo cotidianamente y no siento que esto aborde bien el problema educativo.” (AB_RMFM_ENT7, 2018:102)

Respecto a estas opiniones, en las cuales los docentes manifiestan que la evaluación de la que fueron objeto no cumplió la demanda de formación que ellos esperaban, debido a que se quedó a la mitad del proceso. Esa realidad es la que esta evaluación aplicada no contempla, y por la que los docentes no sienten que les dé las herramientas necesarias para enfrentarla. Dice la maestra Tere, “*en la realidad vivo situaciones peores*”.

Tengo varios niños con necesidades educativas especiales y aquí tiene que ver el contexto en el que viven, la economía, sus padres, la disfunción familiar, muchísimas situaciones; y solo lo estoy evaluando académicamente, cuando ese niño tiene mucho peso encima, una carga que le viene limitando avanzar en sus conocimientos, y eso no lo ve esta evaluación. (AB_TGB_ENT2, 2018:14).

De acuerdo con estas declaraciones, los docentes dan muestra de una verdadera molestia ya que solo invirtieron tiempo y esfuerzo para aprobar el examen, pero realmente no repercutió en beneficio de su práctica. No fueron acompañados, como se les prometió ni tampoco se les dio explicación alguna sobre sus resultados. La evaluación quedó inconclusa, los docentes se quedaron con dudas que nadie les supo aclarar.

Los maestros se sienten abandonados en el sentido de que no han tenido el respaldo necesario para enfrentar las carencias en las que trabajan. Esas carencias no solo materiales sino emocionales que viven los alumnos y que repercuten en su aprovechamiento y en el rendimiento del docente, no se consideran en esta evaluación, por lo tanto, los docentes consideran que no está siendo objetiva.

Los maestros coinciden en que no se hizo un buen diagnóstico y por tal, el proceso no fue el correcto. Un buen diagnóstico es el punto de partida para que una evaluación sea viable y significativa.

La evaluación es un concepto altamente complicado. A la hora de planificar o dirigir una evaluación, deben tenerse en cuenta una serie de cuestiones: ¿Qué valores deben ser mencionados al juzgar los resultados? ¿Qué criterios deben ser adoptados y cuáles deben tener preferencia? ¿La evaluación debe ser comparativa? ¿La evaluación debe estar capacitada para guiar el desarrollo, responsabilizar a los profesionales, ordenar las opciones o promover nuevas intuiciones acerca de los fenómenos implicados? (Stufflebeam, D. y Schinkfield, A. 1985: 23)

Esta serie de cuestionamientos, permiten que la evaluación tome un carácter más objetivo, que responda a las necesidades académicas y prácticas de los docentes, que sea viable y favorezca su labor cotidiana.

Aunado a lo anterior y a la serie de inconformidades que se suscitaron, el hecho de no sentir el apoyo de las áreas institucionales, generó un ambiente de incertidumbre y desprotección. La ausencia de diálogo asertivo entre la base magisterial y el INEE, acrecentó el descontento que sienten los maestros desde los ángulos expuestos. Dice Arnaut que la profesión docente se ve regulada en la actualidad desde varios ángulos, de ahí que los maestros se sientan de cierta forma, acorralados.

La construcción del SPD afecta principalmente a cuatro aspectos del ámbito laboral de los docentes de educación básica: el ingreso, la movilidad, la permanencia y el reconocimiento de los maestros, sobre todo de los futuros maestros. El personal docente de educación básica quedará sometido a una doble regulación: a) La laboral, que está plasmada en el Apartado "B" del Artículo 123 de la Constitución y en la Ley de Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) (y en las disposiciones equivalentes de cada estado) y, de manera supletoria, el Apartado "A" de la Constitución y la Ley Federal del Trabajo (LFT). b) La profesional, que quedó plasmada en las recientes adiciones que se hicieron al Art. 3º. Y 73º de la Constitución y que se completará con las reformas y adiciones que se harán a la Ley General de Educación (LGE) y dos nuevas leyes, la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley del Instituto Nacional de Evaluación de la Educación. (Arnaud Salgado 2013. Pág. 29)

Estas regulaciones a la profesión docente han dado la pauta a los cambios drásticos que los docentes actuales están viviendo. En opinión de Díaz Barriga, son medidas tangenciales, que no van a la causa del problema, pero que sí han afectado desde diversos ángulos la estabilidad de los docentes, porque les han responsabilizado de los bajos resultados académicos.

Poniendo además de manifiesto incongruencias entre el discurso y los hechos:

Aurelio Nuño, titular de la SEP, reiteró en su discurso en la presentación de resultados del primer ejercicio de evaluación del desempeño docente en febrero del 2016 que: “la evaluación nos ayuda a identificar las debilidades y fortalezas de los maestros, con el fin de proporcionarles programas de formación continua y desarrollo profesional dirigidos a mejorar sus prácticas de enseñanza, liderazgo y gestión escolar” (SEP 2016). Sin embargo, en sus declaraciones recientes solamente ha mencionado los millones de pesos que se invertirán en la formación continua de docentes, dejando de lado cómo se dará tratamiento a las áreas susceptibles de mejora de cada uno de los docentes que evaluó la SEP. (Cedillo Arias Laura pág. 75).

Cedillo Arias, plantea como se dejó a un lado esa parte en la que el docente debió haber sido asesorado, para darle certeza de las áreas en las que requiere poner más esfuerzo. Los docentes nunca entendieron el por qué, de sus resultados, ni les fueron aclaradas sus dudas sobre los aspectos en los que necesitan mejorar.

Es motivo de reflexión, por la intención de que se apegue a determinados parámetros establecidos de manera homogénea sin tomar en cuenta que la tarea docente es altamente diversa en cuanto a los saberes que la constituyen para su aplicación, tanto culturales en general como los específicos en la formación pedagógica. (Mercado Marín Laura. 2017 pág. 105).

Esta diversidad en la cultura pedagógica y social, hace de la evaluación aplicada en el 2015, algo que no satisfizo las necesidades de los maestros, algo que no cubrió lo sustancial. El propósito de toda evaluación es mejorar lo que se está haciendo y en esta evaluación aplicada no se llegó a eso, debido a lo anteriormente dicho, solo se

quedó en buenas intenciones, pues los docentes no sintieron ese respaldo académico que estaban esperando. De este modo, es una evaluación que se puede calificar desde la experiencia vivida de quienes fueron evaluados, como incompleta, pues solo rescata la parte teórica y una mínima parte de lo práctico, con las evidencias.

Aunado a este panorama ya de por sí controversial para los docentes, se suma el papel que desempeñó en este sentido el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE) tomó una actitud que nada tuvo que ver con su papel de defensor de los derechos laborales de los maestros que salieron notificados, coadyubando a las acciones punitivas de la Ley General del Servicio Profesional Docente. Dicho organismo fue el primero en encargarse de persuadir a los maestros de que esta evaluación era lo mejor y que nos les afectaría en nada sus derechos laborales. Los docentes que recurrieron al organismo para buscar apoyo legal, no lo encontraron. La maestra Fernanda narra su experiencia:

Como que los representantes que en ese momento estaban en nuestro sindicato, no sabían ni qué función estaban cumpliendo, como que se les olvidó que ellos están para defender, no mis intereses personales, sino a todos los agremiados al sindicato. Entonces ahí, ya no vieron necesidades y beneficios...porque al mismo tiempo fungió como un promotor de la ley, en este caso pasó a ser todo lo contrario, no hubo defensa, ahí se perdió la razón de ser del sindicato". (AB_MF_ENT6, 2018:62)

A pesar de que la fracción VIII de la LGSPD, era clara en sus términos sobre la permanencia, sujeta y condicionada a la aprobación de un examen; durante la evaluación docente el Sindicato tuvo a bien garantizar a sus agremiados la seguridad laboral. Motivo por el cual muchos maestros fueron persuadidos y no opusieron resistencia para presentarse a las sedes de aplicación. Pero no fue así con los maestros que habían buscado asesoría legal, quienes determinaron no presentarse a dicha evaluación. Muñoz y Armenta hacen una observación interesante sobre la función del Sindicato:

Aunque el SNTE es un mecanismo institucional de control para efectos de la movilización política, para la subordinación en cuestiones laborales y para guardar la línea ideológico-política de los planes y programas de estudios, en materia de cuestiones profesionales, los dirigentes del magisterio y aun sus miembros siempre han mostrado beligerancia. (Muñoz Armenta 2008:7).

Y esa beligerancia a la que están dispuestos los líderes sindicales, se manifestó en estas acciones de convencimiento o intimidación a sus mismos agremiados. Y que el mismo sindicato contrató a lo que se le conoce como charros, para que se plantaran en las sedes de aplicación y agredieran a los maestros que se manifestaron en contra de la evaluación docente. Almond y Powell explican por qué los sindicatos actúan de esta manera al momento de ejercer presión sobre sus representados.

También es un grupo de presión porque se trata de un conjunto de individuos ligados por lazos de intereses o ventajas particulares, que tienen conciencia de esos vínculos y los efectos que ello genera ante sus interlocutores. Por el tipo de estructura que tiene es un grupo que exige el desempeño permanente de sus miembros para los fines que se plantea (Almond y Powell, 1979:98, citado por Muñoz Armenta 2008:15).

Como organización titular de la representación de los trabajadores de la educación tanto en el ámbito nacional como regional, el SNTE, a cambio del control corporativo, mantiene una serie de “fueros administrativos” que no se observan en otras organizaciones gremiales que dependen del gobierno federal. (Muñoz Armenta 2008:18).

Al no encontrar respaldo dentro del organismo que se supone debiera actuar en defensa de los derechos laborales, tuvo consecuencias serias para el organismo, pues perdió la credibilidad y la confianza de sus agremiados, pues al finalizar esta etapa de evaluación se dieron cuenta que efectivamente les afectó sus derechos laborales, y el día 07 de septiembre del año 2016, los maestros evaluados fueron convocados por sus delegados sindicales, para recibir un nuevo nombramiento en calidad de “indeterminado”. Que a la postre dice:

Subsecretaría de administración y finanzas

Dirección General de Administración y Desarrollo de Personal
Primaria General

Pachuca Hgo., a 07 de septiembre de 2016

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 3ro. Fracción III, de la Constitución política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, fracción XVIII inciso c); 8 fracción XVI; y 52, de la Ley General del Servicio Profesional Docente se expide el presente **nombramiento para su permanencia en el servicio** a: C_____ con los derechos y obligaciones que le confiere la Ley General del Servicio Profesional Docente, a efecto de que preste sus servicios en los siguientes términos:

Función: DOCENTE

Cargo: maestro de primaria, foráneo.

Plaza: DOCENTE

Vigencia: **A PARTIR DEL 16 DE AGOSTO DE 2016 POR TIEMPO INDETERMINADO**

Nombramiento: **alta definitiva por permanencia en la educación básica. Servicio Profesional Docente (FT)**

Escuela: _____

Centro de trabajo de adscripción: _____

Clave del Centro de Trabajo: _____

AUTORIZA

ACEPTA

Director General de Administración y
Desarrollo de Personal

Trabajador

De este modo, se concretiza la parte punitiva de la evaluación; al quedar nulo el nombramiento definitivo que habían recibido en el momento que obtuvieron su plaza. Hubo sedes del estado de Hidalgo como el caso de Huejutla, donde los maestros salieron sin firmar ni recibir nada, en el caso de Tulancingo, aunque de forma contrariada, con reclamos a los representantes sindicales y con desconcierto aceptaron y firmaron, se dieron casos de maestros que no se presentaron a recibirlo, pero no hubo consecuencias, puesto que poco después llegaron las campañas presidenciales del 2018 y el Sindicato nuevamente tomó su papel beligerante para

sumar votos con los partidos con quienes siempre ha estado comprometido políticamente. Motivo suficiente para posponer el tema de evaluación docente.

Ahora bien, el sindicato es todo el gremio, toda la base, ahí lo delicado. Lo lamentable es que los dirigentes fueron los que realmente hablaron por la base y nunca preguntaron si realmente estaban de acuerdo en ser evaluados y hasta la fecha siguen defendiendo lo indefendible, ante esta situación el sindicato no cumplió su papel. (AB_MM_E6, 2018:63).

Con esta acción, el Sindicato perdió autoridad moral ante los maestros que confiaron en sus representantes, quienes optaron por presentarse a las sedes de aplicación del examen convencidos que su organismo sindical los respaldaba, pero no fue así, y de esto se dieron cuenta al momento de recibir su nombramiento indeterminado, con el cual perdieron la certeza laboral.

Los líderes nacionales del SNTE constituyen actualmente una poderosa oligarquía porque, como señala Michels, su poder es “directamente proporcional al poder de la organización” y resalta que “donde la organización es más fuerte hay un menor grado de aplicación de la democracia” (Almond y Powell 1972:33, Citado por Muños Armenta (2008: 24).

El Sindicato desde su fundación ha tenido un fuerte control corporativo y político, por tanto, su actuar con los maestros no es para extrañarse. Sin embargo, quienes confiaron en él fueron víctimas de una farsa. Sobre esto la maestra Fernanda refiere:

Dentro del mismo gremio era un caos total, porque esto fue algo sin precedentes, aunado a las bajas intenciones de los líderes tanto sindicales como oficiales, podríamos llamarlo como un juego de intereses muy personales y hasta de instituciones, podría ser... la evaluación no es miedo, simplemente es respetar y valorar nuestros derechos, que se han ganado por mucho tiempo, y ese es el pequeño detalle que se les olvido a los representantes sindicales... debe haber un respaldo para mí, como trabajador, y en este caso quedamos a libre albedrío. Porque si fallo, no tengo en quien refugiarme, en quien buscar apoyo jurídico, porque son los que me están empujando a ser puesto en tela de juicio con esta evaluación. (AB_MM_ENT6, 2018:63)

La actitud tomada por parte del SNTE en este proceso de evaluación, requería mirarlo de manera más sensible, dado que los maestros necesitaban en ese momento una orientación veraz y oportuna y considerando cuál es la obligación legal de un sindicato, creó un espacio de discordia que dividió al magisterio, por un lado, estuvieron los docentes sindicalistas que apoyaron incondicionalmente al organismo, aunque eso significara actuar de manera coercitiva contra sus mismos compañeros. Invitando, persuadiendo, e incluso amenazando a quienes se negaban a someterse ante la ley, a presentarse en las sedes de aplicación.

Esto generó confrontaciones directas entre los mismos docentes, unos de parte del sindicato y la ley y otros a favor de defender sus derechos que sintieron atropellados con la aplicación de la evaluación. El magisterio nacional fue sacudido por esta avalancha de opiniones y actitudes encontradas, generando una situación caótica al interior del gremio y la misma Secretaría de Educación, con su principal organismo evaluador: el Instituto Nacional Para la Evaluación de la Educación (INEE) y basado en los estatutos de la LGSPD.

Ese caos generado durante y a partir de estos hechos no solo se debió al enojo por parte de los maestros evaluados, sino a la falta de respaldo real y sin discursos redentores. Los docentes que se opusieron a ser evaluados refieren:

Hay abuso de poder y eso propicia que haya hostigamiento laboral. Cada quien se defiende como quiere y como puede, pero muchos compañeros fueron obligados, bajo presión totalmente, era mucha gente que no estaba de acuerdo con esto... escogemos a nuestros representantes y estamos dando el poder a unas personas, es como darle un arma a una persona que no sabe qué hacer con ella. Les dimos un arma a esas personas y con esa arma nos están atacando y nosotros desarmados, nuestra arma es nuestra decisión al momento de elegirlos. (AB_MM_ E6, 2018:65-66)

No somos una empresa particular, donde sí pueden hacer lo que quieran con el trabajador, te vas, te quedas, te despido. Nosotros tenemos un respaldo y que te quiten tus derechos laborales, eso es lo punitivo. Por eso el problema no es tanto la evaluación, el problema es perder todo lo que tienes como un respaldo...entonces este proceso ha dejado claro que las autoridades cumplan con su papel, llámense oficiales sindicales, estatales nacionales, llámese escuelas, ellos no han cumplido con el suyo y tenemos ese hostigamiento laboral día con día. (AB_MF_E6, 2018:66)

Abuso de poder y hostigamiento laboral, fue lo que vivieron los maestros que se atrevieron a contradecir las indicaciones tanto de la LGSPD como del SNTE. El abuso de poder que mencionan los maestros, los maestros como agremiados, son una materia prima que al estar sujeta al organismo, los miran como un recurso humano disponible para mover intereses de acuerdo a las políticas educativas y de evaluación que prevalezcan en un determinado espacio/tiempo. En ese momento los líderes Sindicales optaron por respaldar a toda la cúpula en el poder que, por medio de la LGSPD dispuso evaluar a los maestros sin considerar que se debe a la base trabajadora.

Aunado a esto, los docentes tienen un concepto negativo de la evaluación impuesta por la LGSPD. Debido al tinte punitivo que fue precisamente por lo cual los maestros arriba citados, se negaron rotundamente a ser evaluados, y buscaron diversas instancias jurídicas que les brindaron su respaldo para ampararse ante dicha ley.

Estas afirmaciones dan la pauta para entender por qué los docentes tomaron una actitud hostil ante su sindicato. Reprochándole el hecho de “defender lo indefendible”. Aún a sabiendas que esta evaluación les afectaba en lo laboral, el sindicato tuviera el cinismo o el valor de mirar de frente a sus agremiados para invitarlos a presentar dicho examen. Cedillo Arias comenta sobre esto: *“el rechazo a la evaluación docente nace en un contexto de corrupción sindical tolerado por la SEP, los docentes temen las implicaciones que traerá la evaluación en sus derechos laborales”*. Cedillo Arias 2017 pág. 49

El problema no es la evaluación si no los efectos de la misma. La evaluación por sí misma no mejora la calidad educativa. Entran en juego diversos factores sociales que son determinantes en los resultados obtenidos. El desempeño docente solo representa una parte de esta maraña de situaciones sociales que hacen complejo el trabajo de los maestros.

La pregunta aquí es: ¿bastaría con mejorar el desempeño docente para mejorar los resultados educativos? Bensusán y Tapia hablan al respecto:

No queda claro cuánto se podrían mejorar los resultados educativos si se mejorase el desempeño docente, manteniendo constantes los índices de marginación, los ambientes familiares, la infraestructura escolar y otros factores asociados con el logro. (Bensusán y Tapia 2013:8).

Este planteamiento resulta interesante si se considera que, en México se esperaba hasta hace poco resolver los problemas educativos tomando como base la evaluación de los maestros, pero, hasta qué punto puede dar resultados, si no se atacan las desigualdades sociales: pobreza, marginación, problemas familiares los cuales son determinantes en el rendimiento escolar. En palabras de Díaz Barriga:

El problema más grave se encuentra en la perspectiva de evaluación que se ha asumido: una visión de la evaluación anclada en la perspectiva de las ciencias administrativas, en detrimento del análisis de la evaluación como una disciplina de las ciencias de la educación, y una perspectiva individualista de cada programa, la falta de una visión sistémica del trabajo de evaluación, como si la mejora de un elemento aislado en sí misma lograra la modificación del sistema en su conjunto. (Díaz Barriga 2016 pág. 335).

Todos estos elementos tienen un peso enorme que no contemplaron las instituciones encargadas de diseñar las propuestas de evaluación y las leyes que la regulen, para que los propósitos de evaluación establecidos por la LGSPD se cumplan. Además, los organismos SEP y SNTE tienen el deber ético y moral de actuar de forma más democrática con los trabajadores agremiados, solo de este modo, lejos de ser un espacio de discordia, debido a la falta de sensibilidad demostrada en los momentos más álgidos de estos hechos, permitirá que los maestros se sientan apoyados por sus representantes.

En este sentido, para los maestros que vivieron la experiencia de ser evaluados, la evaluación no debería de perder la esencia de cualquier acto evaluativo, evaluar para valorar y mejorar, omitiendo el carácter punitivo que se le asignó en la LGSPD, de modo que, si bien el acto de evaluar en sí mismo es bien visto, no así la evaluación del desempeño docente, respondiendo en parte a las inconsistencias que reconocen en el procedimiento así como al carácter “sancionador” con que la Ley lo plantea:

Maestra Fernanda: “Han hecho notar a la sociedad que la evaluación es para fiscalizar y se trata de valorar. Aquí lo único que están haciendo es crear como un complot en contra de los maestros”. (AB_MF_ENT4, 2018:56)

Maestro Fernando: En cuanto a la Ley del Servicio Profesional Docente, no está encaminada a la mejora de la educación, porque si así fuera, estaría actuando de manera más comprensiva con los docentes”. (AB_FFO_ENT3, 2018:22)

Maestra Lucia: Felicito que haya proceso de examen para entrar, para que obtengas una clave. Pero ya no estoy de acuerdo en el examen de permanencia, eso se me hace demás, si ya lograste entrar, porque demostraste que puedes... el examen no te dice mucho de lo que eres capaz, no te dice si eres bueno o mal maestro. Unos saben bien de teoría y algunos de práctica no saben nada”. (AB_LGG_ENT5, 2018:70)

Maestra Fernanda: Estoy de acuerdo siempre y cuando sea para retroalimentar, o simplemente quitar el término “punitivo”. Bajo estas condiciones NO, no es el término, no es la acción de la evaluación solamente. Si no existiera eso estaría de acuerdo, porque la evaluación es para eso, para ver en que vamos a mejorar, porque precisamente esa es la finalidad. (AB_MF_ENT4, 2018:69)

Maestro Marco: No estoy de acuerdo que nos condicionen el trabajo, los maestros no nos negamos a la evaluación, con Carrera Magisterial nos evaluábamos cada año, cada año tomábamos cursos, entonces no es el examen, debe haber otras formas de hacerlo más real, más acorde. Está demostrado que esto no funciona, por todos lados se los han hecho ver, pero hasta el momento no se nota que quieran escuchar. (AB_MM_ENT3, 2018:76)

Los maestros aquí entrevistados coinciden en sostener una postura opositora frente a una evaluación a la que consideran fiscalizadora y punitiva, en el que un examen no constituye una prueba de las habilidades docentes, además de considerarlo descontextualizado de su realidad. En palabras de Díaz Barriga, menciona que, *“si se compara el rendimiento de los alumnos de maestros que estaban en Carrera y los que no, no es mucha la diferencia. Esto es importante por el supuesto que de que la evaluación se está haciendo porque se piensa que los maestros no funcionamos en el sistema educativo”*. Díaz Barriga 2017.¹³

¹³ Foro a tres años de la Reforma en materia educativa. Dr. Ángel Díaz Barriga. 2017

Con lo anteriormente expuesto, se puede sostener que la evaluación del desempeño docente representó para los maestros un periodo en el que se vieron acorralados por una ley a la que consideran injusta, por un procedimiento inconsistente y por mostrar a la sociedad en la que el maestro es el responsable de la baja calidad de los resultados educativos; representó una etapa de fuerte cuestionamiento social a la tarea docente que desestabilizó al maestro y generó un ambiente de incertidumbre.

4.- La expectativa docente hacia una evaluación para mejorar la práctica docente

Respecto a la evaluación del desempeño docente, se advierte una confrontación de opiniones, por un lado, se destaca el lado sancionador que se le asigna desde la política educativa y por otro, las ventajas que debería de tener una evaluación docente del desempeño ligada al crecimiento profesional, aspecto que se quiere destacar en este apartado.

Para los docentes entrevistados la evaluación es fundamental debido a que representa un factor elemental para conocer su desempeño y fortalecerlos en el aspecto pedagógico.

La evaluación es importante porque es la que permite conocer cómo se está trabando, mejorar y corregir, pero desde la perspectiva constructiva... todos debemos ser evaluados, pero una evaluación que mueva nuestra conciencia. Hace falta que todos seamos evaluados". (...) La evaluación no solo es necesaria, debiera ser una obligación ética y moral para todo maestro que realmente desea mejorar su práctica (AB_RMDM_ENT1, 2018:75)

La evaluación es valorar todas las aptitudes y actitudes de la persona. (AB_MF_ENT6, 2018:68)

En la opinión de estos maestros, subyace un enfoque formativo, que contempla los elementos necesarios para fortalecer su desempeño. Ya que la evaluación en sí, no es la que promueve la mejora, sino el cambio de actitud que se haga por parte del docente, a partir de conocer los resultados después de haber sido evaluados. La

evaluación puesta en práctica desde esta perspectiva, es el eje rector para lograr un mejor desempeño, pues permite que el docente reflexione sobre su práctica pedagógica desde lo intrínseco, desde la consciencia de sus acciones en el aula.

Para estos maestros la evaluación docente es un medio que les permite valorar sus aptitudes y actitudes, porque favorece conocer el trabajo en el aula y brinda las herramientas necesarias para mejorar y corregir. Se requiere a su vez, que la evaluación mueva la conciencia del docente para mejorar su práctica. Para ellos la evaluación es el eje transformador, necesaria, pero desde un enfoque que les ayude y permita crecer en lo profesional, como lo enfatiza la maestra Tere:

Que nos evalúen, pero siempre y cuando sea una evaluación concordante, que los planteamientos que nos realicen sean concordantes y que realmente nos ayude a ir adquiriendo más conocimientos e ir fortaleciendo nuestras habilidades y buscar más estrategias para mejorar nuestra práctica. (AB_TGB_ENT3, 2018:82)

Para esta maestra la concordancia entre evaluación y práctica es relevante, para una evaluación formativa, ya que esta, permite darle un significado más profundo al proceso evaluativo.

Otra función que asignan a la evaluación es el que debe permitir el crecimiento profesional, analizar lo que se está haciendo y cómo se está haciendo. Reforzar las acciones que permiten el logro de objetivos y rectificar aquellas que no son fundamentales para fortalecer la práctica docente.

La evaluación cubre un aspecto importante, siempre y cuando sea enfocada al crecimiento hacia la cuestión de rectificar, de valorar, de hacer crecer esa parte de la formación de cada individuo, fortalecer; para mí sería eso. Básicamente creo que en ese sentido debería de ser tomada la evaluación. (AB_MM_ENT6, 2018:67)

Este maestro hace énfasis en el crecimiento profesional, en base al “rectificar y corregir”. De este modo la evaluación debe ir enfocada hacia ese rumbo; permitir a

docente rectificar el camino, valorar lo que es capaz de hacer. La evaluación engloba una serie de factores que enriquecen la práctica docente y a su vez forma parte de la formación profesional.

Para crecer en lo profesional que, desde la escuela, nos habilitaran a los directivos, apoyos técnicos y supervisores, para hacer una evaluación con nuestros compañeros, esto ayudaría mucho. Confiamos en lo que hacen, a lo mejor hay fallas, pero no somos todos..." (AB_FFO_ENT7, 2018:104)

Este maestro considera que una evaluación aplicada por apoyos técnicos y supervisores, desde el ámbito de trabajo del docente, arrojaría resultados más reales, al extraerse directamente del campo laboral, y abonaría en mayor medida para la mejora profesional de los maestros y de sus escuelas. En este sentido Martínez Olivé menciona:

Desarrollo profesional docente es aprendizaje sobre los variados aspectos que conforman la materia de trabajo de los profesores y acción consecuente en las aulas y la escuela. Es un proceso que toma la forma de una espiral dialéctica. Aprender y transformar la propia práctica da capacidad para enfrentar los nuevos retos, para descubrir los que van surgiendo y sobre los que hay que aprender otra vez. El desarrollo profesional es mucho más que cursos, aunque pueda incluirlos. Está formado por diversas acciones: el encuentro y la charla profesional entre pares, la lectura, la indagación sobre los diversos factores involucrados en el quehacer docente, la detección de las propias necesidades formativas, la toma reflexiva e informada de decisiones y la vuelta sobre ellas para afinarlas o transformarlas. Es la conformación de opiniones, la construcción y defensa de propuestas sobre la educación y la enseñanza. (Martínez Olivé, 2021:85)

De este modo, el crecimiento profesional implica mayor compromiso por parte de los actores involucrados, pues no solo se trata de aprobar exámenes o cursos, sino de hacer un cambio en los esquemas mentales arraigados, que muchas veces obstaculizan un cambio de paradigma. Mejorar la práctica requiere de una mayor apertura por parte del docente.

Por su parte Nivaldo y Fernández conceptualiza así el significado de la evaluación:

La evaluación del desempeño profesional del docente, es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y objetivos de su realidad, con el propósito de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con: alumnos, padres, directivos, docentes y representantes de las instituciones de la comunidad, con la máxima intervención de los participantes. (Nivaldo Fernández, 2007:8)

Al hablar de valorar, mejorar y corregir, por parte de los docentes, es necesario retomar lo que dice Fernández, *“la evaluación es un proceso sistemático”* el cual requiere disciplina, para conocer datos relevantes respecto a los resultados del desempeño docente, en aspectos fundamentales que involucran su quehacer cotidiano.

En el sentido de mejorar la práctica docente Mercado Marín enfatiza lo siguiente:

La evaluación docente es un medio para conocer cuáles son las cualidades, así como aspectos por mejorar en el desempeño del profesor... Poner orden en el sistema educativo, puede ayudar a detectar cuáles son las principales necesidades a cubrir, como el rezago educativo, la insuficiente cantidad de maestros para atender la diversidad de escuelas que carecen de ellos, o son atendidas por un solo profesor para todos los grados. De lo anterior se deduce que no solo el magisterio mexicano es el que apunta deficiencias, sino el sistema en su conjunto, el que requiere una revisión minuciosa para atender los problemas que la aquejan. (Mercado Marín, 2017:102).

En este sentido, la demanda de docentes y académicos en que la evaluación cobre la relevancia y el significado que necesitan para un crecimiento profesional, sobre la cual los maestros puedan apoyarse, para conocer, valorar y mejorar su práctica como profesionales de la educación, así como mostrarles el camino para atender sus necesidades de formación.

Otro sentido que los docentes otorgan a la evaluación está relacionado con la reflexión. Como lo hace la maestra Rosalía: *“Todos los maestros debemos ser evaluados, pero hace falta una evaluación que mueva nuestra conciencia”*. (AB_RMDM_ E1, 2018:75).

O como lo refiere también el maestro Marco:

Yo creo que la finalidad de que el docente se prepare (...) implica tomar conciencia, esto tiene que ver con las ganas de superarse, de hacerlo por vocación, de hacerlo por entusiasmo de servir mejor. Creo que no tendría que ser de forma tan llana, solo para defender su plaza, implica que el maestro realmente refleje la cuestión de su preparación (...) de tener buenos resultados en su práctica. (AB_MM_ENT6, 2018: 60)

Los maestros enfatizan en la necesidad de contar con una evaluación que provoque una reflexión sobre la práctica, tomar conciencia sobre su actuar profesional, conocer las fortalezas y deficiencias de su práctica sobre la base de reconocer lo que hacen, cómo lo hacen y qué resultados están obteniendo.

En concordancia, Martínez Olivé plantea la importancia de la reflexión como *“La actividad intencionada, reflexiva y colaborativa de los maestros por hacer efectiva su acción y asegurar a sus estudiantes aprendizajes relevantes a lo largo de todo el tramo escolar conduce a la mejora de la escuela”*. (Martínez Olivé, 2017:86). Y Ángel Díaz Barriga resalta la necesidad de contar con una evaluación de carácter formativo y reflexivo: *“Se requiere un sistema de evaluación que acompañe el trabajo docente, que cumpla principalmente con una función formativa, que posibilite una tarea reflexiva sobre la práctica docente.”*¹⁴ (2015:1)

Mercado Marín, se suma a este requerimiento en los siguientes términos:

La evaluación docente es motivo de reflexión, por la intención de que se apegue a determinados parámetros establecidos de manera homogénea sin tomar en cuenta que la tarea del docente es altamente diversa en cuanto a los saberes que la constituyen para su aplicación, tanto culturales en general, como los específicos en la formación pedagógica. (Mercado Marín, 2017:105)

De acuerdo con los autores ya citados, en la reflexión sobre la práctica el docente abre espacios intrínsecos para mover esquemas establecidos y acomodar otros nuevos que le permitan crecer como profesional de la educación. De modo que cualquier docente independientemente de ser evaluado, con el hecho de que cuestione sobre

¹⁴ Trabajo presentado en el Foro “A tres años de la Reforma en materia Educativa”. Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República

su quehacer pedagógico, abre espacios de dialogo con su práctica, está cimentando las bases para mejorarla.

Desde esta perspectiva es necesario que el docente se cuestione y desde su plataforma pueda contrarrestar las diversas situaciones que obstaculizan el logro de mejores resultados académicos y, por ende, de sus resultados como docente, al ser evaluado, permitiendo que la evaluación sea el impulso que los lleve a la reflexión de su práctica.

Así también, los docentes reclaman un acompañamiento a partir de los resultados de la evaluación:

Que se nos dé un acompañamiento más en serio, que se abran espacios donde podamos reflexionar sobre los resultados. La evaluación formativa es buena, pero, así como la plantean, no. (...) A lo mejor se necesita revisar la forma de hacerlo y posteriormente también, siento yo, el acompañamiento a los maestros. (AB_FFO_ENT7, 2018:103-107)

Si vemos a la evaluación como un diagnóstico que me va a decir realmente dónde tengo mis fortalezas y en dónde están mis debilidades y me van apoyar para superar esas debilidades, está magnifico que haya un acompañamiento, pero que en verdad se comprenda desde la óptica del magisterio, no desde lo que dicen los estudios que se han hecho en el país. (AB_FFO_ENT7, 2018:93)

Además del acompañamiento que plantea el maestro, Martínez-Izaguirre habla de la importancia de que el propio docente se autoevalúe:

Poner en práctica propuestas de autoevaluación además de resultar enriquecedor y respetuoso con la autonomía profesional docente, permitirá al propio profesorado autodirigirse hacia su desarrollo profesional. Y aunque conviene regularlo, es aún más importante que el colectivo docente esté convencido de la necesidad de desarrollarse profesionalmente a lo largo de toda su carrera. (Martínez-Izaguirre, et al, 2018:5)

La autoevaluación y coevaluación ayuda a construir una conciencia de participación y corresponsabilidad entre docentes, de modo que la heteroevaluación no es suficiente

para contribuir a la mejora, la cultura de evaluación es un requerimiento que tendría que complementar cualquier evaluación. Dice Díaz Barriga, la evaluación no concluye con un examen, más bien es el punto de partida que determina qué se va hacer en lo sucesivo para superar las deficiencias. “ (...) desde la perspectiva pedagógica es lograr que la evaluación se entienda como un medio que posibilite mejoras (...) debe convertirse en la etapa más importante del modelo de evaluación del desempeño docente”. (Díaz Barriga, 2017:82.).

Por su parte el Instituto Nacional de Evaluación Educativa:

Desde el año 2014 el INEE había reconocido, en voz de la directora de evaluación docente Yolanda Leyva que la evaluación del desempeño docente implica contar con instrumentos que permitan tener contacto directo y, no tangencial, con su trabajo en el aula, lo que significa contar con un portafolio de evidencias, observaciones y entrevistas al docente en su medio de trabajo y entrevistas a quiénes están directamente vinculados con el trabajo de cada docente. (Poy, 2014:3 citado por Díaz Barriga, 2016)

Considerando esto, el INEE, deduce que la evaluación del desempeño no puede contemplar todos los elementos que abarca el desempeño docente, que la evaluación debe tener presentes varias herramientas que arrojen información más amplia sobre lo que el docente hace; reconocimiento sobre el cual no se tuvo mucho avance, quizá porque representaba una enorme inversión, tanto en recursos humanos como económicos. Dice Díaz Barriga, “*Es la única forma de evaluar el desempeño*”, lo declararía su presidente hasta el 16 de julio de 2016. (Schmelkes, 2016), pero ante lo costoso de la misma, se optó por un examen”. Díaz Barriga, 2016:3.

La dificultad y desventaja de dicho examen es que mide el conocimiento, pero no el desempeño, “no distingue entre un docente novato, consolidado, maduro o de salida”. (Díaz Barriga, 2016:8), la experiencia no es la misma, esto es algo mucho más complejo que requiere forzosamente de otras herramientas para lograr un acercamiento más acertado.

Ahora bien, hasta este punto, la evaluación contempla datos que pueden ser graficados, que pueden ser representados en estadísticas. Sin embargo, de aquí surge otra interrogante: ¿de qué forma podrían evaluarse aspectos como la ética y la moral del docente? ¿Cómo rescatar de forma objetiva y tangible, algo tan subjetivo como las actitudes, el lenguaje con el que se dirige a sus alumnos, los valores, la forma de pensar que rigen la práctica pedagógica de un maestro, las expectativas que tiene, lo que espera de sus alumnos y lo que hace para lograrlo?

Después de buscar documentos que den la pauta, para tener una idea si esto puede o no ser evaluado, resulta interesante no encontrar algo significativo al respecto. Se habla de la conducta ética que debe tener el maestro al momento de evaluar o ser evaluado, de los elementos que debiera considerar la evaluación, como la no coerción, el uso de la fuerza o amenazas; pero no sobre el cómo puede evaluarse la ética del docente. La ética es intrínseca, algo que nace de los valores y la conciencia del individuo y que los docentes pueden fortalecer cuando se ayudan de forma mutua, como lo refiere el maestro Fernando: *“Si nosotros nos vamos formando, nos vamos dando cuenta de nuestras deficiencias y en colaboración y en acompañamiento lo vamos modificando, yo creo que lo demás va a salir de forma muy natural, porque me voy dando cuenta de qué me hace falta”*. (AB_FFO_ENT7 -11-2018:100)

La opinión del maestro es fundamental, vista desde el punto de vista ético, la autorreflexión sobre la práctica determina un cambio intrínseco, representa un cambio de actitudes. El acompañamiento puede darse entre colegas, cuando dice: *“si nosotros nos vamos formando”*, ésta sola frase implica un cambio de paradigma, ya que se habla de colaboración, aquí se va más allá del acompañamiento, habla de una actitud solidaria y abierta por parte de los docentes que integran un equipo de trabajo.

Esta práctica podría representar una revolución en la práctica docente, una mejora continua. La evaluación puede pasar de ser una herramienta cuantitativa a una que cubra esos elementos que los docentes arriba citados dicen que no se han tomado en consideración. *“Toda evaluación encierra en sí misma una importante dimensión ética (...) la no coerción asume la ausencia de la fuerza o las amenazas para garantizar la participación”*. (Moreno Olivos, 2011:5-6).

En virtud de lo analizado a lo largo de este apartado, donde destacan los términos de mejora, oportunidad y formación, considerados como elementos fundamentales de la evaluación docente y, retomada de forma insistente por parte de los maestros evaluados, cabe resaltar a estos elementos como fundamentales para lograr una profesionalización en la práctica pedagógica.

La evaluación es el punto de partida para determinar las áreas en las que se debe mejorar, pero esta debe contemplar los aspectos antes mencionados, para que cobre un carácter de oportunidad de mejora en la práctica docente, de lo contrario se reduce solo a un instrumento de medición y no de formación profesional. De modo, que la evaluación es la base en la que se cimienta la oportunidad de romper paradigmas, ideas y/o creencias respecto a que la evaluación docente solo funciona como herramienta para arrojar resultados cuantitativos. La evaluación formativa se sustenta y cobra significado cuando impulsa a la profesionalización docente.

Con lo expuesto hasta aquí en el capítulo, queda claro el lado virtuoso de la evaluación docente, una evaluación que abrió oportunidades reales a maestros que sin tener “contactos” o “amigos” pudieron ingresar al servicio docente a través de un concurso público y abierto, participaron y hoy ostentan una clave docente que fue defendida en igualdad de condiciones por quienes quisieron participar en la convocatoria de ingreso. En cuanto a la promoción, de igual manera constituyó la gran oportunidad que esperaron por mucho tiempo algunos docentes para escalar en la estructura jerárquica del sistema, donde prevaleció el interés de participar en una convocatoria y cubrir los requisitos que allí se planteaban, así como defender sus conocimientos en un examen estandarizado los validara como docentes idóneos para desempeñarse en alguna función directiva o de supervisión. Y en cuanto a la evaluación del desempeño, ésta toma un viraje, los entrevistados no la asumen como una oportunidad de mejora, sino como la necesidad de que se convierta en una oportunidad de mejora profesional, en el sentido de permitirles conocer su práctica, reflexionar sobre ella y ser acompañados en la mejora y crecimiento profesional, así también, algunos teóricos resaltan que la evaluación no es suficiente, es necesario desarrollar una cultura de

coevaluación y autoevaluación que permita el crecimiento no sólo individual sino también del colectivo docente.

La constante que articula cada uno de los apartados es el término “oportunidad”, el cual se entiende según el diccionario como toda circunstancia en la cual existe la posibilidad de lograr algún tipo de mejora de índole económica, social, laboral, etc. Una oportunidad implica además una acción por parte del sujeto afectado: es el momento a partir del cual una determinada acción puede lograr un cambio significativo en la vida.

En el caso de articular la noción de oportunidad a la evaluación, entonces se entienden los motivos por los cuales los maestros que ingresaron y se promovieron en el marco de la LGSPD la ven como una oportunidad, porque para todos ellos representó la posibilidad de lograr ya sea la obtención de la plaza o cambio de función, situación que es valorada como un logro o una mejora laboral. Así también la exigencia de los docentes que fueron evaluados en su desempeño, concibe como necesario el contar con una evaluación que se convierta en una oportunidad para ser mejores en su “hacer profesional”.

CAPITULO III

IMPLICACIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN EL DOCENTE EVALUADO

Toda evaluación genera un grado de estrés, y si analizamos nuestra vida en sociedad, todos los días estamos siendo evaluados de una u otra forma. Por tanto, la evaluación encierra en sí misma la búsqueda de factores que incidan en el logro de metas o el obstáculo para las mismas. El docente durante su práctica diaria se ve sometido a un sinnúmero de actividades sujetas a evaluación, desde que entrega o no su planeación de clase, desde que cumple o no con la normalidad mínima escolar, desde su forma de ser y actuar dentro del grupo laboral al que pertenece, todo se evalúa (aunque no de forma reglamentaria o por ley), y está tan acostumbrado a este ritual que no le genera mucha incomodidad desde su plataforma.

Sin embargo, al aplicar una evaluación que, de forma legal condiciona la plaza base, genera inquietud e incertidumbre por parte del grueso de maestros que fueron notificados para la primera etapa de evaluación por la permanencia. Por una parte, esa natural reacción hacia lo desconocido y por otra la saturación de información que corrió de forma desmesurada en los medios de comunicación, respecto a lo que giraba en torno a este examen, propició una actitud de pánico y desconcierto por la mayoría de docentes.

En este capítulo se presentan las implicaciones que la evaluación docente tuvo sobre los maestros evaluados. Estas se analizan desde puntos medulares como: el aspecto emocional, donde los maestros manifiestan sus sentimientos y preocupaciones en torno a la evaluación docente, y exponen los aspectos que más les inquieta. Así mismo, se hace una revisión sobre la implicación en la familia, donde se muestran las situaciones que los docentes enfrentaron y que afectaron de manera directa a sus seres queridos y, por último, se exponen las implicaciones de la evaluación en el ejercicio de la práctica, donde se muestra de qué forma el estrés ocasionado por

sustentar una evaluación lleva a los docentes a afectar directamente a sus alumnos, restando tiempo efectivo al aprendizaje de los mismos. El análisis de estos factores, permiten relacionar de manera conjunta, de qué forma los maestros fueron afectados en este proceso de evaluación.

1.- Implicaciones emocionales

Todo ser humano está sujeto a sus emociones y tiene influencia de estas ya sea positiva o negativa. Por lo tanto, cuando se ven afectadas, repercute en el rendimiento laboral, en el caso de los maestros, en su rendimiento académico. La parte emocional de los docentes es fundamental, pues esto les permite tener un equilibrio en todas sus funciones como persona y como profesional de la educación. Es por ello necesario abordar este aspecto tan crucial para los docentes.

La evaluación bajo el marco de la LGSPD, fue un acontecimiento que emergió y giró en torno al área laboral de los maestros, y la forma en que se aplicó, bajo un panorama de represión, debido a que las protestas de los grupos disidentes de maestros se hicieron más radicales; se desplegaron cuerpos policiacos, municipales, estatales y federales, en todas las sedes de aplicación. Un fenómeno poco común, que llamó la atención de medios de comunicación, ya que en ningún país y en ningún momento de la de historia de México, se había visto algo semejante.

Para aplicar el examen, Hidalgo tuvo nueve sedes: Tulancingo Huejutla, Ixmiquilpan, Pachuca, Zapotlán, Mineral de la Reforma, Tepeji del Río, Actopan y Tizayuca. Hubo intentos de sabotaje: en una de estas sedes se produjeron confrontaciones originadas por opiniones contrarias entre profesores que no participaban en la evaluación y querían frenar el paso a quienes se evaluarían (Notimex, 21 de noviembre de 2015), entre otras manifestaciones de docentes opositores al proceso. Cabe mencionar que las sedes se encontraban resguardadas por profesores enviados por su sección sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), grupos de civiles y policiacos, lo que contribuyó aún más a la tensión y estrés de los evaluados. (Díaz Cano 2019:7)

Todo esto generó un ambiente, de incertidumbre y desasosiego entre los docentes notificados, aunado al mar de información y opiniones sobre el tema. Sobre esto hace referencia la maestra Tere: *“El saber que viene la evaluación y pensar si me evalúo o no me evalúo. ¿Qué hago? El miedo constante, ese miedo que me aterrorizó”.* (AB_TGB_ENT3, 2018:71).

El maestro Fernando director de la escuela Rafael Ramírez, al preguntarle cómo se sintió al ser él, el responsable de dar la noticia a sus maestras de que iban a ser evaluadas, habla sobre los sentimientos que como director le ocasionó este proceso:

Fue muy confuso, me llenó de incertidumbre, estaba igual que ellas, porque fueron cuatro maestras quienes salieron notificadas, y también el saber que todos estábamos detrás de ellas para ser evaluados, nos tenía a todos confundidos. Fue muy difícil, porque todos estábamos igual, no había una información precisa, que nos dijera con certeza lo que debíamos hacer. (AB_FFO_ENT3, 2018:71).

El solo hecho de ser evaluados genera estrés, aunado este proceso a los factores mencionados por los maestros, eleva ese sentimiento de incertidumbre y de confusión. Fue para los docentes sometidos a evaluación un proceso que describen como difícil y en muchos casos traumático en relación a las circunstancias que enfrentaron. Al ser la primera etapa de aplicación, surgieron dudas respecto al proceso, a la plataforma digital, a información dispersa que mantuvo a la expectativa a los maestros notificados al no encontrar información precisa que les diera certeza sobre lo que debían hacer. Aunado a que muchos de los docentes no están habituados al uso de las tecnologías, complicó aún más el proceso.

En cuanto a los planteamientos del examen, los consideran poco pertinentes, ajenos a la realidad y el contexto en el cual se desenvuelven, desplazando la experiencia que tienen, se sintieron obligados a responder a cuestionamientos ajenos a su entorno y eso les hizo sentir humillados. Aunado a esto durante la aplicación del examen los mantuvieron vigilados menciona la maestra arriba citada:

Me hicieron sentir como si fuera una delincuente, no me quitaban los ojos de encima, como si fuera a copiar en el examen...qué denigrante.” (AB_TGB_ENT3, 2018:14-15)

Ante sus preguntas y planteamientos me sentí humillada realmente; no son para un docente que lleva años de experiencia. ¿Para mis compañeros que llevan 15 o 20 años de servicio? Es denigrante un examen de esta categoría. Evaluar y poner en juego un trabajo, un desempeño bajo esos parámetros, no es de mi conformidad. (AB_TGB_ENT2, 2018:79)

De acuerdo al comentario de la maestra, los planteamientos del examen no llenan las expectativas que los docentes tienen sobre la evaluación de su práctica, ya que no logran rescatar la riqueza de la experiencia con que cuentan los docentes que llevan años de servicio.

Este proceso de evaluación que pone en incertidumbre a los maestros, surge como parte de un torbellino de cambios sociales, que Zygmunt Bauman llama “modernidad líquida”. Esta modernidad es un escenario de cambios que mantiene a los docentes en un estado de complejidad, es la modernidad en la cual la escuela actual se encuentra sumergida, los cambios se dan de manera profunda. La educación está inmersa en esa modernidad líquida, los maestros no pueden escapar a este torbellino de fenómenos sociales. Esta es alguna de las razones por las que los maestros se sienten abrumados, en una ola de cambios vertiginosos de esta nueva era social, donde el conocimiento y nuevas habilidades son determinantes para abrirse paso dentro de la misma. Zigmunt Bauman dice

Es una presentación muy dramática de algo que está profundamente arraigado en nuestra manera de vivir la vida de hoy en día. Por eso se llama “la modernidad líquida”. Es como si todo estuviera patas arriba en comparación con la situación de hace ciento cincuenta o doscientos años, tiempo de la modernidad sólida, cuando todo era más duradero. (Bauman Zygmunt, entrevista. Conferencia “Educación líquida” minuto 1:17)

La incertidumbre en la que viven los maestros se ve reflejada en sus opiniones en las cuales se pueden percibir los sentimientos de impotencia al no poder hacer nada por los compañeros, en el caso del director, debido a la falta de claridad y de indicaciones imprecisas sobre el proceso a seguir. Por su parte, la maestra Tere, a pesar de haber experimentado ese sentimiento de miedo y angustia, ella fue una de las maestras notificadas que más se preparó, se documentó, asistió a cursos, para lograr sustentar con firmeza sus evidencias y su planeación argumentada e incluso, fue internada por efecto del estrés que vivió durante esa etapa. Un estado de estrés ocasionado por el miedo a un panorama incierto. El maestro Fernando habla sobre esto: “En la profesión docente, ya no hay un futuro *estable, estamos en incertidumbre, en la duda, en temor constante de ser despedidos*”. (AB_FFO_ENT1, 2018:78)

Cada uno de los docentes vivió su propio duelo, el maestro Marco, un caso único debido a que, a pesar de haber sido notificado, se negó a someterse a esta evaluación, menciona lo siguiente: “*Como maestro a mí sí me duele que nos estén sometiendo de esta forma. Me duele que la gente que conoce y sabe de las leyes y proyectos, que lleva el destino de este país, no puedan o no quieran utilizar su poder y sus conocimientos para bien*”. (AB_MM_ENT4, 2018:54)

El término “sometimiento” que este maestro utiliza para expresar su sentir, es una palabra acertada si se mira al examen como una forma de coerción utilizada en ese momento para que los docentes se ajustaran a la ley. Dice Foucault que el examen es una forma de sometimiento para disciplinar al sujeto. En su teoría, él sustenta que ese es el origen del examen y su finalidad es: seleccionar, clasificar y establecer mecanismos para otorgar a los individuos un lugar en la sociedad de acuerdo a sus capacidades y aptitudes demostradas en un examen. “*El examen es para el poder disciplinario la ceremonia de subjetivación, en donde la mirada que vigila manifiesta*

su poderío sometiendo a los sujetos como objetos de observación y control". (Foucault Michel, citado por Irma Villalpando, 2017:40)¹⁵

Si analizamos la forma en que esta evaluación fue impuesta a los docentes, se utiliza el término "impuesto" porque no se aplicó de tal forma en que los maestros se sintieran convencidos y seguros para realizar dicho examen, sino que fueron acorralados de diferentes formas, la más común: utilizando la persuasión de que nada grave pasaría, o bien, mencionando el aumento salarial que podría significar el aprobar un examen con resultados de destacado. Dice Foucault: *"Las disciplinas generan discursos que describen la normalidad para producir dualidades subjetivas como: cuerdo-loco, aprobado-reprobado, apto-no apto, entre otras. Los saberes disciplinarios, como la pedagogía o psicología, utilizan mecanismos y procedimientos para objetivar a los sujetos en categorías que califican sus aptitudes y capacidades". (Foucault Michel, 2017:32-33)*

Este discurso fue la herramienta por medio de la cual muchos maestros realizaron el examen, por un lado, viendo el beneficio económico que podría significar, por otro analizando las repercusiones laborales, es decir perder su plaza en caso de no sujetarse a la ley. Analizado desde esta perspectiva, el examen fue una herramienta para someter y no tanto para mirar las deficiencias y fortalezas de los docentes.

Sin embargo, aunque el maestro Marco no se sometió al examen, fue testigo del miedo y la incertidumbre de sus colegas. Él se negó tomando como base sus derechos laborales, pero esto no significa que no haya experimentado miedo. La negación es un acto de defensa, una forma de oponerse a un mandato y eso también lo mantiene en un estado de incertidumbre como él mismo lo comenta: *"esto no ha terminado, no estamos salvados de nada, aquí depende de cómo te vayas defendiendo, pero esto no va a terminar hasta que la ley se abroge o haya un decreto (...) hasta que no se cambien los aspectos en el congreso". (AB_MM_ENT6, 2018:65)*

¹⁵ En tiempo de examen. Un acrítica a la escuela moderna. Irma Villalpando

Por lo tanto, aunque en esta primera etapa logró ampararse, no le da la certeza de que podrá seguirlo haciendo en lo sucesivo, y esto lo hace mostrar empatía por sus compañeros.

La maestra Rosalía manifiesta lo siguiente: *“El maestro sufre una crisis emocional terrible, por un lado, la impotencia de no tener a quién reclamar, por otro el ser tachado de esa forma humillante y otro más, el ser estigmatizado por la sociedad; porque aparte de que te restriegan en la cara que eres un inútil, se encargan de publicarlo a los cuatro vientos, y viene la burla de la sociedad”*. (AB_RMDM_ENT1, 2018:78)

Es importante rescatar lo que menciona esta maestra, sobre el daño emocional, una evaluación que lastima la autoestima del maestro, no puede ser constructiva. Y desde su perspectiva, esta evaluación expone y etiqueta a los docentes. En este caso, cabe destacar que no fue la evaluación en sí lo que lastimó a los maestros, sino el proceso y el trasfondo legal en el que se llevó a la práctica. Lejos de servir como punto de partida al crecimiento profesional de los docentes, sirvió para estigmatizar su imagen. Para hacer ver a la sociedad que los docentes no son competentes, por lo cual deben ser evaluados, poniendo a la evaluación como una sanción ante esa “falta de profesionalismo” y no como una oportunidad que los haga reflexionar sobre su práctica.

En general se vivió un ambiente desolador, la maestra Tere refiere cómo se sintió cuando fue notificada:

Entonces, de repente mis compañeros me dan el abrazo, yo lo sentí como si me dieran el pésame, desde ahí fue mi primer estrés, como que algo malo iba a comenzar en mi vida, y parece que no estuvieron lejos de pensarlo así o de sentirlo así, porque realmente sí fue muy estresante desde el momento en que nos lo dijeron y no porque no tenga una capacidad de llevar a cabo un examen, sino las maneras, las formas y además el objetivo que se perseguía. Y también emocionalmente, porque una situación de este tipo nos baja la autoestima, nos baja el ánimo y emocionalmente ya no vuelve uno a ser el mismo, por este pisoteo que nos están haciendo. (AB_TGB_ENT2, 2018:71)

Esto fue referente al contexto y al proceso, por otra parte, respecto al cómo se aplicó y a los resultados obtenidos, que también causaron mucha inquietud e inconformidad en los docentes, esta misma maestra dice:

A mí hasta tiempo me faltó, entonces me sentí muy presionada, me presiona que me vigilen, porque me pongo nerviosa, y eso me limitó en el examen, entonces, no son las maneras de como yo concibo a la evaluación. Respecto a los resultados, sentí una furia, me sentí como si me hubieran aventado una cubeta de agua helada, cuando me dijeron: SUFICIENTE, dije ¡No puede ser, eso es una injusticia!, yo no acepto esa calificación, yo esperaba la máxima, y ni siquiera la mitad. O sea, fui la mínima, y sí me desconcertó, me sentí burlada, porque considero que no se me calificó de manera justa. (AB_TGB_E2, 2018:71)

El sentimiento de burla que experimenta la maestra tiene una razón de ser que emana de la forma en que se califica. Los resultados no concuerdan con la preparación que ella realizó para presentar dicho examen, por lo tanto, surge un sentimiento de impotencia y desconcierto al no tener a quien reclamar dichos resultados. Amaya, basado en la genealogía de Foucault, dice: *“La evaluación etiqueta, formatea, prescribe, gestiona, conduce, cifra, administra, audita..., no solamente sujetos sino también objetos. Tanto los sujetos individuales como colectivos son, a lo largo de su vida, sometidos a una multiplicidad de prácticas evaluativas que los etiquetan, los formatean, los determinan, señalan sus avances y/o sus retrocesos, determinan su inclusión o exclusión”*. (Sánchez Amaya, 2012:3).¹⁶

Y es precisamente lo que sucede, no solo con esta maestra, al hablar con los demás docentes evaluados, se percibe un sentimiento generalizado por parte de quienes fueron evaluados. Una evaluación de esta naturaleza, que se enfoca en términos cuantitativos, segrega a los aptos de los no aptos. Sobre este aspecto el maestro Fernando enfatiza:

¹⁶ Sánchez-Amaya, T. (2013). La evaluación educativa como dispositivo de constitución de sujetos. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 11 (2), pp. 755-767.

Primero, un sentimiento de culpa, me culpé, creí que no me había preparado lo suficiente, que realmente yo era quien estuvo mal. Pero después, analizando el panorama y las diversas situaciones de las que uno se va enterando, me di cuenta que no es así, hice a un lado esa culpabilidad, y considero que no fui yo quien falló. Entonces comprendí mucho más a las maestras que fueron evaluadas un año antes que yo. Pienso que la evaluación tiene esa finalidad, de hacer sentir mal al docente, de hacerlo sentir que no tiene la competencia para desempeñarse como tal. (AB_FFO_ENT3, 2018:71)

Tuve temor de que todo esto generara división, y eso me llenó de sentimiento encontrados, de que después de haber logrado mucho como escuela, como equipo de trabajo, se viniera abajo por el divisionismo ideológico, sentí temor de que surgieran resentimientos. En cuanto a las maestras evaluadas, se realizó el proceso y por un tiempo las noté desanimadas, no con el trabajo ni con los niños, sino por las circunstancias laborales, a las que fueron sujetas con este examen. (...). (AB_FFO_ENT3, 2018:80)

Es necesario hacer énfasis en lo que dice este director. Las cuestiones emocionales que movió esta evaluación institucionalizada desde políticas externas, no solo afectaron en lo individual a los docentes, sino en lo colectivo como institución y como equipo de trabajo. El miedo, que experimentó como responsable de una institución, al pensar que todo ese trabajo logrado con su equipo podría venirse abajo. Una institución puede verse afectada cuando quienes laboran en ella, viven en la incertidumbre de no saber qué les depara el sistema para el cual trabajan. *“En este sentido cabe recordar que el individuo actúa siempre dentro de grupos y organizaciones y que ellas sufren el efecto de regulaciones. Unas provienen de organizaciones externas vigentes en el sistema mayor y entran en el grupo o la organización moldeando sus condiciones de la realidad”.* (Fernández Lidia, 1989:140).¹⁷

¹⁷ Fernández Lidia (1989) “El concepto de institución”, en: El análisis institucional en la escuela. Un aporte a la formación autogestionaria en la escuela para el uso de los enfoques institucionales. Notas teóricas. Paidós Buenos Aires. pp. 13- 42

Resulta interesante hacer hincapié sobre el estrés laboral, ya que las consecuencias son silenciosas, y por lo mismo no se les da la importancia requerida como enfermedad profesional.

La salud es una condición importante que puede verse mermada a causa de la propia profesión docente. Como parte del malestar docente el síndrome de desgaste profesional o “burnout”, juega un papel fundamental en la salud mental de los profesores. El padecerlo puede acarrear serias repercusiones en la vida docente, tanto en su ámbito profesional como en el personal (Esteve Zaragoza 1998). Dicho padecimiento tiene fundamento en las alteraciones identitarias y emocionales de los profesores. (Escalante Izeta Ericka, 2010:81)

La realidad de los maestros mexicanos es que forman parte de una estructura política nacional, y no pueden aislarse de las disposiciones oficiales. Los procesos que viven son parte de ese engranaje y, como se ha visto, los maestros analizan desde su perspectiva sus experiencias, coinciden en sentirse desplazados y humillados debido a la forma en que fueron evaluados.

Fue una evaluación que mantuvo en incertidumbre a los maestros y que detonó en angustia, miedo y depresión por la carga emocional de la que fueron presas, al sentirse ante un panorama que les auguraba la posible pérdida del empleo. Resalta Domínguez, *“en estos contextos referidos por los docentes pueden estar transitando del estrés del profesor (experiencias negativas y desagradables, como enfado, frustración, ansiedad, nerviosismo causadas por algún aspecto del trabajo docente) al burnout o agotamiento, que se identifica como un síndrome resultante del prolongado estrés a que se ve sometido el maestro, caracterizado principalmente por el agotamiento físico”*. (Domínguez 2014:174).

Estas situaciones emocionales negativas, van llevando poco a poco al docente en un estado de indefensión en la cual, al sentirse acorralado, opta por aceptar las exigencias aún en contra de su voluntad, aunque su salud emocional se vea minada. Desde la perspectiva foucaultiana, se podría decir que esta es la parte negativa de esta evaluación del desempeño docente. *“La evaluación, acompañada de todos sus*

artefactos y pomposidad, individualiza, conmina al sujeto evaluado a una confrontación consigo mismo, con los demás (otros sujetos evaluados y evaluadores), con las instituciones y con la sociedad en su conjunto, no solamente en relación con su saber, sino con el poder y, en últimas, con su subjetividad”. (Sánchez Amaya, 2012:5)

Cabe resaltar el término “individualizar”, ya que a partir de que comienza este proceso de evaluación, cada uno de los sujetos notificados buscó las estrategias para librar las consecuencias laborales de dicho examen. Se centraron en aprobar y defender su plaza, y esto hace que se pierda el sentido de trabajo colaborativo, el valorar al otro como parte del colectivo docente. Y ese proceso de confrontación consigo mismo y con los demás, provocado por una examinación que lejos de mostrar apoyo a los maestros en el sentido profesional, los exhibió ante la sociedad, y llenó de inseguridades a los docentes, al mostrarlos como incapaces de realizar bien su trabajo.

Cada uno de los docentes vivió sus propios miedos e incertidumbres, y algo que todos tienen en común es que de una u otra forma les movió sentimientos, que los mantuvo en la zozobra y que no les permitió mirar esta evaluación como algo productivo para su vida personal y profesional. Este es el sentir de los docentes que vivieron esa experiencia, esta evaluación dejó huellas y aunque la actitud con la que afrontaron el proceso tuvo diversos matices, les despertó un sentimiento de solidaridad, de empatía y de unión, de apoyo entre maestros, sin importar las forma en que cada uno manifestó sus temores y enfrentó el estrés que esto les ocasiona.

Lo importante en esos momentos era superar los miedos y sobrevivir dentro del sistema educativo. Zygmund Bauman hace mención sobre esto:

El miedo constituye, posiblemente, el más siniestro de los múltiples demonios que anidan en las sociedades abiertas de nuestra época. Pero son la inseguridad del presente y la incertidumbre sobre el futuro las que incuban y crían nuestros temores más imponentes e insoportables. La inseguridad y la incertidumbre nacen, a su vez, de la sensación de impotencia. (Zygmunt Bauman 2006:166)

Hay dos términos interesantes en la idea de Bauman, por un lado, el miedo ante lo desconocido y por otro la sensación de impotencia. Esto fue precisamente lo que mantuvo a los docentes evaluados en estado de incertidumbre; el miedo a afrontar las consecuencias de una evaluación punitiva y la impotencia de no poder defenderse, representó un cambio de paradigma, de formas de pensar y de actuar. El no tener la certeza de qué es lo que les depara en el futuro la cuestión del trabajo, mantuvo a los docentes en la zozobra. El miedo a un futuro inestable, es normal en el ser humano, sobre todo cuando este vive sumergido en un estilo de vida sólido. Campos Hernández habla sobre este estado de incertidumbre: *“La incertidumbre se constituye en un desafío para (...) el quehacer docente, en la medida en que supone un cambio paradigmático que exige nuevas bases ontológicas, epistemológicas, antropológicas, axiológicas y didácticas de la educación. (Campos Hernández, 2008:8).¹⁸*

La evaluación exigió a los docentes nuevas habilidades, tanto en el uso de herramientas digitales, como en conocimientos. Esto fracturó la base sólida en la que se habían desenvuelto durante años y representó todo un desafío, sobre todo estando de por medio su estabilidad laboral.

Aunque se sometieron ante dicho proceso, fue más por resignación que por convicción. Así lo muestran sus declaraciones a lo largo de este apartado, y los efectos emocionales que los mantuvieron en la zozobra, fue algo que como uno de ellos manifestó: “después de esto, no volveremos a ser los mismos”. Y efectivamente, fue una experiencia que difícilmente van a olvidar, por todo aquello que experimentaron. Aunque también reconocen que les dejó mucho aprendizaje al respecto, ya que nunca antes habían compartido tantos sentimientos enfocados a algo tan fundamental como es su trabajo como principal fuente de ingresos.

¹⁸ Campos Hernández, Rodrigo Incertidumbre y complejidad: reflexiones acerca de los retos y dilemas de la pedagogía contemporánea Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 8, núm. 1, enero-abril, 2008, p. 0 Universidad de Costa Rica San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica

2.- Implicaciones familiares

En este apartado se muestra de qué forma los docentes fueron afectados en su relación familiar, mientras pasaban esa etapa de preparación para su examen. En el proceso bajo el cual se gestó este examen, no se consideró que los maestros también tienen familia, como cualquier otro ciudadano y que la presión bajo la cual estuvieron sujetos tuvo consecuencias desfavorables en esos vínculos, que en muchos casos desestabilizaron no solo a la familia sino el entorno en el cual se desenvuelven los maestros.

Fueron meses difíciles, yo creo que deje a mi familia olvidada, tengo dos adolescentes a los cuales olvidé por irme a documentar, primero por la normatividad, porque como soy reciente tenía que conocer, leer autores para poder defender la postura del alto y bajo desempeño, para poder de alguna manera argumentar, tuve que leer muchísimo, dejar a mis hijos, en tiempo de vacaciones. Me levanto todos los días con ese ánimo de sacarlos adelante, y también es mi trabajo de ahí tengo un sueldo, de ahí percibo un sueldo que sostiene a mi familia, soy el único apoyo, si pasa eso, (perder la plaza) voy afectar directamente a mis hijos, ya no poderles apoyar como les estoy apoyando ahorita para que ellos también cumplan sus proyectos de vida. Conlleva a mi familia y a mis hijos, en este caso me veo afectada también como hija, pues también apoyo a mis papás en la medida de mis posibilidades apporto y también se verían afectados. (AB_TGB_ENT2, 2018:78)

Desde que me evalué eran problemas con el esposo, con los hijos el más pequeño iba en rezago educativo y mis hijos eran los que sufrían...como mujeres si sufrimos, pero para los hombres el trato es diferente. Ya no tenemos vida propia, ya no podemos estar tanto con la familia. (AB_LGG_ENT5, 2018:65)

Las experiencias que narran las docentes, dejan ver de qué forma este proceso de evaluación les afectó en el plano familiar, del cual tuvieron que deslindarse para destinar tiempo a su preparación académica y tener mejores herramientas para enfrentar la evaluación a la que fueron sujetos.

Llama la atención el caso de las maestras que mencionan respecto al cómo afecta a la mujer. Ya que esta es la que debe velar por el bienestar de su familia, situación que

viven los hombres de forma distinta, cuando enfatizan *“Como mujeres sí sufrimos, pero para los hombres el trato es diferente”*. *“Fueron meses difíciles, yo creo que dejé a mi familia olvidada”*. Esto es algo que merece la pena analizarse. A lo largo de la historia de la educación en el país, las maestras han sido caracterizadas como la imagen materna que sustituye a la madre, por tanto, esta debe ajustarse a normas que no demeriten su imagen ni como mujer, ni como profesionalista.

En este sentido es que las maestras están sujetas a mayor presión, por un lado, el tener que prepararse al igual que los varones para enfrentar con éxito un examen, y por otro ajustarse a las exigencias familiares que les demandan mayor atención e inversión de tiempo con la familia, en especial con los hijos. Al respecto el maestro Fernando comenta: *“La mayoría de docentes son mujeres, ellas se han entregado. Andan corriendo para quedar bien con sus dos funciones que tienen entre su casa y el trabajo (...). Y me parece fabuloso que, en todos los ámbitos y niveles, la mujer ha estado a la altura de los cambios (...) aceptan esos retos que deben ser muy difíciles; son las que han fundado la educación en México”*. (AB_FFO_ENT7, 2018:30-31)

Como bien comenta el maestro Fernando, las maestras vivieron el proceso de forma más apremiante, no solo con la evaluación sino desde siempre; como mujeres deben responder a las exigencias de su profesión y las que ya tienen como madres, esposas o hijas dentro del hogar. Entonces, cualquier situación que se les presente en el área laboral, afecta directamente a sus familias.

Esta opinión respalda lo que comentan las maestras respecto a la presión de la que fueron objeto, al momento de prepararse académicamente haciendo a un lado sus responsabilidades como madres y amas de casa, para afrontar con éxito el reto de aprobar una evaluación. *“Las mujeres, siendo madres, se dedican al cuidado total de sus hijos y/o buscan algún tipo de trabajo que les permita combinar el tiempo para mientras que sus hijos están en la escuela, ellas realicen algún tipo de trabajo remunerado. Se buscan trabajos que son una extensión del ámbito doméstico: como el ser maestra o educadora”*. (Tamayo Garza Julieta, s/fecha: 735)

Lo que las docentes evaluadas vivieron es el resultado de las ideas de género, que predominan en la sociedad, el cumplir con ambos roles como profesionistas y madres

de familia. Podríamos preguntar ¿Qué tiene que ver la familia en todo esto? Mucho, si se analiza la enorme responsabilidad social que tienen las maestras y maestros sobre sus hombros, de responder a las exigencias que el sistema educativo les reclama, y la responsabilidad que tienen como todo jefe de familia.

Y aunado a las presiones laborales de las cuales las maestras fueron objeto, durante el proceso evaluativo para afrontar con éxito ese momento tan crucial en su vida profesional, no les dejó más opción que disminuir el tiempo dedicado a su familia, para brindar mayor espacio a su preparación para el examen.

La maestra Rosalía, habla al respecto: *“En lo familiar, de por sí la profesión docente siempre ha demandado ausentismo en la familia y con este proceso, peor. Conozco quienes se han divorciado, porque al ser maestros tiene que prepararse y someterse a este proceso, tiene que ausentarse mucho tiempo de su familia y las parejas no siempre lo comprenden”.* (AB_RMDM_ENT1, 2018:52)

La situación que viven las maestras desde la perspectiva de género, les complica aún más enfrentar las diversas situaciones relacionadas con su función como docentes y, efectivamente tuvieron que descuidar a su familia para lograr resultados satisfactorios al igual que sus colegas maestros. Es probable que un hombre viva el estrés de diferente forma, y tenga un impacto menor en la familia, ya que por cultura de género estos no están tan involucrados en los quehaceres domésticos y con la crianza de los hijos, como la mujer.

Otra de las situaciones que preocupa a los docentes en el ámbito familiar, son las repercusiones que puede acarrear el perder su empleo. Ya que en la mayoría de los casos el trabajo docente, es el único ingreso con el cual sostienen a sus familias.

El sentir de los docentes, deja ver el desacuerdo y la inconformidad respecto a la parte salarial, sujeta a términos legales que condicionan un aumento a los maestros destacados, así como la plaza base; situación que les causa molestia. En relación a esto la maestra Rosalía dice lo siguiente:

Todos los sistemas públicos de educación se basan en un presupuesto, este presupuesto cada vez es más reducido y se va a rubros cada vez más específicos y el dinero que se destina para cada rubro, deber ser más eficientado. Tú no puedes estar desperdiciando dinero, si a ti te pagan un sueldo y con tu sueldo yo puedo contratar a tres personas, a esto yo le llamaría eficientar, voy a cubrir más lugares, y esto es más o menos lo que dijo Josefina Vázquez Mota, en una entrevista, y que decía exactamente eso: “no podemos estar sosteniendo maestros que ganan muchísimo, si podemos tener maestros que puedan ganar una tercera parte de lo que ellos ganan, con la misma cantidad de dinero, puedo tener cubierta toda la necesidad educativa del país. (AB_RMDM_ENT2, 2018:91)

Considerando esta declaración, así como lo que establece la LGSPD, se puede comprender por qué los docentes deben sustentar cada cuatro años una evaluación, de este modo se determina quien sigue gozando de un aumento salarial y a quien se le reduce, esto repercute directamente en las familias de los docentes.

Esta maestra manifiesta su inconformidad por el discurso político que se puso de manifiesto en ese momento por parte de la máxima autoridad educativa. Una declaración que dejó abiertamente la postura de reducir el presupuesto al gasto destinado a sueldos de los maestros para eficientar el recurso disponible a educación.

De acuerdo a la Ley del Servicio Profesional Docente, el aumento salarial se debe sustentar en cada etapa de evaluación, en la que el docente debe ratificar sus conocimientos y habilidades, de lo contrario pierde ese aumento. Y todo esto tiene un trasfondo político que como dice la maestra Rosalía tiene como finalidad reducir el gasto en educación, en especial el presupuesto destinado a sueldo de maestros. Entonces, el aumento que se otorga a los docentes destacados es algo impreciso, pues no representa una estabilidad salarial debido las constantes evaluaciones que de acuerdo a la Ley del Servicio Profesional Docente se debe cumplir y con un puntaje de destacado, si se quiere continuar con el estímulo económico.

Con respecto a las múltiples responsabilidades que se ejercen sobre la figura docente como el tomar cursos presenciales o en línea, restan tiempo valioso al docente para que este pueda destinar más tiempo al trabajo pedagógico. En base a las entrevistas en: Docencia y Evaluación, de Díaz Barriga, que Carolina Domínguez hace a los maestros, menciona lo siguiente: *“El docente debe cumplir múltiples tareas y*

actividades dejando a un lado su vida personal y especialmente su tiempo, los docentes viven exigencias disfuncionales en su tarea cotidiana: “Nos estamos perdiendo en cosas administrativas, siento que se ha doblado el trabajo. No hay maestro con el que yo hable y no sienta esa sensación de que administrativamente hablando nos están oprimiendo”. (Domínguez Castillo C. 2014:172)¹⁹

Esta evaluación pasará a la historia como la etapa más agresiva para el magisterio mexicano. Agresiva en ese sentido, por los resultados que estamos analizando, pues una evaluación, en teoría es para descubrir nuevos horizontes, nuevas formas de hacer las cosas, de enmendar errores y buscar alternativas. Pero una evaluación que desestabiliza al docente en aspectos tan elementales como su estado emocional y su ámbito familiar, es una clara muestra de que la evaluación no está siendo viable, no está logrando lo que los sujetos esperan al ser evaluados.

3.- Implicaciones en el ejercicio de la práctica.

Otro de los aspectos que es necesario revisar, son las implicaciones que esta evaluación tuvo directamente en el ejercicio de la práctica docente. Toda evaluación debe estar encaminada descubrir áreas de oportunidad, y brindar las herramientas y estrategias necesarias para mejorar la práctica docente. Al escuchar cómo los maestros se vieron afectados esto cobra otro sentido en relación a la evaluación aplicada. Comencemos por esta experiencia: *“Lo he vivido, hay que estar trabajando y decirles a los niños hagan esta actividad porque voy a estar apurada leyendo, porque me van a preguntar o buscando información, reconozco que en esas situaciones descuido mi trabajo”.* (AB_LGG_ENT5, 2018:67)

Lo que menciona esta maestra, es un efecto directo en la práctica, que afecta de manera negativa a los alumnos. Como bien lo menciona Boudon: *“el efecto perverso no se refiere a malignidad alguna por parte de los agentes, sino a la malignidad*

¹⁹ Docencia y Evaluación en la reforma 2013. Ángel Díaz Barriga. Coordinador.

conjunta que crean todos al actuar sin intención de crearla". (Boudon, citado por Saavedra Weise, 2003:1). De este modo, los maestros que actuaron como lo hizo esta docente, no lo hicieron con la finalidad de afectar a sus alumnos, sino con la intención de aprobar la evaluación, abriendo espacios en su horario laboral para documentarse.

La situación que menciona la maestra Lucía, de poner cualquier actividad a sus alumnos mientras ella se pone al corriente en la revisión de documentos, es un fenómeno que deja ver, de qué forma la presión por aprobar un examen orilla al docente a descuidar el objetivo principal en el salón de clases: sus alumnos.

Por otro lado, las autoridades responsables, dieron la pauta a que la sociedad escolar se enterara de los resultados, al señalar a los maestros como buenos o malos. Todo este proceso va cansando moralmente al docente, aumentando su inseguridad y su valía como profesional de la educación. *"Las influencias directas o indirectas del entorno laboral dan lugar al desconcierto y a la insatisfacción, estos sentimientos provocan que el docente actué con inseguridad e inhibición en su trato con los alumnos y en general con toda actividad educativa; va perdiendo no solo su energía, sino motivación por su trabajo". Domínguez 2014. Pág. 174*

Cuando la sociedad se entera de dichos resultados; en primer plano los padres de familia, hay reacciones de desaprobación hacia el docente, pues las mismas autoridades responsables de brindar las herramientas para que los docentes mejoren su práctica, los descalifican y clasifican como idóneos y no idóneos. Esto le resta autoridad al docente ante los padres de familia, afectando de forma directa su trabajo.

Es necesario hablar de otro fenómeno que esta evaluación provoca. Quienes están en edad de servicio no tienen más opción que resignarse y buscar estrategias para afrontar la realidad que les ha tocado vivir. Pero quienes ya están en tiempo para jubilarse, comenzaron a adelantar el proceso para salir de esa dinámica agresiva que está acorralando al gremio magisterial, como lo refieren la maestra Rosalía y el maestro Fernando: *"Maestros que llevan 30 años de servicio están adelantando su jubilación, por toda esa presión. Se está yendo mucha experiencia, que puede ser aprovechada para preparar a los docentes que vienen entrando, si realmente la evaluación estuviera pensada para mejorar. Pero la realidad es que quienes están*

gestando esta evaluación no les interesa mejorar la educación”. (AB_RMDM Y FFO_ENT3, 2018:80)

La presión que se ejerció hacía los docentes, provocó que los maestros en edad de jubilarse agilizaran sus trámites para retirarse del servicio, minimizando su experiencia ganada a lo largo de años al frente de la educación. La observación que hace la maestra Rosalía respecto a la fuga de experiencia, es un factor que impacta en la práctica, pues lejos de aprovechar esa riqueza de conocimientos para encausar a los de nuevo ingreso, para orientarlos en cuestiones pedagógicas, se vieron orillados a adelantar su jubilación, cuando aún tenían mucho que dar a la educación. Esto es lo que deja marcada a esta etapa de evaluación por la permanencia como “punitiva”. Esa parte sancionadora que los maestros rechazaron de manera contundente, desde que comenzó a perfilarse.

Parafraseando a Díaz Barriga, un proceso de evaluación formativa debiera contemplar el aprovechamiento de experiencias de los docentes con mayor antigüedad en la práctica, para que estos encausen a los maestros que se van iniciando. De esta manera, se enriquece y fortalece la experiencia y se garantiza un mejor desempeño de los docentes de nuevo ingreso, aunado al examen de conocimientos como complemento, más no como el eje rector para determinar a los maestros idóneos. Comenta uno de los maestros: *“Considero que una calificación no determina un buen desempeño, ni tampoco que una mala calificación determina a un mal maestro. No se puede estigmatizar y decir que es no idóneo, solo porque reprobó un examen, porque el docente se hace en la práctica, me puede llegar alguien con alta calificación en su examen y no saber corresponder en su trabajo o viceversa”. (AB_FFO_ENT3, 2018:79)*

Señalar como idóneo o no idóneo es una forma de etiquetar a los maestros. Desde la perspectiva de este maestro, una calificación no determina si el docente realmente tiene el compromiso ético para desempeñarse frente a grupo. Para él, es más importante lo que el docente haga en el aula con los alumnos, que el resultado de un examen teórico.

Esta postura deja en claro cuáles son las virtudes que se esperan de un docente. El maestro menciona también algo muy interesante: “el docente se hace en la práctica”. Esta es una verdad contundente, el conocimiento teórico es fundamental en su formación profesional, sirve de base y punto de partida, pero es en la práctica donde los maestros se enfrentan a la realidad y desarrollan estrategias para resolver problemas de toda índole relacionadas con su profesión.

De todo esto, se rescatan dos puntos importantes: la fuga de experiencia y el desaprovechamiento de la misma en beneficio de los maestros que van iniciando su experiencia en la docencia. Bien podría ponerse en práctica el acompañamiento, que los maestros mencionaban en el apartado anterior. Un maestro experimentado con un novato, podrían dar excelentes resultados, al combinar experiencia con la vitalidad y la formación académica del maestro joven. Sin embargo, lo que la evaluación aplicada ha generado es que estos maestros que aún tienen mucho que dar a la educación, se sientan acorralados por las disposiciones legales y tomen la decisión de jubilarse. La política de evaluación no considera la gran ventaja que representan si se les motivara para mantenerlos en activo o se les incentivara para que funjan como acompañantes de los maestros jóvenes en el sentido profesional.

Este director destaca también, que las consecuencias se dieron en el plano laboral, donde los docentes disminuyeron la calidad de su desempeño debido a la preocupación constante de ser evaluados. *“Aunque no se quiera, disminuye el desempeño, en muchos casos los maestros hicieron a un lado a sus alumnos para ponerse a estudiar” (AB_FFO_ENT3, 2018:80)*

Esto sucede debido a que los maestros notificados debían buscar espacios para documentarse y actualizar sus conocimientos y aprobar la evaluación, propiciando que muchos de ellos lo hicieran en horario de trabajo y provocando desatención a los alumnos. Por ende, propició que disminuyeran su rendimiento en el aula. Las maestras también son amas de casa, su doble jornada laboral: la de la escuela y la del hogar, las obligó a buscar estrategias para poder actualizarse y lograr aprobar esta evaluación.

El hecho de aprobar un examen o salir destacado, les dio cierto estatus entre los alumnos y padres de familia y quienes no tuvieron esa suerte, se enfrentaron a las críticas directas o no, pero que finalmente fue el resultado de un examen diseñado, como dijo el maestro Fernando Flores “para dividir al magisterio”. Para estos maestros la evaluación fungió como un medio para dividir o debilitar al gremio magisterial, consideran que su finalidad política la hizo perder la esencia de una evaluación constructiva y la convirtió en una herramienta para debilitar a la base magisterial. En lo académico, Díaz Barriga considera que la evaluación divide en el sentido de que promueve el trabajo individualista:

El modelo de evaluación dominante en el mundo es el individualista (...) vivimos en la era de la evaluación educativa, por todas partes se han introducido diversas acciones, pruebas a gran escala, nacionales e internaciones, sistemas de evaluación del desempeño docente (...) la práctica del ranking se ha generalizado por todas partes... la conformación de seminarios o grupos de investigación ha sido desplazada lentamente por la visión individualista del trabajo académico a través de la cual se mide la productividad individual y esta es recompensada por un estímulo económico. (Díaz Barriga, 2017:338-339).

Un examen que promueve la competencia para determinar por medio de perfiles, parámetros e indicadores quienes son los docentes competentes para estar frente a grupo, promueve el individualismo, ya que cada quien lucha por mantener un puesto; todo lo contrario, a lo que a nivel del discurso se dice. *“Desde la ley nos hablan muy bonito, pero ya en la práctica nos llegan con lo malo. En lo personal se me hace más apropiado el crear un concepto de pensamiento con base al compromiso”.* (AB_MM_ENT6, 2018:84.)

Este maestro enfatiza el discurso oficial como algo demagógico, no se habla con la verdad. La frase de “no pasa nada” fue algo muy trillado por parte de los representantes sindicales que trataron de tranquilizar los ánimos de los docentes notificados que pedían se les diera una explicación de cómo sería el proceso y las consecuencias laborales durante esta primera etapa de evaluación. Desde los términos legales se puede ver lo siguiente:

La PNEE (Política Educativa Nacional) asume que la evaluación (...) es una *herramienta para la mejora educativa* que debe retroalimentar tanto a los sujetos evaluados como a las instituciones, los sistemas y subsistemas que la gestionan aportando elementos para saber lo que debe hacerse para atender las causas de las brechas en la atención educativa y en los resultados del Sistema Educativo Nacional (SEN, INEE, 2014:45).

Asimismo, la PNEE incorpora los cinco principios que orientan la tarea del Instituto, y establece que la evaluación: a) sea para mejorar la calidad educativa; b) sea equitativa y tome consideración de los contextos en que se desarrollan los procesos educativos; c) sea justa y se base en el respeto de los derechos de las personas; d) reconozca, valore y atienda la diversidad, y e) promueva la participación y el desarrollo de procesos de diálogo continuo con los sujetos evaluados y otros actores relevantes. (INEE. 2015:45).

Esta postura resalta el carácter constructivo de la evaluación, sin embargo, en las opiniones de los maestros entrevistados que vivieron la experiencia del ser evaluados mencionan todo lo contrario. Hay tres aspectos importantes que rescatar en esta declaración: 1) Como puede verse, en el discurso se establece una política de evaluación que promueva la calidad educativa, 2) considerar los contextos en que se desarrollan el proceso educativo y 3) que sea justa y respete los derechos de las personas. Aspectos que los docentes de una forma u otra, han venido mencionando a lo largo de este apartado. Beltrán Rueda enfatiza al respecto:

Será necesario que todos los actores interesados en la evaluación del desempeño docente contribuyamos a fortalecer una cultura de construcción colectiva de conocimiento que trascienda las posturas de desconfianza, de excesivo cuidado de la imagen institucional o de prevalencia de compromisos de orden político que pueden anteponerse al interés académico que favorece la formación profesional (...) y promueve una mayor satisfacción personal de los académicos, derivada de su función como maestros. (Rueda Beltrán, Mario, 2008:12)

De acuerdo a esta postura, para que la evaluación deje a un lado los efectos negativos, que afectan directamente en la práctica, es necesario considerar a todos los involucrados en la evaluación, por un lado, los docentes y por otro quienes se

encargan de promover las políticas de evaluación. De este modo, la evaluación se tornará más equilibrada. Una herramienta que, lejos de perjudicar su desempeño represente una oportunidad, donde los docentes se sientan como el respaldo que necesitan para mejorar su práctica.

Sin embargo, los efectos que tuvo esta evaluación fueron contraproducentes, pues al ser aplicada, abrió paso a una serie de implicaciones que lejos de coadyubar a mejorar la práctica la demeritó. Sobre estos efectos, Raymond Boudon dice:

Muchas veces la intervención autoritaria del gobierno provoca el resultado inverso de lo que se había buscado (...) generando claros efectos perversos. Los efectos perversos son tanto más complejos cuánto mayor es la interdependencia de los agentes sociales. (...) vivimos en sociedades que engendran y multiplican efectos perversos de todo tipo. Así, injusticias, desigualdades, conflictos, no son necesariamente el reflejo de fenómenos de dominación: son más bien, a menudo, el producto de esta interdependencia entre los agentes sociales. (Boudon, citado por Saavedra Weise A. 2003:2)

De este modo, las acciones que los maestros llevaron a cabo para afrontar el desafío que representó la evaluación docente, fue un efecto contraproducente en su práctica, puesto que la evaluación busca incidir precisamente en la mejora de la misma. Sin embargo, dadas las circunstancias en las que se aplicó, no se logró el objetivo. Fue una evaluación que promovió la competencia entre maestros, para ver quién es mejor y más apto para continuar ocupando un puesto.

Las implicaciones que la evaluación docente tuvo en la práctica y que se han mostrado a lo largo de este apartado, dejan a la luz todo aquello que no se dio a conocer de forma oficial. Los puntajes obtenidos por los maestros, que los determinó como aptos o no para ejercer su profesión, dejó en claro que en lo sucesivo tendrían que acostumbrarse a ser clasificados, algo en lo que siempre se manifestaron en contra, al considerarlo poco pertinente y pedagógico.

Sin embargo y, a pesar de todas estas contraproducciones, los docentes se sometieron a la evaluación, dejando en claro que no obtuvieron ningún beneficio en su práctica ni mucho menos el apoyo académico que prometió el INEE, en esas áreas donde resultaron deficientes.

Como se ha visto a lo largo de este capítulo, la evaluación docente aplicada, lejos de contribuir y enriquecer el conocimiento de los maestros, como era el propósito, se convirtió en una herramienta de sanción y castigo para ellos, que la vieron como un instrumento que, lejos de aportar algo positivo les llenó de desconfianza e incertidumbre en lo laboral y afectando su salud emocional y su entorno familiar. Algo muy serio, si se considera que todo trabajador debe contar con el respaldo del patrón que lo contrata, para que este pueda desempeñarse de forma exitosa.

Las implicaciones que se han analizado, son una muestra de que la evaluación tuvo efectos contrarios a lo que se esperaba. Esos efectos perversos que menciona Boudon, se dieron en todos los ámbitos en la vida de los docentes al no cumplir con las expectativas que se tienen de una evaluación constructiva.

Cabe aclarar que fue una evaluación objetiva, porque tenía claros los propósitos a lograr, plasmados en la Ley General de Educación, pero carente de sentido constructivista y de humanismo. De acuerdo a los testimonios, no se trató a los docentes como profesionales de la educación, se les trató como aprendices que hay que clasificar entre aptos y no aptos para ejercer un trabajo. Y todo esto trajo consigo una presión no solo en la práctica; repercutió a la vez en aspectos tan elementales para el ser humano, como la familia y la salud emocional.

De este modo, quedan manifiestos los testimonios de los sujetos que vivieron ese proceso lleno de incertidumbre y angustia, no por el hecho de ser evaluados, sino por las consecuencias que se han venido mencionado a lo largo de este capítulo. Sin duda un parteaguas en el esquema mental de los maestros, que los movió a cuestionar al sistema de evaluación como nunca antes lo habían hecho, y los llevó a reaccionar de diversas formas; algunos resignándose, otros resistiendo, pero todos con un

sentimiento de rechazo hacia una evaluación por la permanencia, que consideraron poco pertinente para enriquecerlos como profesionales de la educación.

CAPITULO IV

LA EVALUACIÓN DOCENTE, UNA POLÍTICA NECESARIA

Como se ha analizado, la evaluación conforma una parte medular en el proceso de transformación de la práctica docente, de este modo debiera ser una política necesaria por medio de la cual se pueda escuchar y atender a los maestros como lo han venido manifestando. Razón por la cual en el presente capítulo se retoma a la evaluación no solo como un instrumento de valoración, para medir los conocimientos y habilidades docentes, sino como un espacio de construcción, desde las diversas propuestas de los maestros.

De este modo se abordan las inquietudes de los docentes, quienes proponen sugerencias para avanzar en este sentido. En el primer apartado titulado “Docentes como herramientas para la ejecución de programas”, manifiestan sus opiniones respecto al papel que juegan dentro del sistema educativo, como ejecutores de programas y reformas y sus inquietudes al respecto, lo cual no les permite desarrollar su potencialidad. También se consideran las propuestas que hacen los docentes para una evaluación significativa y viable.

En el segundo apartado que lleva como título “La demanda social al docente actual”, se abordan las exigencias sociales a las que se enfrentan los docentes. Demandas vinculadas a los cambios vertiginosos que enfrenta la sociedad actual y para lo cual muchas veces el docente no está preparado. Se hace un análisis sobre las características de la sociedad fluida en la cual los docentes contemporáneos les ha tocado ejecutar su profesión, y los obstáculos que enfrentan dentro de un mar de formas de pensar y de actuar, aunado a los problemas en la cual las nuevas generaciones viven e interactúan. Se habla sobre el papel que juegan los docentes en la sociedad actual y de qué forma las nuevas exigencias de la sociedad moderna afectan al docente.

En el tercer apartado titulado: “Reivindicar al docente en su profesión: punto de partida para el cambio que anhelan los maestros”, se habla sobre la importancia de revalorar la imagen de los maestros, y la relación que esto tiene con la evaluación docente. Se retoman las razones por las cuales es urgente reivindicar el prestigio de esta profesión. Se mencionan los fenómenos sociales que contribuyeron a que, de manera gradual el respeto que se tenía a la imagen social del docente se fuera perdiendo, así como las repercusiones que esto ha traído para las nuevas generaciones tanto de maestros como de alumnos.

Se dan las razones por las cuales es de suma importancia que desde las políticas educativas y de evaluación se considere el tomar en cuenta la valoración de los maestros. Se hace un análisis desde las aportaciones de los maestros, respecto a las cualidades que los docentes han perdido en relación a los maestros de generaciones pasadas, fenómeno que ha tenido un impacto significativo ante la sociedad. Así mismo, se dan a conocer algunas sugerencias que los maestros hacen a sus colegas para lograr esa reivindicación social.

Todos estos factores en su conjunto muestran a la evaluación como una política que requiere ser tratada con mayor análisis y profundidad para lograr un cambio de rumbo que permita revalorar al magisterio desde su ámbito de acción.

1. Docentes como herramientas para la ejecución de programas educativos

Comencemos por definir ¿Qué es una herramienta? ¿Para qué sirve? Y ¿Quiénes la utilizan? Es un término más usado en el área industrial y productiva; así, encontramos términos como: herramienta de producción, herramienta de trabajo etc. De este modo, herramienta es todo objeto que es utilizado por un individuo, para disminuir el esfuerzo que se invierte al momento de realizar un trabajo. Esto es en cuanto a trabajo físico. Pero en materia educativa, el término “herramienta” cobra diferentes matices. Los docentes, por ejemplo, se sirven de diferentes herramientas didácticas que le faciliten el proceso enseñanza- aprendizaje de sus alumnos y ellos mismos han estado sujetos

a una evaluación que los mide como si se trataran de máquinas, para ver su nivel de competencia y productividad. Los docentes han utilizado este término para definirse, porque de acuerdo a las características de la evaluación a que han estado sujetos así los ha hecho sentir.

Los maestros son quienes a lo largo de la historia no solo de México, han hecho posible que las políticas en materia educativa se apliquen. Por esa razón, cada sistema educativo moldea a los docentes que requiere para alcanzar esos propósitos. De tal modo que México no queda exento. Los maestros mexicanos, se han formado de acuerdo a las políticas educativas vigentes, de acuerdo a las circunstancias y a los intereses que prevalecen en el ámbito político. En este caso los maestros actuales son el resultado de esa formación docente que el sistema educativo imparte desde las normales.

Pero la formación docente se consolida más durante la práctica. Es ahí donde los maestros se forjan y dan sentido a su labor. Sin embargo, a pesar de que es el docente quien pone en práctica las propuestas pedagógicas, desde las políticas educativas no se les da la pauta a ser tomados en cuenta. De ahí, que los docentes en servicio consideren que son utilizados como herramientas para hacer efectivas las propuestas curriculares que se proponen. Al respecto los docentes entrevistados opinan lo siguiente: *“Porque nosotros somos herramientas que, aunque queramos sugerir; por ejemplo: -Yo quiero que en la evaluación contemplen determinados aspectos. Pero solo es una expectativa y es interno. (AB_RMDM_ENT2 - 2019:11)*

Desde la opinión de esta maestra, los docentes tienen la libertad de opinar, de proponer, pero de ahí a ser escuchados hay una enorme distancia. El problema de las reformas educativas y de evaluación que se llevan a cabo en nuestro país, es que se contemplan más los factores relacionados con la política, que los aspectos pedagógicos, los cuales debieran contemplarse en primer plano si la finalidad es mejorar el desempeño docente y por ende la calidad educativa. Díaz e Inclán mencionan lo siguiente al respecto: *“El problema de fondo es que el sentido intelectual y profesional de la labor docente ha quedado marginado, la dimensión profesional sólo*

se ha reducido a un discurso (...) el maestro actúa como empleado y por desgracia podemos afirmar que internaliza este papel". (Díaz e Inclán 2001: 3 y 4)

En el discurso se exalta la profesión docente, pero en la práctica no se considera la enorme riqueza pedagógica que su práctica encierra y que pudiera generar excelentes propuestas para una evaluación más certera. En este sentido Díaz Barriga dice una gran verdad, cuando menciona que los docentes han internalizado ese papel de "herramientas", así se sienten porque así se los han hecho creer, porque es el mensaje que reciben, como ejecutor de proyectos. No existe una comunicación real entre docentes y autoridades educativas, no hay un diálogo desde el cual sea posible establecer un punto de equilibrio entre las partes, que permita sentir a los docentes que el Estado está confiando en ellos. Este director lo enfatiza de la siguiente forma:

...Y en cuanto a la comunicación lo que siempre he creído es que, la Secretaría de Educación Pública sigue sin confiar en nosotros, esperemos que, con este cambio de gobierno, (refiriéndose al gobierno actual) se empiece a confiar, porque como que nos dan apoyo, pero no sentimos ese acompañamiento, no sé si en verdad me están escuchando, si están tomando en cuenta lo que hago. (AB_FFO_ENT5 -2018:107).

La falta de comunicación que existe entre docentes y autoridades educativas, es un factor que ha generado que los maestros se sientan exactamente como los menciona este director de la escuela primaria Rafael Ramírez. Los docentes no se sienten escuchados, solo reciben órdenes que deben ejecutar para cumplir los lineamientos establecidos por las políticas educativas. Pero no sienten un verdadero apoyo, un seguimiento a su trabajo, alguien que les haga saber con seriedad qué necesitan para mejorar.

Por otra parte, consideran que las autoridades responsables de gestionar leyes en materia educativa, les falta mayor seriedad, para vislumbrar necesidades más acordes con la realidad del contexto laboral de los docentes, este es otro factor que los hace sentirse utilizados.

Los maestros pedimos a gritos a los responsables de las políticas educativas, que se dejen de hacer tontos, en el sentido de lo que es educativo y de lo que no lo es. ¿Cuál es el proyecto de nación y quiénes son los teóricos que van a sustentarlo? Porque nosotros somos herramientas, que, aunque queramos poner o quitar, no podemos decidir. A mi gustaría poner una evaluación en la que se vean todos los aspectos que no se contemplaron en la evaluación que se está aplicando. Puedo decirlo, pero solo es una expectativa. ¿Qué es lo que deben hacer los responsables de las políticas educativas? Que se lleven a los mejores teóricos, que se elaboren los mejores programas, en base al proyecto de nación. (AB_RMDM_ENT2 -2019:11)

Y si quienes lo hagan son maestros de base, que han pasado por las aulas, si son maestros que han estado en constante contacto con el sistema educativo, saben. Porque todo maestro que ha estado en un aula rural o urbana, que han pasado por una discusión entre docentes, por una convivencia, por un desesperarte por la injusticia, por un desesperarte por lo que no sale bien y por lo que te exigen sin sentido y sin razón alguna, a los que elijan para esta gran responsabilidad, van a saber hacerlo. Quienes han impulsado el proyecto de nación son los maestros, no hay pierde. Siempre y en todos los países, son los maestros.” (AB_RMDM_ENT2 -2018:11)

Este punto de vista se analiza desde dos vertientes, por un lado, consideran que quienes se encargan de diseñar las políticas de evaluación son personas que no tienen experiencia en la docencia frente a grupo, y tampoco escuchan a quien sí la tiene; la segunda, que las autoridades responsables no están tomando en serio su papel, al permitir que personas sin experiencia como docentes propongan lo que se debe hacer. Esta maestra considera que esas vivencias que los maestros experimentan en el ámbito laboral, al estar en contacto directo con las injusticias y diversas situaciones sociales los hace más sensibles. Y esto podría traducirse a propuestas de evaluación más viables con base a la realidad que ellos viven.

Sin embargo, hay otros maestros que consideran que esta falta de comunicación entre las autoridades educativas y los docentes, también se debe a que estos no aceptan o no quieren reconocer sus fallas como profesionales de la educación.

Yo creo que también esto se da por esa falta de apertura por parte de los maestros, para aceptar en qué estamos deficientes, nos molesta escuchar un comentario, y además esta cuestión de: para qué lo hago, si dentro de tanto tiempo lo van a volver a cambiar y la verdad es que no nos dicen y lo cambian, porque según, no funcionó. Pero debe haber una explicación que realmente convenza. (AB_FFO_ENT2-2018:90)

Lo que menciona este director sobre la falta de apertura para aceptar críticas, es parte de la cultura de los docentes y más tratándose de algo tan propio como su práctica. Esto propicia que no se pueda establecer un clima de confianza entre profesionales de la educación que les brinde la pauta para mirarse a sí mismos, mejorar entre pares y hacer valer su voz, complementar o debatir las propuestas de las políticas educativas.

Por otra parte, de acuerdo a esta misma opinión, esta falta de comunicación también se debe los constantes cambios que se dan en materia educativa y de evaluación. Las reformas se han dado de forma continua, que no hay un espacio de tiempo determinado para ver si están dando resultados. De acuerdo a esto, este maestro considera que los docentes de cierta forma pierden el interés en aplicarlas porque “de todos modos las van a cambiar y ni les preguntan”.

Mientras no se busque otro modo de elaborar las reformas, en el que se construya un mecanismo donde los docentes participen de otra forma en la formulación de los diagnósticos de la educación, y en ese contexto construyan paulatinamente algunos elementos de la reforma, éstas sólo formarán parte de la estrategia de un grupo de especialistas y políticos de la educación. El reto consiste en la forma en la cual se logran dar al docente los elementos centrales de la reforma, darle el aula como única forma para que esta se convierta en realidad. Un reto que adquiere complejidad por la dificultad de establecer un mecanismo eficiente que permita que cada docente la asuma, lo que significa que la haga propia. (Díaz e Inclán 2001:15)

Existe mucha verdad en esto, mientras los docentes no se sientan identificados con lo que se exige desde un currículo, que la mayor de las veces debe adaptar a su realidad para poder aplicarlo, difícilmente se sienten parte de un proyecto y mucho menos lo hacen suyo. Esta puede ser una de las razones por las cuales la calidad educativa no tiene una mejora significativa y los resultados, por más evaluaciones que se apliquen a los maestros tampoco son alentadores.

De este modo, los docentes son quienes dan significado a las reformas. Díaz e Inclán mencionan lo siguiente: *“es importante establecer un mecanismo que permita a los docentes participar de otra manera en la conformación de las reformas, su tarea no puede quedar reducida a apropiarse de ellas”*. (Díaz e Inclán 2001:22)

Los docentes entrevistados consideran que no se han tomado en cuenta las opiniones del magisterio, que solo se les ha ordenado que cumplan con su labor. Pero la labor de un maestro, no se limita a la mera ejecución de programas, el trabajo docente va mucho más allá que esto. Eso es lo que hace del trabajo docente una profesión tan peculiar. A diferencia de otras profesiones, la de ser maestro tiene un estrecho vínculo con el ámbito social, con la formación en valores cívicos y éticos, con la búsqueda de una mayor equidad y justicia, con la formación de seres humanos y, por ende, con el progreso social.

El progreso representa la amenaza de un cambio implacable e inexorable, que lejos de augurar paz y descanso, presagia una crisis y una tensión continuas que imposibilitarán el menor movimiento de respiro. El progreso se ha convertido en algo así como un persistente juego de sillas en el que un segundo de distracción puede comportar una derrota irreversible y una exclusión inapelable. (Bauman Zygmunt, 2008:19)

El progreso social implica movimientos abruptos, y los docentes no están preparados o, mejor dicho, el mismo sistema para el cual trabajan no los ha preparado para enfrentar desde las aulas, esos cambios ante los cuales no tienen las herramientas necesarias para resolver con éxito los problemas que se les presentan en el día a día. Por esto el Estado debiera considerar la participación activa de los maestros, no solo en el aula como mero ejecutor del currículum, sino como parte fundamental para diseñarlo, tomando en cuenta su experiencia frente a grupo. Esto dotaría al docente de mayor seguridad en su práctica.

Sin embargo, la promulgación de reformas de manera consecutiva en nuestro país, lo único que genera es incertidumbre a los docentes, al no permitir, al no abrir espacios donde los docentes puedan ser partícipes activos dentro de las propuestas curriculares. Es más, todo Plan, todo currículum le daría mayor apuntalamiento si tuviera

por un lado la parte teórica, sustentada por expertos en el ramo educativo y pedagógico, y por otro la experiencia docente, que haría cobrar sentido a los programas educativos. Sin embargo, al no ser así los docentes se sienten ajenos, no se implican del todo y cumplen con lo estipulado porque así deber ser, no porque haya convicción.

Pues al igual que la mayoría, me siento con un montón de inseguridades, porque todavía no terminamos de conocer lo que está presente, cuando se vienen cambios sexenales o políticos dentro de lo educativo y que nos implementan cosas nuevas y no se concretan. Y si, finalmente somos una herramienta, somos un medio de control del gobierno. Yo así lo siento. (AB_ME_ENT9- 2019)

Me siento, así como un títere, como una maestra títere. Que ya se echó abajo la otra Reforma que, en muchas situaciones, en muchos términos, muchas partes de ella si nos perjudicaban. Pero también ahorita no sé, hay algo desconocido (...) la verdad a mí sí me da mucha preocupación, porque estamos, así como el estar tentando nada más y dejando y volver agarrar otro tipo de plan de trabajo y otra dinámica para con los alumnos, ¿Y ahora que más nos viene? La verdad si me siento perdida en el espacio". (AB_TGB_ENT10-2019)

Los comentarios de estos docentes afirman lo anteriormente enunciado. Desde su perspectiva no ven claro el camino a seguir, no le encuentran suficiente sentido a lo que se les pide. Y es que aún no terminan de conocer el programa de la reforma 2013 cuando ya tienen la del 2018. Cabe agregar que esto no justifica el que desconozcan los planes y programas, puesto que todo maestro tiene la obligación de estudiar y analizar la herramienta con la que va a desempeñar su trabajo. Ya que el programa es la base del trabajo didáctico. Vivimos en un torbellino que provoca desasosiego y a pesar de ello los docentes deben mantener el equilibrio. *“En lugar de grandes expectativas y dulces sueños, el progreso evoca un insomnio lleno de pesadillas en las que uno sueña que “se queda rezagado”, pierde el tren o se cae por la ventanilla de un vehículo que va a toda velocidad y que no deja de acelerar. (Bauman Zygmunt, 2008:19)*

En este caso el progreso implica renovaciones, para bien o para mal, pero al fin renovaciones que mueven esquemas, que rompen estigmas a los que los docentes

están acostumbrados. Cambios que rebasan sus expectativas, de ahí el sentimiento del sentirse utilizados. Pero tampoco se justifica que el sistema educativo, no diseñe un plan educativo y de evaluación que haga de sus maestros los principales actores para llevarlo a cabo, que les de las herramientas requeridas para apoyarlos en su complicada tarea de enseñar.

El error que ha cometido el Estado es que, en lugar de mirar en los docentes a sus aliados, los trata como sus empleados, encargados de ejecutar órdenes. Podemos citar como un ejemplo de esto la política educativa del presidente Lázaro Cárdenas, quien, durante su mandato logró avances significativos en materia educativa porque hizo equipo con ellos y les depositó su confianza, enmendándoles la gran responsabilidad de sacar de la barbarie al país. Esto es un ejemplo de que la comunicación y la confianza son la clave para que los docentes se sientan identificados con lo que les corresponde hacer desde su ámbito.

Otro aspecto que los hace sentirse utilizados es la exigencia de resultados en poco tiempo. Los resultados de una política educativa no se ven a corto plazo, ni mucho menos con una evaluación estandarizada que evalúa a los maestros como si fueran máquinas de producción en serie. Según expertos, estas políticas deben ser planeadas hasta por 30 años, para mirar resultados más reales y determinar si están funcionando o no.

Los cambios tan radicales de política pública en educación impiden madurar las reformas. Y ahora que viene el cambio de gobierno se prevé la derogación de la última reforma educativa, la cual ni siquiera tiene seis años, tiempo que tarda un niño en cursar la primaria, es de entender que México esté en los últimos lugares de desempeño escolar de la OCDE. (Fortoul Olliver Bertha ²⁰ 2018)

²⁰ Fortoul Olliver Bertha. especialista en educación de la Universidad La Salle. Periódico El sol de México. 27 de agosto del 2018.

Con las Reformas se pretendió mejorar casi de forma automática las deficiencias en cuanto al rezago educativo. Cargando al maestro con todas las responsabilidades para lograrlo, situación que los hace sentir como herramientas ejecutoras de programas, como empleados de cualquier empresa productiva, que deben sacar productos de primera calidad. Este es una situación que ha prevalecido a lo largo de la historia de la política educativa en México. Los docentes no han sido considerados en esos cambios curriculares, a excepción de la última reforma del 2018, donde se convocó a los maestros para participar en diversos foros, con propuestas encaminadas a construir las estrategias para la Nueva Escuela Mexicana.

Otro factor que prevalece entre los mismos docentes, es la falta de criterio que tienen para escucharse entre sí, esto provoca una escisión, en el clima laboral. Ante la falta de comunicación surgen una serie de factores que lastiman las relaciones interpersonales dentro de una institución y, como consecuencia los docentes no alcanzan a ver el potencial humano y profesional que hay en cada uno, mirándose entre sí como competidores y simples ejecutores de un programa.

Alberto Arnaut, dice que las normales fueron creadas con la finalidad de formar a los líderes que se requerían para fortalecer al sistema educativo:

Las normales fueron formalmente creadas por el porfiriato en el último tercio del siglo XIX con la idea de formar a los agentes que requería el sistema para impulsar su proyecto educativo. Esta idea, se ha mantenido hasta la actualidad pues es el gobierno federal el que determina la orientación de los programas para la formación docente, y con ello el tipo de maestro que el país necesita. En estas condiciones, es posible afirmar que la formación de maestros en las escuelas normales, está enlazada a una característica fundamental de la carrera docente en México: es una “profesión de Estado”. (Arnaut Salgado 2013)

Y como profesión de Estado, debe responder a los intereses del mismo. Por tal motivo a los docentes se les exige cumplir de manera eficiente con la profesión para la cual fueron formados; esto hace que los docentes se sientan utilizados y de cierta forma tienen razones para sentirse así.

De acuerdo a los puntos expuestos en este apartado, se puede concluir que mientras las autoridades educativas no miren al maestro como un aliado, difícilmente estos se sentirán motivados e identificados con las exigencias que emanan de cada reforma que se promulga. Es necesario resaltar el hecho que los docentes a pesar todo lo expuesto, ponen en práctica las propuestas pedagógicas de acuerdo a su contexto y necesidades, sin embargo, requieren empaparse aún más del Programa pues es el pilar que sustenta el desarrollo de habilidades cognitivas y a su vez, empodera al trabajo docente.

En nuestro país se ha politizado en demasía a la educación, pues en los últimos sexenios, ha respondido más a intereses políticos expuestos ya, en otro capítulo, desvirtuando así, el propósito esencial de la misma. Esto no está favoreciendo a la calidad educativa tan anhelada, ni tampoco se puede solucionar evaluando a los maestros cada cuatro años. Los problemas de rezago en el aprendizaje de los niños, son profundos y tienen diversas causas.

La evaluación a los maestros es solo una pieza del rompecabezas que puede coadyuvar a la mejora, siempre y cuando sea aplicada desde una perspectiva más cualitativa y menos dogmática. La sola evaluación docente no hace milagros, se requiere de muchos elementos; de toda una estructura que trabaje de forma sincronizada para que en conjunto se logren cambios reales y no solo estadísticos.

2.- La demanda social al docente actual ¿qué implicación tiene la evaluación?

Dentro de esta maraña de reformas que afectan desde diversos ámbitos a la práctica docente, se suman las exigencias que la sociedad actual les demanda. Una de las finalidades de la evaluación que se aplica a los maestros, es precisamente dar cuenta de las fortalezas y áreas de oportunidad con las que cuentan para enfrentar con éxito

no solo la lucha por mejorar la calidad educativa, sino también estar a la altura y responder a las exigencias sociales en las cuales trabaja el docente actual.

Los docentes actuales, enfrentan a una sociedad “escurridiza”, cuyos miembros viven al día en cuanto a información se refiere. La sociedad de la información, la cual es definida por una organización nueva en todos los ámbitos. Crovi Drueta la define como:

Una sociedad caracterizada por un modo de ser comunicacional que atraviesa todas las actividades (industria, entretenimiento, educación, organización, servicios, comercio, etc.). En este tipo de organización social la información ocupa un lugar sustantivo y se convierte en fuente de riqueza (Miège, 1998). Se produce un crecimiento rápido de las tecnologías de información y comunicación, TIC, las que repercuten en todos los sectores sociales. (Crovi Drueta Delia, 2002:16)

Entonces, la sociedad de la información es un fenómeno social que afecta a todos sin distinción. Para poder entender por qué la educación y la escuela pasan a formar parte de este torbellino social, es necesario comprender el fenómeno de la sociedad fluida. En la sociedad de la fluidez, nada se mantiene estático, porque todo aquello que se queda aletargado, pasa de moda y está condenado al fracaso, porque pierde interés y funcionalidad para la sociedad acostumbrada a los cambios. Y estos cambios no solamente afectan a la escuela y al docente, son exigencias que se dan en todos los ámbitos sociales, en todos los estatus, y las empresas que ofrecen un modo de empleo a la sociedad están dentro de este fenómeno.

Esta sociedad fluida exige competencias nuevas, gente capaz de poder navegar dentro de toda esta gama de situaciones que hacen más compleja la convivencia. En todas las áreas se exige cada vez mayor competitividad, preparación de mayores aptitudes para poder desenvolverse y responder a la demanda y presión que ejercen los empleadores. Médicos, enfermeras, en todas las ramas profesionales requieren de amplia competitividad.

La sociedad actual se puede analizar desde dos perspectivas: desde el conocimiento y desde la fluidez. El conocimiento es poder, como dice Foucault, porque quien posee

conocimiento posee las herramientas necesarias para enfrentarse a las exigencias de esta sociedad escurridiza. Y, además quien posee conocimiento y poder, tiene todo para dirigir a los demás, si así lo desea. Por otra parte, es una sociedad fluida, en la que todo pasa de moda de forma tan rápida. Así como llegan novedades, se van, esto hace que a todos se nos demanden competencias, no solo al docente sino en todas las profesiones. Una sociedad de la comodidad, en la que muchas creencias y valores que antes eran fomentados desde la escuela, ahora han pasado a segundo plano.

Desde las políticas se ha introyectado la idea en la sociedad de que el conocimiento es la base para formar ciudadanos competentes donde lo más importante es un número, una estadística que determina al ser humano que se está formando. Vivimos en la sociedad de la competencia, como lo enfatiza el mismo programa educativo “una educación encaminada al desarrollo de competencias” en la que los alumnos compiten unos a otros por una calificación, los docentes luchan por mantener un puesto de trabajo, ascender o mejorar su sueldo, seres humanos en general luchan unos a otros para mantener un status. Es una sociedad en la que tiene mucho peso el poder del conocimiento. Y conocimiento es precisamente lo que los maestros deben tener, para aprobar una evaluación.

Todo esto hace de la sociedad una maraña con un vínculo complicado para el docente, porque quienes están a cargo de la formación de las futuras generaciones, deben estar a la vanguardia también y responder a las necesidades de esta sociedad en la que todo está en constante cambio. Bajo este panorama la imagen del docente pierde relevancia, ya no es visto como el líder social que tiene la capacidad de transformar a la sociedad contemporánea, como aquel que guía, que asesora, el gestor e intermediario ante las autoridades municipales, estatales, para lograr mejoras en las comunidades y las escuelas.

De ahí las nuevas exigencias en materia de evaluación. Estas están encaminadas a que el docente sea más competitivo en su campo profesional y aquellos que no cumplan con los requerimientos exigidos por la ley están en riesgo de perder su empleo, por tanto, los maestros deben estar a la vanguardia de esas exigencias.

Sobre este punto la maestra Rosalía, dice: *“Ser docente es una supervivencia, en ningún país se desechan maestros como se está haciendo en México.”* (AB_RMDM_ENT1- 03 -2018)

En esta sociedad, el docente se siente como una máquina de trabajo desechable o reemplazable; pasó de ser el líder social que antes era, a ser una herramienta más de trabajo, que debe sujetarse a las políticas, las normas y las leyes.

El docente actual debe responder a esas demandas sociales, a esa comunidad fluida, una sociedad que cambia de manera vertiginosa, además, que la sociedad y las políticas actuales esperan una generación de ciudadanos capaces de responder a esas demandas de trabajo y adaptación, y el liderazgo social del maestro, el movimiento de conciencias que como propósito tenían los docentes de antaño pasa a segundo plano. Ese líder social que despierta en las futuras generaciones la ideología del amor a la patria, del servicio al pueblo, esos valores de civismo que antes eran importantes para formar a los futuros ciudadanos, pierden relevancia. El maestro pasa a ser un almacenador de conocimiento, el maestro idóneo es el que sabe y es capaz de transmitir conocimientos.

Esta ideología, que manejan las políticas educativas, han sido introyectadas a la sociedad por los medios de comunicación. En el imaginario de la gente, el buen maestro es quien aprueba un examen, porque así lo proyectan los medios. Sobre el impacto de los medios de comunicación, la maestra Lucía menciona lo siguiente:

Siento que ha sido mucho el impacto de los medios de comunicación. En primera, un gran porcentaje de la población está sumergida en la tecnología, en los medios, claro que sí nos afecta. Cuando te ponen imágenes hablando de que el maestro no sirve, que no sabe o que saben más los alumnos que tú, eso nos ha pegado mucho. (AB_LGG_ENT5 – 2018:64)

Este impacto negativo repercute en una devaluación en la imagen del docente, esta maestra complementa los siguiente: *“Ahora, cuando exiges, cuando quieres hacer valer tu papel como líder, los mismos padres les dicen a sus hijos: -No hagas caso, está loca tu maestra... está tonta.”* (AB_LGG_ENT5 – 2018:64)

Byung-Chul Han, conceptualiza de la siguiente manera el efecto negativo de la sociedad de la información:

La shitstorm, tiene múltiples causas. Es posible en una cultura de la falta de respeto y la indiscreción, es sobre todo un fenómeno fluido de la comunicación digital...la comunicación del poder transcurre en una sola dirección, desde arriba hacia abajo, el reflujo comunicativo destruye el orden del poder, la shitstorm, es una especie de reflujo, con todos sus efectos destructivos. (Chul Han-Byung. 2016:15 y 16)

Aclarando que el autor se refiere a shitstorm como “la tormenta de mierda”, en la cual esta sociedad de la información se ve envuelta, y que provoca la pérdida del respeto y de valores. Una sociedad en la que los principios éticos y morales se han desvirtuado, en la que las personas le dan más valor a las cosas materiales que a los valores humanos. Exactamente lo que está pasando con la imagen del docente y a lo que hace referencia la profesora Lucía. Estas actitudes por parte de los padres de familia, son el resultado de esa propaganda mediática de la información, con la cual durante mucho tiempo se bombardeó a la sociedad, demeritando la función del maestro, y subestimando su papel en la sociedad como formador de las futuras generaciones.

La sociedad de la información, es una auténtica revolución de carácter cultural, pero también puede construir o destruir la imagen de un individuo o un sector social. La maestra Lucía habla de otro tipo de desgaste: *“Siento que ha sido mucho el impacto de los medios de comunicación. Porque ahora los niños en lugar de agarrar un libro, agarran el celular o la tableta...”* (AB_LGG_ENT5-2018:64)

Este es otro fenómeno social al cual se están enfrentando los maestros, su trabajo es opacado por los medios de comunicación. Los niños que están inmersos en la sociedad líquida, tienen actitudes que pareciera que no les interesa aprender. Los maestros deben estar en constante movilización Esta maestra enfatiza: *“Hay mucha responsabilidad por parte de ambos (maestro y alumno)”* (AB_LGG_ENT5- 2018).

La maestra hace énfasis en alumnos y docentes, pero también es necesario agregar a los padres de familia, porque efectivamente, no solo el maestro es responsable del

logro de objetivos, también los alumnos y padres. Otra de las situaciones que ellos mencionan, es que las nuevas generaciones de alumnos y padres de familia que se están atendiendo tienen características diferentes, son padres de familia que exigen, pero no responden a las solicitudes que el maestro realiza para que sus hijos logren los aprendizajes.

Es desgastante porque los tiempos han cambiado mucho (...) ya no es el mismo respeto que se les daba antes a los maestros, a lo que están viviendo en los últimos años (...) veo que hay una crisis educativa, en la que el maestro es cuestionado hasta por poner una calificación al alumno, en la que los padres prejuizan y dicen que quien no sirve eres tú. Es lo que a mí me pone a pensar, siento que muchos ya no sienten ese interés por la esencia de la educación y del aprendizaje, solo se enfocan en un número. Y pues, ni alumnos ni maestros somos una tabla rasa, somos personas con conocimientos. (AB_LGG_ENT5, 2018:86)

Esta ideología que predomina en los padres hace que el maestro se enfrente a una generación de niños que carecen de límites, no en su mayoría, pero sí un número considerable de alumnos carecen de reglas que permitan al maestro poder hacer su trabajo de manera más armónica y eficiente. Es una generación de niños que no tienen introyectada la cultura del esfuerzo, como acertadamente lo dice la profesora Lucía:

Son niños que están inmersos en la sociedad de la información, que tienen conocimientos tecnológicos y que están siendo bombardeados por una serie de programaciones de televisión e internet. Muchos de ellos adictos a videojuegos, a series, novelas, películas, que no precisamente les están fomentando el valor del esfuerzo y que los está enajenando de muchas maneras y aunado a las situaciones familiares de violencia, pobreza y marginación en la que viven muchos de ellos, como consecuencia no están logrando el rendimiento deseable en el aspecto académico. (AB_LGG_ENT5-2018:64)

Esto genera una situación complicada para el maestro porque el sistema y los padres le exige resultados, pero muchos niños no están educados desde el hogar para corresponder, pues tienen una cultura del aprendizaje arraigada, diferente a la que se exige en las aulas, y no permiten el logro de los estándares curriculares, por una

serie de factores que no solo son responsabilidad del maestro, esto hace que la imagen del maestro se desgaste, que sea visto como un incompetente, que no tiene la capacidad para hacer que sus alumnos logren los propósitos educativos.

Las exigencias del sistema educativo y de autoridades educativas, determinan los estándares que el docente debe cubrir y aunado a esto, preocuparse por su propia superación profesional, aunque con la política evaluativa actual, ya no se condiciona su permanencia; no deja de ser un factor al que debe prestar mucha atención. Todo esto forma parte de la rutina diaria que es necesario resaltar, pues tiene un alto impacto en su quehacer docente.

Existe una serie de fenómenos, que están sucediendo con las nuevas generaciones de niños y padres de familia, un fenómeno preocupante, que se refleja en el abandono de muchos niños, que no muestran una formación en reglas y límites. Esto provoca actitudes irrespetuosas ante la autoridad del maestro, irresponsabilidad y falta del valor del esfuerzo y en consecuencia generan situaciones de conflicto constante entre la autoridad del docente y el alumno, formando una barrera para el logro de los aprendizajes. El docente tiene ante sí un estigma que no le será fácil erradicar.

Mucho se dice desde el ámbito social, sobre las responsabilidades que tienen los docentes: el cumplir con un calendario y lograr buenos resultados, pero no se analizan las condiciones, materiales y contextuales donde estos se desempeñan. La maestra Rosalía retoma este punto enfatizando lo siguiente: *“El maestro tiene ante sí, la lucha para mantener su puesto de trabajo, para devolver la confianza que la sociedad le retiró a partir de la estigmatización que ha sufrido durante décadas, por el mismo sistema para el que trabaja.”* (AB_RMDM_ENT1-2018:83).

Entonces, la estigmatización de la que habla la maestra Rosalía, no sólo se reduce a difamar la imagen, implica a su vez una lucha por defender el puesto de trabajo. La evaluación como política encaminada a cambiar el concepto negativo que se tiene de los docentes, debe contemplar todos estos factores que han permeado la autoridad moral de los maestros. Porque las demandas sociales al docente actual, surgen precisamente por todas las carencias y limitaciones de las actuales generaciones, al desgaste social en todos los ámbitos, a los cuales el docente se enfrenta y para lo cual debe estar preparado.

3. Reivindicar al docente en su profesión: punto de partida para el cambio anhelado en la educación

Para comprender mejor la enorme necesidad de reivindicar la imagen del maestro, es necesario abrir un espacio para entender cómo y por qué el docente fue perdiendo credibilidad ante la sociedad. Porque no solo han sido las políticas educativas y de evaluación. También es necesario considerar la formación de este para entender qué lo motiva a actuar de una u otra forma, para lograr comprender las diversas actitudes de los docentes actuales dentro del escenario político educativo, es necesario saber quiénes son, qué situaciones enfrentan en su quehacer cotidiano, por qué razones fueron perdiendo ese liderazgo social del cual se había empoderado en décadas anteriores. Los maestros con mayor experiencia declaran lo siguiente respecto a la actitud y formación de los docentes:

Los maestros que salieron después del 2001 para acá, han tenido que crecer sacando de internet todo. Evaluándose por internet, copiando y pegando, con sus muy honradas excepciones, de maestros que tienen una buena formación, una buena estructura y una buena disciplina. ¿Por qué los maestros de ahora estamos más vacíos? Pues por eso, porque la información pasa de copiar y pegar, pero no hay un análisis. (AB_RMDM_ENT8 -2018:98)

Esta maestra enfatiza la importancia de la formación, el docente es y responde a la formación que el Estado le da. De acuerdo con esto, el maestro actual está mecanizado. El Mtro. Fernando dice:

Para mí el normalismo, es garantía de entrega, a lo mejor no de vocación, porque esa es subjetiva. En la normal rural la formación es más profunda porque ahí te enseñan cuestiones de vida y estrategias que te van a servir: técnicas de cultivo, teatro, música, danza. La situación es que la formación docente se abrió a tantas escuelas, que ya no ofrecen lo mismo, son muy teóricas, yo digo que lo que falta es la práctica, la formación ha sido tan teórica. (AB_FFO_ENT7 -2018:99)

De acuerdo a estas opiniones se puede notar que los maestros cuya formación fue en instituciones que impulsaron una formación más práctica, tienen bajas expectativas de la formación que están recibiendo los docentes actuales. Y esta formación tiene un impacto en su forma de responder ante las exigencias sociales y políticas del país, de ahí la pasividad para tomar iniciativas capaces de revolucionar su entorno como lo hacían los docentes de antes.

Pero cabe agregar que estos maestros tienen una gran ventaja, están actualizados, son generaciones formadas con una nueva ideología, inmersos en la sociedad moderna, aunque los docentes de mayor antigüedad los vean de esta manera, ambas generaciones tienen sus ventajas y desventajas respecto al perfil de egreso y desempeño. Para estos maestros es muy importante la formación que el docente recibe desde que es estudiante normalista. Esto determina su forma de actuar y pensar cuando está de lleno en la práctica.

El maestro tiende a reproducir la manera en que aprendió y no hace una práctica reflexiva, tampoco tenemos espacios para reflexionar sobre nuestra práctica. En los Consejos Técnicos que son valiosos, sí, pero todavía nos falta mucho camino para abrirnos. A lo mejor comenzar por nuestro trayecto de formación docente, no tanto cumplir la meta y la ruta de mejora, sino comenzar por esto. (AB_FFO_ENT7 -2018:100).

Esta afirmación resulta interesante si se considera que la formación del docente se fortalece con la práctica. Tal vez la formación académica de los maestros actuales sea muy teórica y haya perdido relevancia desde las normales esa formación de líder social que recibían; sin embargo, como dice este maestro, comenzar por analizar el trayecto de formación docente, podría ayudar a comprender mejor a los maestros novatos y darles las herramientas necesarias para un mejor desempeño.

En virtud de lo que opinan estos docentes, se entiende que las generaciones de maestros de antaño, fueron formadas con un espíritu de servicio y liderazgo. Las

generaciones actuales, son formadas más en la teoría que en la práctica, además de desarrollar habilidades para contestar un examen; es decir las generaciones actuales, tal vez se sientan motivados o quizás obligados a estudiar no para enriquecer su conocimiento pedagógico, para ser líderes y transformadores sociales, sino para aprobar un examen y mantener su puesto de trabajo. El psicoanalista Lara Peinado citado por Psic. Camarillo Corona proporciona este interesante dato:

Actualmente estamos siendo testigos de un deterioro grave del sistema educativo en nuestro país y este detrimento tiene mucho que ver con que un gran número de aspirantes a la profesión docente basan su elección vocacional, más en un deseo de alcanzar una seguridad económica a través de una plaza, que en tener una auténtica vocación docente. (Lara Peinado citado por Corona Camarillo²¹ 2008)

Y si a esta problemática se le suma el hecho de que la formación de los maestros va más encaminada a aprobar exámenes y no a fortalecer su desempeño y liderazgo, la situación actual del magisterio se hace aún más compleja. Esto nos permite comprender esa brecha de formación y liderazgo que identificaba a los maestros de décadas atrás. De acuerdo con esto, la formación determina en gran medida la forma en que se conducen los maestros del antes y los de ahora. *“Para entender la situación actual de los profesores, se debe tomar en cuenta que la docencia es una categoría social que se arraigó con el surgimiento del Estado y del sistema educativo nacional. En este proceso se fueron construyendo rasgos que le dieron identidad al docente, en la formación del gremio”.* (Hernández Bautista Esmeralda V. 2013:112.)

Bajo este tema, ¿qué es lo que hace diferente a un docente de la época del porfiriato, de la revolución, con un maestro actual? En este contexto surgen opiniones interesantes al respecto: los maestros mencionan que los docentes de antes, de la época de José Vasconcelos, con sus misiones culturales, del porfiriato, los maestros revolucionarios, fueron formados en escuelas normales encaminadas a formar líderes, a formar educadores capaces de mover conciencias, no eran formados solamente

²¹ Algunos factores sociales y psicológicos que influyen en el proceso educativo por Psic. Oscar M. Camarillo Corona. Artículo: Sociedad, vocación e identidad docente.

para dar clases, sino también para encabezar movimientos, para gestionar, eran formados en las normales con diferentes disciplinas, les daban herramientas que les permitieran poder desenvolverse en la música, en la danza, en diferentes talleres y manualidades.

Todo esto enriquecía la pedagogía de los maestros, eran docentes que se quedaban a vivir en la comunidad, se apropiaban y se hacían uno solo con la comunidad y se entregaban a ella, muchos de ellos se llevaban consigo a sus familias, para poder dedicarse de tiempo completo a cumplir con la misión que les había sido encomendada.

Eran docentes que no se limitaban a un horario, vivían en las comunidades y esto hizo que fueran considerados personajes importantes dentro de la misma. Poco a poco, con lo que se mencionó anteriormente, se fue desvirtuando, no solo en la imagen que proyecta sino, además la misma formación que recibe se ha ido erosionando, se limita más a cuestiones meramente teóricas que didácticas; principalmente quienes reciben una formación universitaria, como resultado de los planes y programas con los que son formados.

Los sujetos hacen una observación interesante: los maestros de ahora, buscan más comodidad, estar cerca de su casa, de su familia, es más difícil que alguien quiera quedarse a vivir en una comunidad, con carencias y limitaciones. A comer lo que la comunidad le puede ofrecer; ya no se identifican tanto con la gente para la cual trabajan.

Los docentes actuales están formados con la tecnología. La información la descargan de internet, pero ya no hay un análisis, ya no la asimilan, y el conocimiento y el análisis es lo básico para que un maestro pueda pararse frente a grupo. Es importante el conocimiento y también es importante la pasión por lo que hacen. (AB_RMDM_ENT8 -2018:99)

Desde luego, cada sistema educativo moldea a los docentes que requiere para lograr los propósitos que tiene definidos, en México los maestros se han formado de acuerdo a las políticas educativas vigentes, a las circunstancias y a los intereses de las élites

en el poder. Los maestros actuales son el resultado de esa formación docente que el sistema educativo busca con base a las sugerencias de los organismos internacionales que se mencionaron en otro capítulo.

De este modo son percibidos los docentes actuales, por maestros con mayor antigüedad. Pero, cabe enfatizar que también son docentes con mucha energía y ganas de transformar el mundo, son maestros que, sin lugar a dudas tienen el deseo de mejorar a la sociedad para la cual trabajan, porque finalmente hubo algo en sus vidas que los movió a elegir la docencia en tiempos tan difíciles para ejercer esta noble profesión. Todo lo antes mencionado no es culpa del maestro, es el resultado de su formación, de esa formación que ha propósito le ha sido impuesta desde un sistema educativo que está correspondiendo a las exigencias internacionales y que han sido parte fundamental en la idiosincrasia de las nuevas generaciones de maestros.

La actitud de los maestros depende mucho de estas políticas educativas. De esta forma, los maestros siempre buscan alguna estrategia para poder superar los avatares del sistema social, político y económico tan complicado. Con una función que les demanda un enorme compromiso dentro de la misma; buscan estrategias que le permitan sobresalir dentro de este “enjambre” cibernético, digital y económico, como bien los llama Byung- Chul Han en su libro “En el enjambre”.

Los maestros están inmersos en diversas situaciones político-educativas, en las que deben desarrollar diferentes estrategias para mantenerse vigentes y activos y a la vez ser reconocidos en la sociedad como profesionales de la educación. Algunos optan por la resistencia silenciosa desde los centros de trabajo, maestros que quizás no protestan abiertamente ante las situaciones que les parecen injustas o impertinentes, pero se resisten y hay diversas formas de resistencia; que va desde fingir que cumplen con lo estipulado, maestros que se cruzan de brazos, que no se preparan, no se actualizan, no planean clase, no les interesa si sus alumnos aprenden, o bien aquellos que no se presentan a llamados oficiales por parte del SNTE o de la SEP. No responder a los llamados de la autoridad, también es una forma de expresión, de mantenerse al margen de muchas situaciones que consideran conflictivas. O bien, hay maestros que cuestionan las leyes que consideran injustas y luchan por demostrar

que sus ideologías son razonables y dignas de ser escuchadas, como es el caso de la CENTE, con una resistencia activa ante los decretos que consideran injustos, la cual puede ser por medio de paros laborales, marchas, mítines y en cuya lucha se han identificado miles de maestros.

Por otra parte, están los docentes que cumplen con la normalidad y que ven en el cumplimiento de sus responsabilidades, una forma de demostrar que son profesionales, que corresponden a las exigencias del sistema, que trabajan y se esmeran por hacer bien su trabajo. Estos docentes están convencidos que trabajar y corresponder es la mejor forma de sobresalir y ganarse un lugar y un status dentro del sistema educativo. De esta forma corresponden con el trabajo, esforzándose, manteniéndose actualizados, obteniendo buenos lugares de aprovechamiento de exámenes estandarizados como Olimpiadas del Conocimiento infantil y PLANEA; tener un reconocimiento social como maestros. Son maestros que se exigen a tal grado, que cuando una escuela o maestro no logra alcanzar un lugar dentro de estos exámenes que miden el conocimiento, se les ve o se les hace sentir de forma consciente o inconsciente como incompetentes, maestros que no están logrando sobresalir. De una u otra forma, son juzgados.

Están quienes corresponden a las acciones políticas, a las propuestas que les hacen sus superiores, para gozar de ciertos privilegios y predilecciones. Lo hay con actitudes contradictorias, por un lado, muestran simpatía por las políticas, por las acciones de los líderes sindicales o de SEP y de todos aquellos actores y situaciones, con los cuales muestran obediencia y parecen estar de acuerdo, pero por otro lado no actúan en concordancia. Esta es la gran variedad de actitudes y estrategias que tienen los maestros para sobrevivir dentro de un sistema social que los absorbe.

Sean cuales sean las razones por las cuales actúan de determinada manera, el hecho es, que es un profesional responsable de la formación de otros seres humanos. El docente está, no solo para transmitir conocimientos, sino para mover conciencias. ¿Cómo mover la conciencia de otros, si no ha logrado superar sus propias limitaciones, miedos y tabúes?

El docente, se limita, se autocensura, porque durante años le han hecho sentirse culpable de su bajo desempeño. Se limita cuando se ajusta solo al Programa y no se atreve a mover las estructuras que sostienen el poder que representa, tiene miedo de ser señalado. Parece, como dijo la maestra Rosalía, “*un niño que ha sido maltratado durante años*”, a quien le han introyectado la idea que su trabajo está mal hecho, que todo lo que hace no es digno de ser reconocido.

La presión social es cada vez mayor, acompañada de todo tipo de descalificaciones hacia quienes se dedican a esta profesión; ya calificada desde la época colonial como una actividad de menor valía... Track de Estrada (1982) refiere la necesidad de los maestros de recibir reconocimiento social, al ser su arte “nobilísima” a pesar de ser llamados “escueleros” y recibir comentarios ofensivos. Mercado Marín (2017) pág.117²²

Históricamente el maestro ha sido relegado a un segundo plano en relación a las demás profesiones, por tanto, no es de sorprenderse que se encuentre en un complejo nivel de subestimación. Se ve a un docente con hambre de justicia social y para sí mismo, pero sin el valor para levantar la voz y cuestionar a aquellos que lo subyugan. Un maestro descalificado socialmente que para valorarlo y demostrar que es un profesional de la educación debe ser evaluado y clasificado. Existe desconfianza social ante su función; pues fue hasta el cambio de gobierno en el 2018, que dejamos de ver y leer en los medios de comunicación los “mal que están”, después de tres sexenios de desprestigio, donde solo se les volteó a ver para ser evaluados y señalados.

Baste leer los diarios, sus encabezados y los comentarios que se expresan en las redes sociales para constatar el menoscabo del prestigio y bajo reconocimiento de los maestros mexicanos. Tal vez es lo que más afecta a los docentes, quienes se esfuerzan por sostener su imagen e identidad profesional, a pesar del embate social y la difícil situación en las instituciones educativas. Mercado Marín (2017) pág. 118

²² Dra. en Pedagogía, egresada de la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional Autónoma de México. Profesora de la Benemérita Escuela Nacional de Maestros.

¿Cómo decirles a los demás que defiendan sus derechos, si ellos mismos han estado sujetos a un desprestigio tal que su voz ha perdido autoridad?

Muchos de los docentes con mayor experiencia, están lacrados con vivencias negativas, que han demeritado su función. Han sido lastimados de forma tal que muchos de ellos son sancionados, señalados y marginados dentro de su propio gremio cuando se atreven a cuestionar, como el caso de la CNTE.

En consecuencia, algunos optan por tomar una actitud de complacencia, de cinismo o sarcasmo, tomando posturas desde las cuales se sientan cómodos, donde no se vean comprometidos. Algunos de estos docentes se han quedado en su zona de confort, son aquellos que la maestra Rosalía se refirió anteriormente, a quienes hay que involucrar, hacerlos sentir valiosos y parte importante del equipo de trabajo, pero ciertamente dice: *“si no quieren, pues no quieren, ni cómo ayudarlos”*.

Y estos son los retos sociales y políticos a los que se enfrentan los maestros en la actualidad. Todas estas situaciones sociales que envuelven al docente lo han mantenido estático y no le permiten darse cuenta del enorme poder social que tiene, cabe hacerse una pregunta al respecto: si los maestros de antes lo lograron ¿Por qué lo de ahora no? ¿Qué hace falta?

Los docentes en México especialmente en los últimos tres sexenios, el de Fox, Calderón y más aún, en el de Peña Nieto, fueron golpeados de una manera tal que ni siquiera un delincuente era exhibido de esa manera, como exhibieron al maestro. Fueron señalados y pisoteados, principalmente los maestros que se atrevieron a levantar la voz para defender sus derechos laborales, fueron tachados de incompetentes e ignorantes, como un mal ejemplo para los alumnos.

Ese es el mensaje que en su momento tuvo el gobierno a cargo, para denostar, desprestigiar y señalar al maestro como el responsable del fracaso educativo en México. Una actitud agresiva frente a la actitud pasiva del docente ante las faltas de respeto hacia su profesión. El maestro trabaja con las masas sociales, tiene el poder y la oportunidad de mover consciencias y no lo está haciendo, parece no darse cuenta

del poder social que representa. Esa es otra situación que ha orillado al maestro a sobajarse, y tomar una actitud de obediencia, a reserva de las posturas tomadas por los integrantes de la CNTE.

El maestro Fernando menciona lo siguiente al respecto:

Lo que he leído, es que, con el gobierno de Lázaro Cárdenas, el maestro es el que iba a delante, eso hizo el cambio y el gobierno le dio su apoyo. Entonces, ahora si quieren hacer lo mismo, es con los maestros y ha funcionado, no nada más en México, sino en otras latitudes. Si el maestro es tomado en cuenta, las cosas cambian si no, no. Por imposición, así como se ha vivido la situación política en el sexenio anterior, hasta por llevar la contra no lo hacemos, porque por imposición no respondemos a nadie. (AB_FFO_ENT8, 2018:105)

Por su parte la maestra Rosalía retoma la importancia de que haya un proyecto de nación bien definido que permita a los maestros mirar con certeza hacia dónde deben dirigirse: *“Pónganos el sentido de nación que quieren y nosotros lo empujamos. Porque quienes siempre han impulsado el proyecto de nación son los maestros. No hay pierde, siempre y en todos los países.”* (AB_RMDM_ENT7, 2018: 105)

El maestro no es el único responsable de sacar adelante a esta sociedad, pero su función es determinante para lograrlo porque, como menciona el maestro Fernando: *“Es el único profesionalista que está hasta los últimos rincones del país”*. Los docentes actuales (aclarando, que a pesar de que son seres humanos), no pueden darse el lujo de llorar sus desgracias, de darse por vencidos, de sentirse victimizados. Y para que el docente logre recuperar esa imagen social que le ha sido arrebatada, debe exigir, sacar la casta como lo hicieron los maestros revolucionarios, porque finalmente el maestro es transformador de ideas y eso, es una revolución ideológica.

El docente tiene la capacidad y el derecho de defender y exigir que se le devuelva ese liderazgo social que le fue arrebatado, porque durante mucho tiempo le han hecho creer que su profesión es de segunda. Pero no se trata de exigir por exigir, sino también demostrarlo desde su ámbito de acción.

No se trata de tomar las armas como lo hicieron los maestros de antaño, su principal herramienta es su profesionalización docente, el espacio donde ejercen es su salón

de clases y su principal objetivo son los niños. Tienen la libertad de decidir lo que ocurre dentro de su salón, cuáles son las ideas que transmite a sus alumnos y hacia dónde los lleva.

Los maestros mexicanos, tienen la capacidad de recuperar el liderazgo social que tanto reclaman. Pero ese liderazgo no solo se va a recuperar con protestas y huelgas, estas son necesarias cuando no son escuchados, y se ha logrado mucho por medio de estas estrategias, pero llevan al desgaste físico y emocional; los maestros deben actuar con más inteligencia y estrategia. Y una de ellas es trabajar desde las aulas, moviendo la conciencia de las futuras generaciones. Quizás sean frutos que no podrán ver, pero se deja la semilla sembrada. La función del maestro es abrir horizontes, nuevos panoramas, dejar inquietudes en las futuras generaciones. Tiene una gran responsabilidad porque en la situación actual, a nuestro país podemos compararlo con ese México recién liberado en la guerra de independencia o recién terminada la revolución o la guerra de Reforma. Un país desgastado económicamente y con millones de decesos por la violencia vivida en los últimos sexenios, pero con un gran potencial que es su gente, en especial, sus niños y jóvenes.

Los maestros se enfrentan a una sociedad actual carente de valores, a una sociedad desgastada moral y emocionalmente, harta de tantas injusticias y esa es una lucha titánica. Sacar ese valor que le da su investidura como responsables de la educación, para cambiar el rumbo y levantar a este país hecho pedazos.

Es por tanto indispensable, renovar y reivindicar la imagen del maestro, darle las herramientas necesarias, la capacitación requerida para que mejore su práctica educativa. Evaluar su desempeño es fundamental, pero no para crucificarlo por sus errores, sino para que trascienda en lo social. Que esa evaluación vaya encaminada a reivindicar su función dentro de la sociedad, no solo con aumentos salariales, sino devolviéndole a su imagen el respeto que la sociedad le ha perdido.

Para esto es necesario que los responsables de las políticas educativas diseñen una intervención desde las escuelas, desde la realidad de los docentes. Una intervención que realmente genere los cambios requeridos. Es necesario que el docente no se sienta solo en su misión educativa. La buena imagen del docente se verá reintegrada,

desde su área laboral, desde los resultados de su trabajo y no solo en el discurso. Aquí cabe hacer mención de lo que el Dr. Ángel Díaz Barriga dice:

La profesión del maestro ha sido poco reconocida en las últimas décadas, a diferencia de momentos de esplendor en su trayecto como profesión, en los que el profesor era apreciado en las comunidades, sobre todo rurales, porque se le consideraba un promotor central para la cultura y la alfabetización. La función del docente ha sido cuestionada desde la existencia misma del oficio, tratada como una profesión de menor valía o semiprofesión, (Etzioni, 1969), alejada de las profesiones liberales (Latapí, 1993) y analizada en la sociología como una profesión acotada, en tanto no cumple con todas las características deseables para ello. (Díaz Barriga ángel (2016) pág. 95)

Las escuelas son instituciones que siempre han sido demandadas, por ser el lugar donde se hace posible el proceso de enseñanza y la transmisión de una ideología. Es el lugar donde los docentes interactúan y concretan su práctica pedagógica, y desde sus acciones, nadie permanece neutral, todos los maestros de una u otra manera contribuyen a construir una imagen de sí mismos ante la sociedad.

Respecto a la importancia de valorar la imagen del maestro, los docentes entrevistados, mencionan sus inquietudes e ideas sobre lo que debe hacerse desde las políticas educativas, así como desde los mismos docentes, para devolver al docente la confianza de la sociedad y el respeto a su imagen. De esta manera los maestros manifiestan cuáles son sus expectativas al respecto:

Yo creo que el ser maestro implica tener valores, pero no nada más valores profesionales, sino valores personales. Los cuales en algún momento lo han favorecido, para poder llegar a dar un servicio, pero un servicio de calidad. Desde ahí, desde esa toma de consciencia comienza el sentir hacia tu propia gente, hacia tus alumnos, hacia tu país.” (AB_MM_ENT4, 2018:60)

¿Qué tipo de maestros somos, si nosotros no hacemos labor de hacer consciencia? ¿De enseñar a nuestros alumnos a respetar y respetarnos como seres humanos? (AB_MF_ENT4-2018: 60)

De estas opiniones se puede resaltar dos elementos trascendentales: los valores y la toma de consciencia. Los maestros están inmersos en una sociedad carente de valores,

en la cual es sumamente necesario rescatarlos, comenzando con la forma de conducirse ante los padres de familia y la sociedad que en todo momento les observa. Por otra parte, la toma de conciencia, algo que requiere una entrega mayor por parte de los docentes. Ya que estos no son meros transmisores de conocimiento, sino actores determinantes en la formación de las nuevas generaciones, en su formación no solo académica sino en el aspecto humano. De ahí la importancia de que el maestro “haga labor de hacer conciencia”.

A mí me gustaría un discurso que resalte la buena labor que hacemos los maestros, resaltar que hemos tenido logros y muy buenos, en cualquier nivel, en cualquier comunidad. Porque hay buenos maestros, no solo en comunidades indígenas, en comunidades lejanas, también en comunidades urbanas, hay muchos maestros que dan lo mejor en su trabajo. Y somos más quienes vivimos diversas situaciones, como carencia de infraestructura, pero los maestros sacan el trabajo adelante. Pero por desgracia los medios de comunicación, se encargan de propagar las malas actuaciones de algunos y esto se generaliza. Y en este sentido me gustaría que hubiese un discurso más fuerte, que deje claro que al maestro hay que respetarlo, que, gracias al maestro, el país está donde está. (AB_FFO_ENT5-2018:26)

Es importante reconocer que a lo largo de la historia del país han sido los maestros quienes se han encargado de aplicar los programas educativos. Si la educación ha logrado progresos, es porque los maestros han aportado su trabajo, y son quienes se trasladan a lugares lejanos para que las políticas educativas puedan hacerse realidad. A pesar de carencias de infraestructura escolar, de vías de comunicación, de una difícil situación económica, los maestros no han detenido su marcha y son quienes ejercen la facultad para llevar los planes educativos hasta los últimos rincones geográficos del país.

Los docentes ponen al centro de la mesa sus ideas de lo que se puede hacer para reivindicar la imagen del maestro. Pero para que esto suceda es necesario que se comprometan aún más, porque esa falta de compromiso que muestran algunos, afecta a todos. Esto lo enfatiza la maestra Rosalía cuando se le pregunta sobre los maestros que no se motivan aún, habiendo experimentado el riesgo de perder su empleo en

una evaluación, y dejan una mala impresión del trabajo docente en su quehacer cotidiano. Y, ahondando en esto, la maestra Rosalía dice lo siguiente: *“Hay personas, afortunadamente son los menos... se quedan en esa zona de confort. ¿Qué hay que hacer? Una forma sería enrolarlos, hacerlos sentir parte fundamental de la escuela, empaparlos de entusiasmo, no hay de otra, pero si no quieren, pues no quieren.”* (AB_MF_ENT8 -2018:99)

Esta observación encierra mucha verdad, ya que en todos los gremios existe gente comprometida y gente que solo va por un pago, pero no encuentran sentido ni seriedad a lo que hace, esta actitud, aunque como dice la maestra, sean los menos, repercute seriamente en cómo la sociedad ve a todos los maestros. Entonces, es necesario que entre docentes se apoyen, pero esto se logrará en la medida que estos maestros también lo deseen. Esta maestra también retoma algo interesante; el daño moral del cual han sido objeto los docentes durante décadas ha tenido repercusiones que no será fácil erradicar y que en cierto modo los ha hecho caer en la apatía, aunque con esto no justifica la falta de compromiso de algunos docentes:

Pero también estamos un buen de dañados. Han sido 18 años desde Fox, Calderón y Peña, hemos sido pisoteados día con día, en los últimos tres años ya no salían noticias a diario de maestros golpeadores o violadores, pero fueron al menos catorce o quince años, en los que diario se fue desprestigiando, diario. Tú sabes que una piedra es muy fuerte, pero ante la gota diaria, diaria... en todos los programas, todos los días se hablaba mal del maestro, de un detalle malo, de una cosa mala, de lo que fuera malo para el maestro, como si esa fuera la vida de todos. (AB_RMDM_ENT8, 2018: 9)

¿Tú cómo educas a un niño? Poniéndole límites... ponle límites, pero otra, a poco al niño les estas a diario: ¿eres un tono, eres un tonto? ¡NO!, ¿Quién lo aguanta? Un hijo que hubiéramos tenido cuando empezó el sexenio de Fox, habría crecido vomitando a los maestros, por todo lo malo que se ha dicho, ¿Cómo les cambias el chip? Hay niños que tienen en este momento 16- 17 años, que crecieron con esa información y así está todo el país, con esa información. A ver ¿bórralo? (AB_RMDM_ENT8 -2018: 9,100 y 105).

¿Por qué muchos maestros están así? ¡Por eso! ¿por qué ha habido muchos maestros que se han suicidado?, porque la sociedad le ha dado ese desprestigio. Hay unos maestros que han sacado más la casta, pero hay muchos que están en ese precipicio. Ha crecido un montón el número de enfermedades psicológicas de los maestros, la depresión, las enfermedades de todas. ¿Quién aguanta ese desprestigio? (AB_RMDM_ENT8, 2018: 101).

Como se puede observar, el origen de este desprestigio se genera desde las políticas educativas que durante años mostraron ante la sociedad una imagen negativa del docente, señalándolo como el culpable de los males sociales. Es necesario resaltar lo que dice esta maestra con respecto a la salud mental del maestro. Reivindicar la imagen del docente no es tan fácil como parece, la profesionalización docente abarca también esos factores emocionales, y cabría que las políticas educativas y de evaluación consideren en su agenda este tema tan importante.

Las enfermedades mentales ocupan el lugar número uno en la morbilidad de los profesores de muchos países...existen problemas de salud mental en el 30% de nuestros profesores. El trastorno psíquico profesoral acredita en los órdenes de la causalidad y la evolución la categoría de enfermedad profesional o laboral en un amplio sector de los profesores afectados de una enfermedad mental. Los títulos de enfermedad mental más frecuentes en los profesores...son el síndrome de estrés, la enfermedad depresiva, las reacciones de ansiedad y los fenómenos fóbicos, los trastornos psicossomáticos, y la sintomatología paranoica o paranoide. (Alonso Fernández, 2014:25).

Bajo este argumento la maestra Rosalía, manifiesta sus expectativas de lo que el gobierno actual tendría que considerar en su agenda educativa para reivindicar el papel de los maestros en la sociedad.

Ahora, para volver a revalorar la importancia de la docencia, lo que implica la belleza del trabajo docente. Yo propondría otros 18 años que, en todas las televisoras, todos los medios de comunicación, se pongan a hablar bien, de las cosas que hacemos bien, de las cosas positivas. Creo es la única manera de volver a revalorar y amar la carrera de la docencia, algo que está tan pisoteado. (AB_RMDM_ENT8, 2018:100 y 105).

De acuerdo a estos argumentos, es necesario reconocer que la imagen que la sociedad tiene del docente, no es favorecedora. Resulta interesante analizar que los maestros no solo responsabilizan al Estado del desprestigio de su imagen sino también a la forma de conducirse de ellos mismos. Pues reconocen que no todos están actuando a la altura de las exigencias y deberes del maestro. Es cierto que la

forma en que han sido tratados no es adecuada ni digna, pero es el docente quien debe encausar la toma de conciencia de las nuevas generaciones, si él no tiene la capacidad y la voluntad de hacerlo nadie más lo hará, porque es quien está al alcance de las masas sociales, y su labor diaria es fundamental para recuperar el prestigio que ha perdido.

El maestro tiene ante sí el compromiso social de cambiar el rumbo, de hacer una revolución ideológica, porque eso es lo que hacen los líderes sociales, que logran un cambio de paradigma. El docente tiene las herramientas necesarias desde su práctica pedagógica para mejorar y demostrar que tiene la capacidad para lograr cambios significativos en la sociedad. Esto es determinante para ganarse el respeto que le han quitado. Por otra parte, respecto a la importancia del discurso político que menciona el maestro Fernando:

Un discurso más a resaltar la buena labor del docente, es reconocer que hemos tenidos logros, en cualquier nivel, porque los hay no solo en comunidades lejanas o indígenas, sino también urbanas. Hay muchos maestros que tenemos carencia de infraestructura, pero los maestros sacan el trabajo adelante...esto pasaría a complementar y a jugar un papel relevante en el esfuerzo diario de los docentes. Un discurso que venga a reforzar lo que se hace en las aulas, sería fundamental y una muestra de que a los maestros no se les deja solos en esta ardua labor de educar. (AB_FFO_ENT7, 2018:106)

Lo que menciona este maestro es interesante, ya que desde el discurso es posible dar a conocer a la sociedad las buenas acciones que el magisterio realiza, pese a las carencias en las cuales trabaja. Fue desde el discurso por medio del cual se le denigró al magisterio, puede entonces ser el mismo medio para enmendar ese maltrato. Lo que menciona el maestro Fernando es determinante para lograrlo y si docentes y autoridades educativas trabajaran en conjunto en el discurso y la acción, ayudarían a reivindicar la labor del maestro.

El discurso es instrumento y efecto del poder. Poder y saber se articulan en el discurso. Los discursos son elementos tácticos en el campo de relaciones de fuerza (...) en toda sociedad la producción del discurso es a la vez controlada, seleccionada, organizada y redistribuida. Ni la verdad es libre por naturaleza,

ni el error siervo, sino que su producción está enteramente atravesada por relaciones de poder. (Michel Foucault, citado por Rojas Osorio C. s/f: 49)

Pero el hecho es que se le ha dejado solo, navegando contra corriente. Es aquí donde la falta de empatía hacia el gremio magisterial se hace sentir. Se le exigen resultados de primer mundo en una sociedad tercermundista. Aunque la gran mayoría son docentes comprometidos con su labor, que luchan por sacar a flote las encomiendas educativas, no es suficiente para lograrlo.

Los docentes entrevistados hablan sobre la importancia de revertir estos efectos negativos, desde el mismo sistema político, al hacer mención de que los medios de comunicación pueden enaltecer aquellas acciones que los maestros realizan desde sus centros escolares. Así como durante décadas se dio a conocer todo lo negativo, es momento de que se den a conocer las buenas prácticas, para que la sociedad valore esta noble profesión. M. Esteve habla sobre la importancia de aplicar estas medidas como un recurso práctico para revalorar al magisterio: *“Los trabajos de innovación en la docencia y la puesta en práctica por parte de la Administración, sindicatos, organizaciones etc, de una campaña publicitaria que fomente la valoración y el respeto de los profesionales de la enseñanza, podría aumentar el reconocimiento social de los docentes y tomar conciencia de la importancia de su labor”.* (José M. Esteve, 1994:3).

Este autor señala como parte fundamental, el que hay una mayor implicación de los padres de familia en la educación de sus hijos, ya que es en el seno familiar donde se fomentan valores como el respeto y la tolerancia, muy necesarios actualmente en el salón de clases. Este autor sostiene que todo esto hace más difícil la labor del maestro y hace la siguiente advertencia al respecto: *“Actualmente la docencia se encuentra en una difícil situación. La crisis a la que nos estamos enfrentando parece (si no somos capaces de pararlo), que va a afectar seriamente a la educación pública y como consecuencia a los docentes.”* (Esteve José Manuel, 1994:5).

Estas situaciones de menosprecio, de falta de reconocimiento al esfuerzo diario, de carga administrativa; que el docente enfrenta en el día a día, lo hacen realizar su

trabajo a contra corriente, le generan una sobrecarga emocional negativa. Lo siguiente viene a sustentar lo que afirma la maestra Rosalía, respecto a los cuadros de depresión y angustia que sufren los docentes e incluso, quienes recurren al suicidio como válvula de escape a su realidad, podría tener serias consecuencias en la educación si no se atiende a tiempo.

Todos estos factores, tienen una incidencia nada despreciable, en la salud ya sea física o mental del docente. Las bajas laborales y el absentismo, se han relacionado directamente con la existencia del estrés acumulado a lo largo del curso escolar. Las cifras más altas sobre los trastornos de salud a causa de estos problemas, se encuentra en los cuadros generales de ansiedad, siendo más frecuente en secundaria y entre las mujeres. Las principales consecuencias son sentimiento de desconcierto e insatisfacción, inhibiciones, petición de traslados, abandono de la docencia, agotamiento, ansiedad, estrés y depresión entre otros. (Steve José Manuel, 1994:6)

Es necesario resaltar que los resultados deficientes en educación, no dependen solamente de los maestros, sino de todo un aparato burocrático, y del sistema para el cual trabaja, y muchos de estos factores escapan a la posibilidad que el maestro tiene para poder cambiar.

La sociedad avanza de forma vertiginosa, más no así la formación del maestro, a esto me refiero cuando menciono que trabaja contra corriente. Emilio Tenti Fanfani menciona algo muy cierto:

La falta de formación para afrontar los nuevos retos y el intento de mantener rutinas ancestrales que ya no tienen sentido, lleva a muchos profesores a hacer mal su trabajo, enfrentándose además a una crítica generalizada, que, sin analizar las nuevas circunstancias, considera a los docentes los responsables universales de todos los fallos del sistema de enseñanza. Tenti Fanfani, E. 2005:12).

Dentro de este panorama desalentador es donde el docente del México actual se desenvuelve. Y, si el maestro es la pieza clave para lograr el éxito de las políticas públicas en materia educativa, se le está descuidando. Es no considerar los cimientos que dan vida y hacen tomar sentido a la educación. Como menciona la maestra

Rosalía, *“algunos sacan la casta y miran de frente, siguen realizando su trabajo de la mejor manera, pese a las adversidades, pero esto no significa que no les afecte”*. (AB_RMDM_ENT8-2018)

Steve sustenta esta postura con lo siguiente: *“los maestros son seres humanos, cuyas experiencias negativas tarde o temprano cobrarán la factura, de forma directa o indirecta en la sociedad si no se les atiende”*. (Esteve José Manuel, 1994:5).

Un país con maestros poco valorados, donde con una evaluación estandarizada se pretende mejorar todo el sistema educativo, con maestros que hacen su trabajo ya sea por convicción u obligación, obtendrá pocos resultados mientras no se miren los factores directamente implicados con el desempeño docente. Por lo cual es fundamental revalorar su imagen y comenzar a trabajar en ello lo antes posible. Comenzar por hacer de la evaluación una política encaminada a lograr el despertar de la conciencia social del docente. Apostar por una política de evaluación que rompa los paradigmas y estigmas que lo atan y no lo dejan crecer y creer en su potencialidad. Desde esta perspectiva, el magisterio mexicano tendría mucho que ofrecer a la sociedad presente y futura.

REFLEXIONES FINALES

La inquietud de investigar el tema de la evaluación docente en México, nace a partir del proceso y las experiencias vividas durante la evaluación del 2015. Proceso en el cual se dieron una serie de hechos que dejaron muchas interrogantes en los docentes que fueron sujetos a esta evaluación calificada como punitiva, debido al trasfondo legal y laboral que implicó el presentar dicho examen. Pero una de las razones determinantes fue el fenómeno político y social bajo el cual los maestros se vieron envueltos. Los actos de desprestigio en los medios de comunicación que hicieron del maestro una marioneta, sujeto a críticas que destruyeron su imagen como profesional de la educación; fueron determinantes para que mi interés por este tema creciera.

Esta investigación me permitió, no solo fundamentar las opiniones que tenía respecto a la evaluación docente, sino también refutar y meter a juicio otras ideas que se fueron esclareciendo a través de la entrada al campo donde los sujetos laboran. La tesis que se fue construyendo fue el resultado de las diversas opiniones que los propios docentes evaluados manifestaron. Antes de iniciar con dicha investigación se consideraba, por una parte; al docente como alguien que solo recibe y ejecuta y por otra, a la evaluación como el punto de discordia de los maestros, sin embargo, durante la misma investigación, esta postura se fue diluyendo en base a que los docentes demostraron estar totalmente de acuerdo con ser evaluados.

De este modo, si el docente toma con profesionalismo y ética sus resultados después de ser evaluado, es el único responsable de hacer el cambio en lo que a su labor compete. No es el instrumento, el cuestionario o la calificación obtenida lo que hace modificar el rumbo, sino el deseo de hacerlo, encaminado hacia la cultura de la evaluación. Pero la realidad es que aún no se tiene la madurez requerida para lograr una evaluación de esa naturaleza en lo macro. Apenas se están haciendo intentos en el nivel micro con los Consejos Técnicos y actualmente con la Comunidades Profesionales de Aprendizaje, que se proponen con la Nueva Escuela Mexicana. Pero

falta un largo camino por recorrer, en el cual el docente tendrá que ir rompiendo paradigmas que no lo dejan fluir en todo su potencial como profesional de la educación. Bajo este rubro, es necesario resaltar un aspecto interesante; los docentes en todo momento hablan de sentirse relegados en la toma de decisiones relacionadas con la evaluación docente y reformas curriculares y, por parte, de las autoridades educativas. Sin embargo, en la Reforma de la Nueva Escuela Mexicana se abrieron foros para que los docentes presenten sus propuestas de mejora, se han hecho convocatorias para que participen dando sus propuestas para mejorar libros de texto y en esto último se molestaron porque el reconocimiento solo sería un diploma. Hubo participación, pero también inconformidad. Esto deja a la luz, que los docentes se motivan de manera extrínseca; si hay un estímulo económico hay participación, de lo contrario no. Aún no alcanzan a mirar más allá de lo material, como el hecho de pasar a la posteridad aportando sus valiosas ideas a las nuevas generaciones. Falta desarrollar ese sentido de pertenencia e identidad profesional.

Por otro lado, el desarrollo de esta investigación ha dejado una gran satisfacción en el hecho de conocer a fondo las diversas razones y formas de pensar de los maestros, y la forma en que estos determinan sus acciones ante las políticas de evaluación. Fue una oportunidad para conocer y comprender su entorno laboral, así como la actitud que cada uno asume ante todo este panorama.

De este modo se toma a la evaluación docente como punto de partida para entender los fenómenos bajo los cuales los docentes están sujetos, como parte medular del proceso educativo. Durante esta investigación se fueron descubriendo datos relevantes, que dejan a la luz muchas inquietudes de los docentes que vivieron el proceso. Uno de los aspectos que se rescatan, es precisamente el vínculo que existe entre la función docente y las políticas educativas y económicas. Es por eso que los maestros fueron la pieza clave en torno a la cual giró la reforma educativa de 2013, tomándolos como punto de partida para mejorar la calidad educativa, por medio de un examen.

Sin embargo, no fue el examen en sí, lo que propició el malestar docente, sino el enfoque legal de la Ley del Servicio Profesional Docente, el cual de manera contundente estableció los términos bajo los cuales se tenían que sujetar, poniendo en riesgo su estabilidad laboral, eso fue a lo que se opusieron.

Una opinión de sentido común, es pensar que todo docente que se prepara, que constantemente está actualizándose en lo profesional, no tendría por qué sentir temor e incertidumbre ante un examen. Sin embargo, si analizamos a fondo, no solo es eso, los docentes hacen mucha referencia al hecho de estarse sujetando a un examen cada cuatro años como lo marcaba la Ley General del Servicio Profesional Docente, para defender su plaza base, ya que esta situación laboral, les hace perder antigüedad para jubilarse y vivir dignamente durante su vejez. Entonces, los movimientos disidentes que se dieron durante la primera etapa de la evaluación docente, no es el miedo a presentar el examen en sí, sino el temor a las consecuencias laborales.

La experiencia que les deja a los maestros al haber sido evaluados, en palabras de ellos mismos, es que después de esta experiencia, no volverán a ser los mismos. La evaluación fue un parteaguas que marcó un antes y un después en su vida profesional. Sobre todo, aquellos con más años de antigüedad, que disfrutaron de los beneficios de Carrera Magisterial, una evaluación encaminada a mejorar tanto la calidad educativa, como el nivel de vida de los maestros. Al sentir amenazada su estabilidad laboral, la evaluación del 2015 fue determinante, quizás no para todos, pero sí para quienes son más entregados y valoran su trabajo, que afortunadamente son los más.

El sistema político, económico y empresarial en que se gesta esta primera etapa de evaluación docente, se da en un escenario vertiginoso, de competencia en todas las áreas laborales, donde el más competente es quien tiene la mayor posibilidad de ocupar un puesto y de conservarlo. Una desventaja para la mayoría de los docentes, que hasta entonces habían permanecido en una zona de confort, con la idea de tener un trabajo y un sueldo seguros. Los maestros no estaban preparados para estos

cambios radicales, que representaron un desequilibrio en ese esquema social en el que están inmersos, esto también motivó sus incertidumbres y miedos.

En las voces de los docentes, se advierten fortalezas y debilidades, sobre la evaluación, que podríamos tomar como ventajas y desventajas. Todos coinciden en que sí deben ser evaluados, porque esto les brinda una oportunidad para crecer como profesionales de la educación y, algo muy interesante que se requiere enfatizar; es que están conscientes de que el desprestigio al que se vieron sometidos por parte del mismo sistema, fue resultado no solo de las políticas y reformas educativas, sino también de la falta de profesionalismo de muchos colegas, que con su falta de compromiso coadyuvaron a que la imagen y el trabajo docente fueran desvalorados.

De este modo el papel que los docentes han desempeñado en las últimas décadas, se ha alejado de esa imagen de líder social de la cual gozó durante mucho tiempo. Reconocer esta situación no es fácil, aunque en palabras de los mismos maestros, los colegas que no muestran compromiso son la minoría, pero en la opinión social han afectado a todo el gremio. Algunos manifiestan tristeza de que así sea; que ni siquiera el haber estado en peligro su fuente de ingreso les haya movido la conciencia.

El magisterio mexicano, conformado por casi millón y medio de maestros de todos los niveles, es muy complejo. Está integrado por individuos de diversas ideologías, niveles de preparación y escuelas de pensamiento, que son determinantes al momento de ejercer su profesión o de manifestar su ideología política y pedagógica.

Todo esto se vio reflejado durante la etapa de evaluación y la forma en que reaccionaron distintos grupos de maestros movidos por esa ideología con la cual se sintieron identificados. De este modo, algunos se enrolaron en las protestas radicales de la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE), otros se integraron al Movimiento de Bases, (otro grupo disidente, aunque con menor fuerza que la CNTE); otros más se mantuvieron fieles a la política del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, convencidos de que la evaluación era en beneficio

profesional y no representaba ningún riesgo. Estos fueron los maestros que sin resistencia se presentaron en las sedes de aplicación.

En las opiniones de los docentes, se encuentran voces contradictorias. Los docentes de las nuevas generaciones, que han logrado su plaza a través del examen, se muestran optimistas con esta nueva forma de selección, ya que solo requieren prepararse para aprobar y tienen mayores posibilidades de éxito. De lo contrario manifiestan que, antes de la reforma quienes no contaran con algún apoyo directo dentro del SNTE o la SEP las posibilidades eran bajas. El examen representa para ellos una puerta de acceso segura. Además, es necesario reconocer que la evaluación para el ingreso les ha dado la oportunidad a docentes con un gran potencial, que laboraban en instituciones particulares, que han recibido formación continua y que ahora tienen la oportunidad de aplicar esa experiencia en la escuela pública.

Por otra parte, los docentes con mayor antigüedad, son quienes argumentan que la evaluación aplicada bajo los estatutos de la Ley General del Servicio Profesional Docente, representaba una amenaza directa a su estabilidad laboral y la consideran agresiva, porque viola sus derechos laborales creados a lo largo de varias décadas de movimientos magisteriales y acuerdos político-sindicales. Enfatizan los pros y contras de esta evaluación pero reconocen que es necesario que todo docente sea evaluado.

Una maestra entrevistada comentó algo interesante: que los maestros no solo deben evaluarse, sino que tienen la obligación moral de hacerlo sin que el sistema se los exija. Evaluarse en todo momento, entre colegas, entre compañeros de grado. No porque el gobierno los obligue sino porque están conscientes de que es la base para mejorar su práctica. Esto sería un paso significativo, el que los docentes logren ver a la evaluación como parte de su cultura. Este comentario tiene mucha fuerza, ya que es lo que debiera propiciar la evaluación aplicada de manera oficial. Mover en los docentes la necesidad de ser mejores profesionales, comenzando desde sus centros de trabajo, de abajo hacia arriba. Que los docentes con su compromiso profesional, se hagan escuchar. Y las estrategias de evaluación docente surjan de las escuelas y

no de expertos en materia evaluativa que nunca han estado frente a grupo. Desde mi posición esa sería una evaluación constructiva, sin descartar, claro está el respaldo teórico.

Si el sistema educativo pretende mejoras para la sociedad, requiere dejar de ver al maestro como el enemigo a vencer y tomarlo como lo que es: un aliado en esta lucha social llamada educación. Es necesario tomar en cuenta la enorme riqueza pedagógica que encierra la experiencia docente y para ello se requiere una actitud más ecuánime por parte de quienes diseñan las políticas educativas. Quienes tienen la responsabilidad de ofrecer a los maestros oportunidades verdaderas de desarrollo, no solo en lo económico sino también en lo profesional. Considerar, además las propuestas sobre evaluación, de investigadores mexicanos que podrían enriquecer toda esta gama de elementos que encierra la enorme tarea del ser docente.

Para cerrar este punto, los docentes están totalmente de acuerdo con la evaluación, pero no bajo condiciones laborales que amenacen su futuro como trabajadores. Anhelan una evaluación más viable y constructiva que les impulse a mejorar su desempeño docente. En esto, requiero enfatizar que para que eso sea posible, no solo es necesaria una evaluación diseñada bajo ese propósito por parte de las políticas de evaluación, sino una mayor apertura por parte de los maestros, algo que no se ha logrado, pues la idiosincrasia del docente en México es aún muy conservadora y esto obstaculiza el crecimiento profesional.

En esta etapa de transición, el gobierno de México a partir del 2018, comienza una campaña de apoyo moral y legal a los maestros, de revalorización hacia su función, dando a conocer que no son los únicos responsables del rezago educativo y que son muchos los factores que determinan un buen aprendizaje, así como una buena preparación de los maestros. Enfatiza que la evaluación docente no determina todo y que la evaluación en lo sucesivo será constructiva y no punitiva.

En este sexenio la evaluación ha sufrido cambios que buscan restablecer las condiciones laborales del colectivo docente, y que a su vez sirva como punto de partida para la mejora de la práctica docente. La evaluación toma otro giro y se

pretende sea más viable, que les ayude a mejorar su práctica docente y además el regreso del programa de estímulo de Carrera, ahora llamado: Sistema para la Carrera de los Maestros y Maestras de Educación Básica, con un enfoque diferente en el cual se pretende revalorar la función del magisterio.

Desde el discurso político, se reconoce el valor que el docente tiene para lograr una mejor educación. Desde la política, el aspecto punitivo está resuelto. Sin embargo, en el proceso de evaluación actual, existen muchas inconsistencias e imprecisiones en la convocatoria emitida por la Unidad del Sistema para la Carrera de las maestras y los maestros USICAMM. Situación que mantiene en inconformidad a miles de docentes que desean participar y que son rechazados por no cubrir los requerimientos de la convocatoria. De este modo, el sistema de evaluación actual, aún tiene mucho por hacer desde la evaluación docente, para concretar la dignificación del magisterio, prometida desde el ejecutivo federal.

A los maestros se le invita de forma directa y por medio de mensajes por parte de los últimos dos secretarios de Educación Pública a revolar la importancia de su función y liderazgo social, como líderes transformadores de las nuevas generaciones. La evaluación docente cobra otro significado en el aspecto laboral, ya que, de acuerdo a la nueva Reforma, ésta ya no tendrá un carácter sancionador, sino formativo.

Cabe resaltar una característica interesante en esta nueva ley de evaluación docente, pues en ella se plasma un compromiso de solidaridad y respaldo a los maestros en cuanto a rescatar sus derechos laborales que fueron transgredidos por la ley anterior.

Las disposiciones de la Ley del General del Servicio Profesional Docente, en materia de evaluación, que afectaban en el aspecto laboral a los maestros, se derogan para dar cauce a otras disposiciones legales, más empáticas con los derechos laborales de los maestros. La ley actual establece que el derecho a contar con un nombramiento definitivo será de seis meses un día, sin ninguna nota desfavorable en su expediente, y después de lograrlo, los maestros no tendrán que estar sujetos a examen cada cuatro años, para permanecer. Pero sí deberán seguir evaluándose para la mejora continua, y poder acceder al Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros, y de este modo lograr un mejor salario y crecimiento profesional, pero ya sin la parte

sancionadora, que afectó de forma negativa en diversos sentidos a los docentes. De este modo la evaluación docente cobra un rumbo muy distante al que se venía manejando por parte de las autoridades educativas. La evaluación docente, con esta nueva propuesta, pretende ser más constructiva y significativa.

Bajo los términos legales se está siguiendo un proceso más democrático pues se asegura de que solo estén en el servicio los aspirantes que cumplan con el perfil adecuado para cada nivel. En este sentido no cambia con respecto a la ley anterior, continúa vigente el hecho de seleccionar a los candidatos y condicionar su permanencia definitiva, sin notas desfavorables durante su etapa de prueba.

Bajo el marco de la Nueva Escuela Mexicana, las reformas que se hacen en materia de evaluación docente, brindan a los maestros mayor apertura y confiabilidad para poder participar siguiendo los lineamientos establecidos por la ley. La evaluación docente pasó de ser un requisito para solo conocer el aspecto académico, hasta convertirse en el eje que impulsa a un cambio en la práctica docente.

Entra un cambio de rumbo, con políticas de evaluación que buscan apoyar y respaldar el trabajo del docente, tiene una ideología más democrática en este sentido y establece acuerdos para el logro del principal propósito: mejorar la calidad de la educación. En este periodo otro término cobra relevancia, la “excelencia”.

La nueva Escuela Mexicana, pretende rescatar desde las aulas los valores, de: el amor a la patria, la identidad nacional, el respeto al medio ambiente, la justicia, entre otros. Pero para esto se considera a los maestros como principales agentes de transformación y por ende se requiere hacerlos sentir valorados y apoyados. La ley vuelve a sufrir modificaciones, se quitan los términos que afectan la parte laboral de los maestros, principalmente “la permanencia” en el empleo. Esta nueva política de evaluación pretende dar tranquilidad a los docentes para que dediquen y centren sus esfuerzos a mejorar su práctica profesional en las aulas, y de este modo brindar un servicio de mejor calidad.

Al analizar las etapas de la evaluación en México, vemos que cada una tiene sus partes fundamentales y sus deficiencias, no todas pueden abarcar todo y satisfacer las demandas de todos, siempre las leyes tienen vacíos, lagunas, términos ambiguos

que mantienen conformes a unos y molestos a otros. Y necesitan pasar muchos años para que se puedan ver resultados.

Todas estas leyes que se han analizado, han tenido importancia y trascendencia pues han determinado el rumbo a seguir, han marcado pautas para guiar las nuevas propuestas de acción, de acuerdo a la etapa que se vive, de acuerdo a las exigencias sociales, políticas y económicas, tanto del país como del marco internacional.

Una de las partes medulares de la nueva ley de evaluación, es el pacto que el gobierno ha hecho con los maestros para impulsar desde abajo la Nueva Escuela Mexicana, comenzando con el respeto a sus derechos laborales, proponiendo una evaluación más justa y viable para su práctica y considerando el contexto en el cual se desenvuelven. Aún hay dudas, molestias e incertidumbre, pero quiero hacer énfasis en que no tiene un sentido coercitivo y sancionador, sino más bien, es el eje para que los docentes se profesionalicen y logren la excelencia educativa.

Sin embargo, las leyes en materia de evaluación, por muy democráticas que sean, responderán a las exigencias de organismos internacionales, pues México no se ha deslindado de ellos. No pueden inclinarse solo a satisfacer necesidades de un grupo específico como el caso de los maestros, porque estos trabajan para una sociedad con una gran variedad de contextos y necesidades. Es ahí donde radica la complejidad de establecer leyes que complazcan a todos, más bien se trata de llegar a una política de evaluación que sirva a los docentes para mejorar su práctica y beneficie a la sociedad para la cual trabajan.

Una evaluación entre colegas y una formación constante como la forma de trabajo que se sugiere en las Comunidades Profesionales de Aprendizaje, requiere de docentes capaces de aceptar la crítica, tener la apertura al cambio y la disposición de afrontar nuevos retos. Esto es un gran paso que el magisterio mexicano tendría que dar para mejorar su desempeño y alcanzar la excelencia que se pretende lograr con la Nueva Escuela Mexicana y hacer de la evaluación un verdadero cambio en la cultura del magisterio mexicano.

En este sentido van las políticas de evaluación actuales, aunque, con muchos hilos sueltos. La Nueva Escuela Mexicana es un proyecto que comienza a gestarse y del cual sería precipitado dar opiniones a favor o en contra, pues aún no se sabe que tan favorables serán los resultados, de este modo, falta ver si las nuevas tendencias de la evaluación docente logran una mejora en el desempeño.

Para lograrlo, esta política evaluativa debe contemplar toda la complejidad de elementos sociales mencionados a lo largo de esta tesis. Seis años de este sexenio no serán suficientes para mirar resultados, se requiere de toda una generación tanto de maestros como de alumnos, para dar cuenta y poder decir con fundamentos que esta propuesta ha dado o no resultados.

Solo corresponde a quienes les ha tocado ser actores en este proceso de transición de leyes y reformas al sistema educativo, aplicar las propuestas sugeridas en pro de una mejor calidad educativa y también demostrar que la nueva forma de evaluación docente, en la cual ya no se señala al maestro como único responsable, rinde frutos en bien del magisterio mexicano y de la niñez que está a su cargo. Mientras tanto, la evaluación docente sigue, entre el desprestigio y la oportunidad para reivindicar al magisterio.

En otro aspecto la realización de la presente tesis me deja una gran experiencia, porque me ha permitido en primer lugar, tener una visión más amplia de las circunstancias que han llevado a los docentes a ser considerados como la columna vertebral del proceso educativo y el responsable de lograr mejores resultados académicos, así como los hechos que dieron origen y cause a la evaluación docente. En segundo lugar, me dio la oportunidad de conocer de cerca las opiniones y el sentir que los maestros tienen sobre su quehacer docente, sus inquietudes, sus sueños, debilidades y fortalezas. Entender sus razones y argumentos para actuar de determinada manera dentro de estos movimientos sociales en la cual están inmersos. Conocerlos como seres humanos y no solo como maestros, también me permitió hacer un recorrido introspectivo en mi vida profesional. Algo que me ha ayudado a crecer y creer que los docentes somos la piedra angular sobre la cual descansa la

esperanza de transformar las futuras generaciones y hacer de esta sociedad un lugar mejor para vivir.

Considero que el aporte que deja esta investigación permite colocar al docente, como responsable del proceso de enseñanza aprendizaje. No lo enaltece ni lo victimiza, pero sí se reconoce la importancia de su trabajo, no se le mira como un mártir de las circunstancias políticas y sociales, sino como un sujeto activo dentro del tejido social. Se analiza su lado humano, pero a su vez se le centra en su función como docente y la responsabilidad social que carga. Se reconocen sus logros, sus esfuerzos, pero también se habla de esos vicios que lo han estancado y de los cuales necesita liberarse para explotar al máximo sus capacidades como profesional de la educación.

Y de manera no directa esta tesis trae beneficios para la práctica docente y para el aprendizaje de los alumnos porque cuando el maestro se siente valorado, implementa su compromiso profesional con la sociedad para la cual trabaja y no lo hace por obligación sino por convicción y en esto va implícito el compromiso profesional.

Otras opiniones o investigaciones, se van a extremos opuestos o lo señalan como el culpable del atraso educativo o lo ensalzan o victimizan, justificando su proceder, aunque este no siempre sea lo que mejor convenga a quienes sirve: los niños. Considero que no se trata de señalar culpables sino de mostrar la realidad, en donde cada quien responde a las circunstancias a las cuales está sujeto y el aporte que deja esta investigación, es precisamente ese, ver al maestro como el profesional que es, exigirle lo que está dentro de sus posibilidades y responsabilidades hacer y transformar, dándole la formación y las herramientas necesarias para lograrlo. Pero, sobre todo respetar la investidura que representa, respetar su trabajo, escuchar sus inquietudes y a quienes les corresponde orientar su práctica, lo hagan con un compromiso social y no solo político.

Este tema de investigación deja muchos hilos sueltos ya que en él se abordan temas como la importancia de la salud emocional de los maestros; para que puedan lograr un mejor rendimiento, las autoridades correspondientes deben considerar aspectos sustanciales como la salud física y emocional del magisterio. En cada reforma

educativa, se habla mucho sobre el bienestar de los alumnos, sobre la importancia de los padres de familia, sobre sus derechos a la educación de calidad; pero no se habla sobre la relevancia que tiene el bienestar emocional de los maestros, sobre la importancia de entornos saludables para el desarrollo de su profesión. Y tan es así, que se han dado casos recientes, donde los docentes han sido víctimas de agresiones y hasta de homicidio por sus propios alumnos.

Se da por hecho que la profesión docente no representa ningún riesgo, pues está en contacto con niños y adolescentes. Sin embargo, las circunstancias muestran otra realidad. En países como Finlandia, Japón, Singapur, entre otros, con los cuales se le ha comparado a México, son sociedades donde la educación ha sido siempre la prioridad de las políticas públicas y se ha tomado en cuenta este aspecto tan fundamental como es el bienestar de los trabajadores de la educación. Son sociedades donde los sectores relacionados con educación trabajan en conjunto. Esto hace que los docentes puedan enfocarse más a cuestiones pedagógicas. Lo que no sucede con el magisterio mexicano, el cual debe afrontar diversas situaciones problemáticas que hacen más complicada su labor.

Por esto es necesario y urgente que desde las políticas educativas se considere seriamente la salud emocional de los docentes. Algo que como bien dice el psiquiatra Antonio Lara, “no se va a resolver con cursitos de superación”, las heridas que presentan los docentes en México y de las cuales se habló en esta investigación, son profundas, tienen un origen de antaño y requieren ser atendidas de manera urgente y con profesionalismo.

Por tanto, este tema solo es una muestra del universo de factores que afectan al docente y no concluye, pues puede dar continuidad a otras áreas de investigación de sumo interés.

Las opiniones que aquí se han plasmado dieron la pauta para entretejer los factores que de una u otra forma han afectado el desempeño docente al vivir esta experiencia de evaluación a la que fueron sometidos. Pues los maestros al sentirse utilizados como una herramienta para ejecutar programas, difícilmente se sienten parte de estos

y mucho menos los hacen propios. Este sentimiento se profundiza más cuando al buscar respaldo legal en su sindicato, ante una evaluación que afecta sus derechos laborales, no se sienten respaldados. Nace en ellos un sentimiento de rechazo ante quienes los representan y no se sienten representados por personas que lejos de brindar su apoyo le dieron la espalda en un momento tan crítico. Fue algo que ocasionó mayor enojo ante sus líderes sindicales que, en lugar de aplicar su papel como defensores de su gremio, se mostraron complacientes para que la LGSPD fuera aplicada sin mayores problemas.

Por otra parte, también consideran muy necesario que la imagen del maestro sea reivindicada, desde los orígenes que le dieron desprestigio. Se encontraron datos que llaman la atención puesto que los docentes, hablan tanto de las cosas buenas que ha hecho de la profesión una ocupación única, como aquellas actitudes de maestros con falta de compromiso social, que mucho la han dañado. Esto marca una diferencia entre los maestros que se entregaron sin temor ante los conflictos sociales y fueron copartícipes de los grandes cambios y los docentes que se ha quedado en una zona de confort, en espera que alguien más haga lo necesario para la lograr una transformación.

Lo cierto es que la lucha social que a los maestros les ha tocado enfrentar desde sus aulas, no es sencilla. Siguen y seguirán siendo una parte fundamental de los cambios actuales. Son los mismos maestros, quienes con su compromiso y dedicación pueden hacer que esta profesión vuelva a ser reconocida y respetada. Y considerando sus inquietudes respecto a la evaluación, los docentes tienen mucho de razón cuando manifiestan que la evaluación tendría que contemplar diversos factores, en otras palabras, más holística.

La evaluación docente logrará transformar la práctica cuando considere que muchos factores que influyen en la práctica docente, no pueden ser traducidos a números ni representados en estadísticas. Nos encontramos en medio de una tensión que emerge de dos representaciones sociales de la docencia: la profesional, por un lado y la del trabajador asalariado y el obrero, por el otro. Las reformas impulsadas por la competitividad son una respuesta al proceso de mundialización; parten de la

necesidad de incrementar el rendimiento educacional y así mismo, las habilidades laborales en formas nuevas y más productivas, con el objeto de preparar capital humano de más calidad para lograr una mayor competitividad en el escenario mundial.

Son los docentes los encargados de arrancar ese estigma de “obrero asalariado” y mostrar su talento como profesional, su capacidad de proponer, de hacer, de transformar. Pero antes tienen que dominar sus temores ante el nuevo orden político y social, ante las exigencias de las nuevas generaciones en las que le corresponde ejercer su profesión. En lo que respecta a las políticas educativas, se están abriendo espacios desde las propias instituciones, en los cuales los maestros pueden discutir sus necesidades y experiencias, pero la reivindicación de la imagen docente está no solo en el Estado, sino en las manos de los propios docentes. El maestro mexicano históricamente ha trabajado contra corriente, ha vencido obstáculos y ha logrado transformar a la sociedad, porque su quehacer no se limita a compartir conocimientos sino a transformar conciencias. Cuando los docentes se empoderen del potencial que tienen dentro de la sociedad, lograrán revolucionar no solo la forma de mirar a la evaluación sino, al mismo sistema educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Abarca Valenzuela S. Letelier Ferrada A. Aravena Vega V. Andrés E. Jiménez Figueroa (2016) Equilibrio trabajo-familia, satisfacción laboral y apoyo familiar en docentes de escuelas básicas. *Psicología desde el caribe*, Volumen 33, No. 3.

Alonso Rivera Rogelio (2017) Formación y práctica docente: una mirada desde la reforma educativa mexicana. *Revista Analéctica*. Año 3, No. 24.

Alonso Fernández Francisco (2013) Una panorámica de la salud mental de los profesores. *Revista Iberoamericana de Educación*. No. 66 (2014), pp. 19-30 (ISSN: 1022-6508) - OEI/CAEU

Angels Domingo Roget. (1997) El profesional reflexivo (Donald Schön) descripción de las tres fases del pensamiento práctico. Barcelona Paidós.

Andere M. Eduardo (2013) La escuela rota, sistema y política en contra del aprendizaje en México.

Arnaut Salgado Alberto (2013) Los maestros de educación básica en México: Trabajadores y profesionales de la educación. Investigador de El Colegio de México. (Notas para el Seminario, organizado por el CIDE, BID y Senado, 13 de junio de 2013.

Arnaut Salgado Alberto y Silvia Giorguli, (2010) coordinadores. *Educación -- 1a. ed.* México, D.F. El Colegio de México. 684 p.; 22 (Los grandes problemas de México: v. 7)

Arnaut Salgado Alberto. (s/f) Conferencia: Seminario de Evaluación formativa del desempeño Docente, sesión 11. Reforma del Servicio Profesional Docente.

Backhoff Escudero Eduardo, Guevara Niebla Gilberto. (2015). *La Reforma Educativa y la evaluación docente: retos para su implementación.*

Balestrini, M. (2001) *Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas. BL Consultores Asociados
Hernández, R., Fernández C. & Baptista L. (2003). *Metodología de la Investigación*. México, D.F. McGraw-Hill.

Ball Stephen (2008) *El sentido de las reformas educativas*. Inglaterra.

Bárbara B. Kawulich (2005) *La observación participante como método de recolección de datos* ¹⁴ Volumen 6, No. 2, Art. 43

Barrera Iván y Robert Mayers (2011) *Programa de Formación de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe*. En *Estándares y evaluación docente en México*. El estado del debate. Pág. 9. No.59

Bernardo Robles (2011) *La entrevista en profundidad: una técnica completa útil dentro del campo antropológico*. Escuela Nacional de Antropología e Historia. Pág. 41

Benavides Moreno N., Fernández Ramírez J. C. (2007) *La Evaluación de Desempeño Docente y su Impacto en el Mejoramiento de la Calidad de la Educación*.

Bensusán Graciela y Tapia Arturo. (2013) *El SNTE y la calidad educativa. Una agenda de investigación*.

Blanco Canales Ana (2011) *Convertir la evaluación en una oportunidad para aprender, propuesta para la asignatura de lengua española*. Contextos educativos. Universidad de Alcalá.

Bórquez, Concheiro, Elvira (1996) *El gran acuerdo. Gobierno y empresarios en la modernización salinista*. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de investigaciones económicas.

Byung – Chul Han (2016) *En el enjambre*. Traducción de Raúl Gabás. Corea

Camarillo Corona, Oscar M. (s.f.) Sociedad, vocación e identidad docente: algunos factores sociales y psicológicos que influyen en el proceso educativo. Artículo.

Campos Hernández, Rodrigo (2008) Incertidumbre y Complejidad: reflexiones acerca de los retos y dilemas de la pedagogía contemporánea. Revista electrónica. "Actualidades Investigativas en Educación", vol. 8, núm. 1, enero-abril. Universidad de Costa Rica. San Pedro de Montes de Oca, Costa Rica.

Carrera Magisterial (2011) Nuevos Lineamientos de Carrera Magisterial 2001-2012. Secretaría de Educación. Coordinación de Carrera Magisterial. Nuevo Sistema de Evaluación Etapa XXI

Comisión Nacional SEP—SNTE (2011) Programa de Carrera Magisterial. Lineamientos generales. Cd. De México.

Cordero, G., Luna, E., Patiño (2013) La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. Sinéctica, 41. Recuperado de: <http://www.sinectica.iteso.mx/articulo/?id=41> la evaluacion docente en educacion basica en mexico panorama y agenda pendiente

Crovi Druetta, Delia Sociedad de la información y el conocimiento. Entre el optimismo y la desesperanza Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, vol. XLV, núm. 185, mayo-agosto, 2002, pp. 13-33 Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.

Crovi Druetta Delia (2005) La sociedad de la información: una mirada desde la comunicación. Comunicaciones libres.

Danzin y Lincon (1994) La investigación cualitativa.

De Ibarrola María, (2012) Los grandes problemas del sistema educativo mexicano en perfiles educativos. Vol. XXXIV, pp 16-28 Instituto de investigaciones sobre la Universidad y la Educación. México

Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente. (DOF 11-09-2013) Cámara de Diputados del H. Congreso de La unión, Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Dirección General de Servicios de Documentación, Información y Análisis.

De la Rosa Puentes Manuel, Hernández Jacobo Verónica (2017) La Concepción de ser Docente de los Estudiantes Normalistas a partir del Análisis de la Reforma Educativa 2013 Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa. Mérida Yucatán.

Diario Oficial de la Federación en 1973. Reglamento de Escalafón de los Trabajadores al Servicio de la Secretaría de Educación Pública. Publicado en el DOF

Díaz Cano Fortino (2007) 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. ISSN 2007-7467.

Díaz Barriga Ángel (2016) Evaluación formativa y profesión docente. México

Díaz Barriga Ángel (2016) Foro "A tres años de la Reforma en materia Educativa". Instituto Belisario Domínguez del Senado de la República. Investigador Emérito del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. IISUE-UNAM <https://www.youtube.com/watch?v=5UpqqW68hZU>

Díaz Barriga Ángel (2016) "Claroscuros en el examen a maestros" reportaje: de Bertha Hernández. <http://www.cronica.com.mx/notas/2016/972231.html>

Díaz Barriga Ángel e Inclán Espinosa C. (2001) El docente en las reformas educativas: Sujeto o ejecutor de proyectos ajenos.

Díaz Barriga, Ángel e Inclán Espinosa, Catalina. El docente en las reformas educativas: sujeto o ejecutor de proyectos ajenos. Revista Iberoamericana de Educación. No. 25. Abril del 2001.

Díaz Barriga Ángel (2017) Docencia y evaluación en la Reforma Educativa 2013. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de investigaciones sobre la Universidad y la Educación, México.

Díaz Barriga Ángel. Conferencia “Modelo Educativo 2017. Minuto 1:00 a 1:16. Cd. De México.

Diario Oficial de la Federación. Martes 19 de mayo de 1992. Acuerdo nacional para la modernización de la Educación Básica.

Diario Oficial de la Federación (15 de mayo del 2019) Poder Ejecutivo Secretaría de Gobernación Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3o., 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa.

Di Franco, María Graciela (2006) Reseña de “Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares” de Robert E. Stake. *Praaxis Educativa* (Arg), Núm. 10. Universidad de la Pampa. La Pampa Argentina. Consultado en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15311435701>

Driceida Pérez R. (2007) Revisión y análisis del Modelo de Evaluación Orientada en los Objetivos (Ralph Tyler - 1950)

Donald Schön (1992) La formación de profesionales reflexivos. Piadós. Barcelona.

Elizalde, L. y Reyes, R. (2008). Elementos clave para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista Electrónica de Investigación Educativa, Especial*. Consultado el día de mes de año, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-elizaldereyes.html>

Elsie Rockwell (2018) La complejidad del trabajo docente y los retos de su evaluación: resultados internacionales y procesos nacionales de reforma educativa. Cuadernos de Educación Año XVI N° 16

Escalante Izeta Erika Lleana (2010) Burnout en docentes: una aproximación a la situación de profesores de Escuelas Primarias Públicas de México. Universidad de Granada. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Pedagogía. Editorial de la Universidad de Granada.

ESPEJO, PAOLA (2006) Mario Rueda Beltrán y Frida Díaz Barriga (Compiladores). Evaluación de la Docencia, Perspectivas A duales. Editorial Paidós, México, 200 Perspectiva Educacional, Formación de Profesores, núm. 48, 2006, pp. 93-96 Pontificia Universidad Católica de Valparaíso Viña del Mar, Chile.

Estrada Leslye (s.f.) El desempeño docente. Departamento de Filosofía. Facultad de Ciencias de la Educación. Universidad de Carabobo – Venezuela pág. 9

Fernández Alonso Francisco (2014) Catedrático Emérito de Psiquiatría y Psicología Médica de la Universidad Complutense de Madrid, España. Una panorámica de la salud mental de los profesores. Revista Iberoamericana de educación. No. 66 pp. 19-30 (ISSN: 10226508) – OEI/CAEU.

Fernández Lidia M. (1994) Instituciones Educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas. Ed. Paidós. Buenos Aires.

Fonseca José Gregorio (2007) Modelos Cualitativos de Evaluación. Universidad de Los Andes. Escuela de Educación. Mérida, Edo. Mérida. Venezuela.

Fortoul Olliver Bertha. Especialista en educación de la Universidad La Salle. Periódico El sol de México. 27 de agosto del 2018.

Fundación Mexicanos Primero (2007) La creación de Instituto Nacional de Evaluación Educativa en México. Centro de estudios en políticas públicas.

Galindo Gómez María (s/f) El docente como líder integral dentro de la sociedad. Doctorado Latinoamericano en Educación: Políticas Públicas y Profesión Docente. Instituto Europeo de Posgrado.

García Garduño, José María (2005) El avance de la evaluación en México y sus antecedentes. Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol, 10 núm. 27, pp. 1275-1283.

Gil Antón Manuel, (2018). OPINIÓN, periódico digital. La falsa promesa de la evaluación docente. Publicado el 2 marzo, 2018.

González Villarreal, Roberto (2018) Luchas por la reforma educativa en México: notas desde el campo / Roberto González Villarreal; Lucía Rivera Ferreiro; Marcelino Guerra Mendoza. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Xalapa, Veracruz: Portal Insurgencia Magisterial.

González Jiménez Rosa M. (2007) La maestra en México, re-cuento de una historia. Colección Historia, ciudadanía y magisterio No. 4 Universidad Pedagógica Nacional.

Graciela Gavilán Mirta (1999) La desvalorización del rol docente. Formación docente Revista Iberoamericana de Educación Número 19

Guzmán Marín Francisco (2015) La Experiencia de la Evaluación Docente en México: Análisis Crítico de la Imposición del Servicio Profesional Docente. Universidad Pedagógica Nacional (UPN) – México.

Herrera Urizar, Gustavo (2014) La evaluación del conocimiento y su repercusión en el poder: un análisis desde el pensamiento de Michel Foucault. Limite, vol. 9, núm, 29, pp. 130-146. Universidad de Tarapacá Arica Chile.

Herrera Dina, María (2017) Condiciones de Trabajo y Salud Mental Docente: una exposición del bienestar laboral del profesorado en Instituciones educativas de Medellín. San Luis Potosí. España

Hernández Bautista Esmeralda V. (2013) La reformas educativas y el papel del docente.

Instituto Nacional de Evaluación de la Educación (INEE 2015) Reforma Educativa. Marco Normativo.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (INEE). Secretaría de Educación Pública 2007-2012. Programa de Mediano plazo para el servicio Profesional Docente 2015-2020. Programa sectorial de educación.

INEE-IIPE UNESCO (2015). Evaluación internacional de los procesos de evaluación de ingreso y promoción al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Educación Media Superior en México, 2014-2015 México: INEE.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) (s/f). Trayectoria de la evaluación en México. El camino hacia el Sistema Nacional para la Evaluación de la Educación (SNEE)

José A. Yuni /Claudio Urbano (s.f.) Supuestos teóricos y epistemológicos de la etnografía.

José Manuel, López Vela, M^a Elena Ordóñez Perea, y Rocío Rodríguez Carlos (2012) El papel de la ética en la evaluación educativa. Universidad de Huelva.

Krichesky, Gabriela J. Murillo Torrecilla, F. Javier (2011) Las Comunidades Profesionales de Aprendizaje. Una estrategia de Mejora para una Nueva Concepción de Escuela REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad Eficacia y Cambio. Vol. 9, núm. 1, pp. 65 – 83. Red Iberoamericana de Investigación sobre Cambio y Eficacia Escolar. Madrid España.

Ley General del Servicio Profesional Docente. Texto vigente. Nueva Ley publicada en el Diario oficial de la Federación el 11 de septiembre del 2013.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, (Última reforma publicada DOF 03-05-2006) reglamentaria del apartado b) del artículo 123 constitucional. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión Secretaría General. Secretaría de Servicios Parlamentarios Centro de Documentación, Información y Análisis

Ley General del Servicio Profesional Docente (2015)

Ley General del Servicio Profesional Docente. Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2013, texto vigente.
Última reforma publicada DOF 19-01-2018

Ley General de Educación. (2017) Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993, texto vigente. Última reforma publicada DOF 22-03-2017

López Vela, José Manuel. Ordóñez Perea, M^a Elena y Rodríguez Carlos. Rocío (2012) El papel de la ética en la evaluación educativa. Universidad de Huelva.

López Calva Martín (2012) INEE: una década de evaluación (2002-2012). Introducción: el bucle fundamental sistema sociopolítico-sistema educativo-sistema de evaluación. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, México, INEE, 2012.

Manuel de la Rosa Puentes. Verónica Hernández Jacobo (2017) La concepción de ser docente de los estudiantes normalistas a partir del análisis de la reforma educativa 2013 Universidad Pedagógica del Estado de Sinaloa. Mérida Yucatán

Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar dirigidas al aprendizaje y el desarrollo integral de todos los alumnos (2019) Perfil docente, directivo y de supervisión. Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

Martínez-Chairez, Guadalupe Iván; Guevara-Araiza, Albertico; Valles-Ornelas, María Manuela (2016) El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6. pp.123-134. Universidad Autónoma Indígena de México.

Martínez - Chairez, Guadalupe Iván; Guevara - Araiza, Albertico; Valles - Ornelas, María Manuela (2016) El Desempeño Docente y la Calidad Educativa. Ra Ximhai, vol. 12, núm. 6. Universidad Autónoma Indígena de México.

Martínez Izaguirre M. Alvarez de eulate C. Villardón Gallego L. (2018) Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. Revista de Educación a Distancia. Núm. 56, Artículo 10. https://www.um.es/ead/red/56/martínez_et_al.pdf.

Martínez Rizo, F. (2016). La evaluación de docentes de educación básica. Una revisión de la experiencia internacional. México: INEE.

Martínez Olivé (2021) Aprendizaje y Desarrollo Profesional Docente. Metas educativas 2021. La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios. Fundación Santillana.

Máximo B. Ortiz Jiménez (2003) Carrera magisterial un proyecto de desarrollo profesional. Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de Educación Básica. Nuevos lineamientos de Carrera Magisterial. 2001-2012. Secretaría de Educación, coordinación de Carrera Magisterial, 25 de julio del 2012.

Max Weber (2009) La incidencia de la religión en los procesos de estratificación social. Culturales, Vol. 5 No. 10.

Méndez Pilar (2014) El estatuto del maestro. Revista Colombiana de Educación, N.º 67. Bogotá, Colombia

Mercado Marín Laura (2017) “Profesión docente: los maestros ante las nuevas regulaciones para valorar su desempeño” en Docencia y evaluación en la Reforma Educativa 2013, Ángel Díaz-Barriga (coord.), iisue-unam, México, pp. 91-126.

Michel Foucault citado por Rojas Osorio C. s/f El discurso del poder y el poder del discurso.

Mora Vargas, Ana Isabel (2004) La evaluación Educativa: Conceptos, Periodos y Modelos. Revista electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”, vol. 4, núm. 2, Universidad de Costa Rica.

Moreno Olivos, Tiburcio (2011) Consideraciones éticas en la Evaluación Educativa. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 9. Núm. 2, pp.130-144. Red Iberoamericana de Investigación Sobre Cambio y Eficacia Escolar. Madrid España.

Mungarro Robles Gloria de Carmen, Chacón Sotelo, Yadira Guadalupe, Navarrete López Gutberto Ezequiel (2017) Malestar docente y su impacto emocional en profesores de educación primaria. Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Sonora. “Profr. Jesús Manuel Bustamante Mungarro” temática general: sujetos de la educación. San Luis Potosí, México.

Muñoz Armenta Aldo. (2008) Escenarios e Identidades del SNTE

Entre el sistema educativo y el sistema político. Revista Mexicana de Investigación Educativa, Investigación temática. ABRIL-JUNIO 2008, VOL. 13, NÚM. 37, PP. 377-417

M. Steve José (s.f.) La imagen social de los profesores. 10 años de participación institucional. Catedrático de teoría de la educación. Universidad de Málaga. https://www.juntadeandalucia.es/educacion/vscripts/w_cea/pdfs/Jornadas/10%20a_05%20E.pdf

Nibaldo Benavides Moreno, Juan Carlos Fernández Ramírez (s/f) Programa de Magíster en Educación Mención Currículum y Evaluación Asignatura: Política Educacional. Chile

Orellana López, Dania Ma. Sánchez Gómez, Ma. Cruz (2006) Técnicas de recolección de datos en entornos virtuales más usadas en investigación cualitativa. Revista de Investigación Educativa, vol. 24, núm. 1, pág. 205-222.

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2010. Acuerdo de cooperación México) para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. Mejorar las escuelas: estrategias para la acción en México. Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos para docentes: consideraciones para México.

Ortiz Jiménez Maximino B. (2003) Carrera Magisterial, un proyecto de desarrollo profesional. Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica. SEP. Subsecretaría de Educación Básica y Normal.

OCDE (2011), Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059986-es>.

Periódico La Jornada. Lunes 18 de mayo de 2015. Página 17. <https://www.jornada.com.mx/ultimas>

Pérez Leal, José (s.f.) Cómo hacer una justificación convincente. “La justificación del trabajo de investigación”.

Programa de Mediano Plazo para el Servicio Profesional Docente (2015) Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) Programa Sectorial de Educación.

Quecedo Rosario; Castaño Carlos (2002) Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista Psicodidáctica. No. 14, pp. 5-39. Universidad del país vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea Victoria Gazteis, España.

Revista digital para profesionales de la enseñanza. Temas sobre educación. Federación de enseñanza de CC. OO. De Andalucía. No. 21 Baja California México.

Revista digital para profesionales de la enseñanza No 21 (2012). El malestar docente Temas para la educación. Federación de Enseñanza de Andalucía.

Rivera Garrido Oscar David (2010) Educación para la ciudadanía. El sistema Educativo en la Modernidad Líquida. Retos y oportunidades en la generación de ciudadanía. Congreso Iberoamericano en Educación. Buenos Aires República de Argentina.

Rojas-Osorio, C. (2017). La educación y la responsabilidad ciudadana en la democracia. Revista Umbral, (1), 66-80. Disponible en: <https://revistas.upr.edu/index.php/umbral/article/view/8469>

Roser Juanola Terradellas y Mariona Masgrau Juanola (s.f.) Las aportaciones de E. W. Eisner a la educación: un profesor paradigmático como docente, investigador y generador de políticas culturales. *Universidad de Girona*

Rueda Beltrán, M., Schmelkes, Sylvia; Díaz-Barriga, Ángel
La evaluación educativa. Presentación del número especial de Perfiles Educativos 2013 México.

Rueda Beltrán M. (2014) Evaluación docente: La valoración de la labor de los maestros en el aula. Revista Latinoamericana de Educación comparada. Estudios e investigaciones, Año 5 No. 6

Rueda Beltrán, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Universidad Autónoma de Baja California Ensenada, México. Consultado el día 3 de marzo de año 2021, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>

Rueda Beltrán M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, vol. 11 No. 2. Consultado en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenidorueda3.html>

Rueda Beltrán M.; Ordorika I. Gil Antón M.; Rodríguez R (2016) Reforma educativa y evaluación docente: el debate. *Perfiles Educativos*, vol. XXXVIII, núm. 151, 2016, pp. 190-206. Universidad Nacional Autónoma de México Distrito Federal, México.

Robert Stake Estudio (1990) La investigación de la evaluación como una forma de potenciar el desarrollo en las escuelas y el profesionalismo de los profesores. <http://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:bdec79cb-ea62-418b-933b181d37c2c61b/re2931500479-pdf.pdf>

Rockwell Elsie (2018) La complejidad del trabajo docente y los retos de su evaluación: resultados internacionales y procesos nacionales de reforma educativa. *Cuadernos de Educación Año XVI N° 16*

Santibáñez, Lucrecia M. (2002) ¿Están mal pagados los Maestros en México? Estimado de los salarios del magisterio. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México)*, vol XXXI, núm. 2, 2do. Trimestre, pp. 9- 41. Centro de Estudios Educativos. A.C. Distrito Federal, México.

Sandoval Flores Etelvina (2018) Reforma Educativa y Formación de Maestros en México: la reconfiguración de una profesión. XI Seminario Internacional de la Ley Estrado – ISSN 2219-6854 *Movimientos Pedagógicos y Trabajo Docente en tiempos de estandarización*. Universidad Pedagógica Nacional.

Saavedra Weise Agustín (2003) Recordando los efectos perversos. (Consultado el 10/03/20121)

Santibáñez, Lucrecia M. ¿Están mal pagados los Maestros en México? Estimado de los salarios del magisterio. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol XXXI, núm, 2, 2do. Trimestre, 2002, pp. 9- 41. Centro de Estudios Educativos. A.C. Distrito Federal, México.

Sánchez-Amaya, T. (2013). La evaluación educativa como dispositivo de constitución de sujetos. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 11 (2), pp. 755-767.

Senado de la República (2019) Ley General del Servicio Profesional Docente con las modificaciones realizadas por la Cámara de Diputados. Principales modificaciones que hicieron los diputados al dictamen original.

Secretaría de Educación Pública 2007-2012. Programa Sectorial de Educación.

Secretaría de Educación Pública 2007-2012. Periódico La Jornada. Lunes 8 de mayo de 2015. Pág. 17. <https://www.jornada.com.mx/ultimas>

Stake Robert Estudio: "La investigación de la evaluación como una forma de potenciar el desarrollo en las escuelas y el profesionalismo de los profesores.

Stufflebeam, D. y Schinkfield, A. (1985). Evaluación Sistemática. Guía teórica y práctica. Colección Temas de Educación. Barcelona. Editorial Paidós.

Stufflebeam,D. (2002) "Evaluación Sistémica: Guía teórica y práctica". Ed. Paidós Iberica,S.A

Tania Quiriz-Badillo y Sergio Tobón-Tobón (2019) Fortalezas y aspectos a mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. Volumen 15 Número 1.

Tania L. Montalvo. Periódico Animal político. 11 de febrero del 2014.
<https://www.animalpolitico.com/>

Tapia G., Luis Arturo (2017) Sindicalismo magisterial y desempeño docente en México. Una aproximación empírica. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), vol. XLVII, núm. 2, pp. 85-114 Universidad Iberoamericana, Ciudad de México Distrito Federal, México.

Taylor y Bogdan (1990) Introducción a los métodos cualitativos de investigación. La búsqueda de significados. Editorial Paidós. Barcelos Buenos Aires, México.

Tenti Fanfani, E. (2005) El oficio docente. Editorial Siglo XXI, Buenos Aires.

Tenti Fanfani Emilio (2002) Algunas dimensiones de la profesionalización de los docentes. Representaciones y temas de la agenda política. Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación (IIPE), Buenos Aires-Argentina.

Tenti Fanfani Emilio (2008) Sociología de la Profesionalización docente. Profesionalizar a los profesores sin formación inicial: puntos de referencia para actuar. Buenos Aires, Argentina.

Toaquiza Viviana s/f. Ralph Tyler, el padre de la evaluación educativa.

Tríptico informativo (2017) ¿Qué es el escalafón?

Tamayo Garza Julieta (consultado el 27/02/21) Identidad de género de las maestras de primaria. Universidad Pedagógica Nacional.

Vasilachis de Gialdino, (2016) "La investigación cualitativa" 23-64. En Irene Vasilachis de Gialdino (Coord) Estrategias de investigación cualitativa. Editorial Gedisa. España.

Vela Peón Fortino (2012) "Un acto epistemológico básico de la investigación social: la entrevista cualitativa". 63-95. En María Luisa Tarrés. Observar, escuchar y comprender sobre tradición cualitativa en la investigación social. México: Flacso/ Colmex.

Velaz de Medrano Consuelo y Denise Vaillant (2021) Aprendizaje y desarrollo profesional docente. Metas educativas, Fundación Santillana. La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios.

Vidal L. Margarita (s.f.) Facultad de Letras. Programa de apoyo a la comunicación académica. Universidad Católica de Chile.

Villalpando Irma (2017) En tiempo de exámenes. Una crítica a la escuela moderna. Bonilla Artigas Editores. México.

Zorrilla Margarita, Barba Bonifacio (2008) Reforma educativa en México. Descentralización y nuevos actores. Revista electrónica. No. 30, pp 1-30. Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Occidente, México.

Zorrilla, Margarita (2002) Diez años después del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica en México: Retos, tensiones y perspectivas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 4 (2). Consultado el 26 de marzo del 2019 en: <http://redie.uabc.mx/vol4no2/contenido-zorrilla.html>

Zygmunt Bauman (2006) Miedo Líquido, la sociedad contemporánea y sus temores. Editorial Paidós, Barcelona, Buenos Aires, México.

Zygmunt Bauman (2007) Tiempos líquidos: vivir en la incertidumbre. Traducción: Carmen Corral Santos. Febrero de 2008.

Zygmunt Bauman conferencia (2013) Educación Líquida. Minuto 1:17 a 3:02

ANEXOS

De acuerdo a la investigación de campo que se realizó, se anexan a continuación las evidencias del trabajo etnográfico.

A) Formato para el guion de entrevista:

Nombre del entrevistador:

Nombre del entrevistado:

Lugar y fecha:

Tiempo:

Propósito de la entrevista: Conocer las opiniones y el sentir de los docentes sobre la evaluación del desempeño y la permanencia.

Clave de identificación de la entrevista:

Entrevista docente No. _____

ASPECTOS A CONSIDERAR	NOTAS
Introducción A) Formación académica B) Experiencia profesional C) Por qué eligió la docencia	
Desarrollo 1.- Concepción de la evaluación docente 2.- Concepto de evaluación e importancia 3.- Opinión sobre el proceso de evaluación docente.	

<p>4.- Descripción del proceso de evaluación vivido</p> <p>5.- Aspectos con los cuales se está de acuerdo</p> <p>6.- Aspectos con los cuales se está en desacuerdo.</p> <p>6.- Implicaciones del proceso de evaluación en la práctica docente: en su vida familiar, personal y profesional.</p> <p>7.- Sugerencias sobre el proceso de mejora de la evaluación docente</p> <p>8.- Elementos considera relevantes para ser contemplados en una evaluación docente.</p> <p>9.- Qué sentimientos le provoca el saber que en cualquier momento puede ser evaluada.</p> <p>10.- Agradecimiento</p>	
--	--

B) GUIÓN DE ENTREVISTA

Segunda entrevista a la Profa. Lucía

- 1.- En la entrevista anterior, mencionas que el maestro es significativo en la sociedad. ¿Qué hace que sea significativo y por qué lo consideras así?
- 2.- Mencionas que el trabajo ya no es el mismo, el respeto que se la daba tiempo atrás a los que se está viviendo hoy. ¿Qué factores han influenciado para que ese respeto ya no sea el mismo?
- 3.- Hablas de una crisis educativa en cuanto a la evaluación ¿Cuál sería esa crisis?
- 4.- ¿De qué manera estará afectando a la práctica docente, el hecho que mencionas sobre que ahora los niños en lugar de agarrar un libro toman la Tablet o el celular?
- 5.- ¿Cuáles son las razones por las que mencionas que a todos se nos está midiendo con la misma vara?
- 6.- ¿Por qué consideras que el proceso de evaluación no es honesto?

- 7.- ¿Alguna vez de las veces que has sido evaluada te han dado asesoría para mejorar, algún curso, taller, etc.?
- 8.- Mencionas que el estrés que implica prepararse para un examen lo viven diferente hombre y mujeres ¿En qué radica esa diferencia?
- 9.- Como profesionista en la docencia mencionas que ya no hay satisfacción en esta profesión. ¿Cuáles son los factores que provocan esa insatisfacción?
- 10.- Mencionas que existe violencia hacia el maestro. ¿Podrías dar algunos ejemplos de esa violencia que viven los maestros?
- 11.- Actualmente se vislumbran cambios en la Ley General del Servicio Profesional Docente, y en la Reforma educativa en general ¿Has sido partícipe de las convocatorias, para hacer propuestas sobre estos temas?
- 12.- ¿Crees que los maestros están preparados (en el sentido académico) para ser consultados?
- ¿Para dar propuestas que realmente ayuden a mejorar la educación?
- 13.- ¿Qué propones tú?
- 14.- ¿Considera necesaria la evaluación docente?
- 15.- ¿Qué piensa sobre la proletarización del magisterio?
- 16.- ¿Qué piensa respecto al papel que han desempeñado los maestros en la educación mexicana?
- 17.- ¿Qué estigmas han logrado romper los maestros actuales?
- 18.- ¿Qué puede decir respecto al clasismo al que han estado sujetos los maestros?
- 19.- ¿Cómo puede afectar el hecho de que muchos maestros eligen la docencia no por vocación sino porque es la única opción que les permite tener la posibilidad de un mejor futuro?
- 20.- ¿Cómo ha afectado este fenómeno en su práctica?

C) PROCESO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN EN ATLAS TI

Códigos de entrevistas 1, 2 y 3 1ra. etapa - ATLAS.ti

Proyecto Edición Documentos Citas Códigos Memos Redes Análisis Herramientas Visualizaciones Ventanas Ayuda

DPs P 2: Entrevista 2 m Códigos Actitud de los do Memo

P 2: Entrevista 2 mtra. Tere.rtf

01 **Entrevista 2**

02 Entrevistador: Maria Anatolia Bobadilla Martinez

03 Entrevistado: profa. Ma. Teresa Garcia Plata

04 Lugar: Tulancingo Hidalgo

05 Tiempo: 1 y 30 min.

06 Fecha: viernes 6 de abril de 2018

07 Propósito de la entrevista: conocer las opiniones y el sentir de los docentes sobre la evaluación del desempeño y la permanencia.

08 Clave de identificación: kaos- en- 2- 06-04 -18

09 Preguntas

10 Entrevistador: Maestra me gustaria que comenzáramos hablando un poco sobre su formación académica, ¿En qué escuelas estudió?

11 Entrevistada: me voy a enfocar directamente a lo que es la carrera profesional, mi formación académica, soy realmente maestra muy actual, grande de edad pero muy reciente en lo que es mi formación. Empecé a estudiar en el 2009, en la escuela IESAC (Consortio Educativo Alfonso Cravioto) ahí estudié la Licenciatura En Ciencias de la Educación, ahí me formé, cuando inicié la licenciatura ya tenía un contrato por parte de SEP y entonces ya tenía experiencia atendiendo alumnos. he tomado cursos de neurolingüística, de gimnasia cerebral, para apoyar a los niños en esta diversidad, en este contexto de los niños que tenemos con muchos distractores.

12 Me titulé por medio de tesis, en el tema "Educación especial y pedagogía diferencial

13 Entrevistador: ¿Cuántos años lleva de servicio?

14 Entrevistada: Me gradúe en el 2012, y a partir de ahí, en seguida hice mi examen de oposición, voy para cuatro años de servicio.

15 Entrevistador: Maestra ¿Por qué eligió la docencia?

16 Entrevistada: yo siento que es por vocación desde muy niña me gustaba jugar con mis sobrinos, con mis primos, con las gentes más allegadas a mi familia jugaba siempre a la escuela y me gustaba enseñarles, por eso creo que por vocación, si un niño tiene dificultad académica aunque fuera ama de casa, aunque aún no era maestra, me gustaba enseñarles, soy madre de dos adolescentes, cuando estaban en el preescolar y se decía que tenían que salir leyendo, yo pensaba que no era necesario que salieran leyendo pero me gustó ayudarlo en esa lectoescritura a temprana edad. Entonces entraron leyendo a la primaria pero porque yo les apoyé, siento que me nace y aparte me gusta que los niños aprendan día con día cosas nuevas y mas que nada darles mis pocos conocimientos enseñárselos se me hace gratificante, que cada día aprendan algo nuevo.

Códigos de entrevistas 1, 2 y 3 1ra. etapa - ATLAS.ti

Proyecto Edición Documentos Citas Códigos Memos Redes Análisis Herramientas Visualizaciones Ventanas Ayuda

DPs P 2: Entrevista 2 m Códigos Actitud de los do Memo

P 2: Entrevista 2 mtra. Tere.rtf

19 Entrevistador: maestra pasando al tema que nos ocupa, sobre el proceso de evaluación que como docentes tenemos que enfrentar ¿Qué piensa usted o qué concepto tiene de la evaluación docente?

20 Entrevistada: (meditando respuesta) de principio yo decía ok. Siempre estamos evaluados, siempre desde pequeños nos evalúan para tener un número, en preescolar pues son niveles (bien, muy bien...) desde primaria un número, una escala, del cero al diez. Entonces yo considero que es una presión, en lo particular, una presión personal, no tanto como la evaluación en sí, si no las formas que implicaron esta norma, y las maneras de, porque si bien sabemos que tenemos una preparación un perfil académico, muestra amplitud de conocimientos para saber lo que vamos hacer frente al aula, para tener dominio áulico frente a los alumnos, de conocer sus necesidades, entonces yo creo que tenemos esa preparación. Cuando a mi me dicen de la evaluación y la manera en que me lo dijeron, fue en un ambiente donde estuvimos todos los maestros, fue un fin de curso, contentos de que ya nos íbamos a disfrutar de un receso escolar, me dan la notificación de que iba a ser evaluada. Entonces de repente mis compañeros me dan el abrazo, yo lo sentí como si me dieran el pesame, desde ahí fue mi primer estrés, como que algo malo iba a empezar en mi vida y parece que no estuvieron lejos de pensarlo así o de sentirlo así, porque realmente sí fue muy estresante desde el momento en que nos lo dijeron y no porque no tenga una la capacidad de llevar a cabo un examen, si no las maneras, las formas y además el objetivo que se persigue, y no estoy de acuerdo en que se nos pida argumentar una planeación cuando yo diario planeo para atender a los niños, o sea ¿para qué me sirve a mi que evalúen una argumentación de una asignatura? no me sirve de nada cuando tenemos que planear de acuerdo a las necesidades.

21 Otra situación, el que prácticamente el directivo en la parte que le tocó evaluar nos está dando un número de cómo somos, darnos una calificación de buena, malo, suficiente, un parámetro de un desempeño, cuando sabemos lo que tenemos que hacer en la escuela, tenemos que ser responsables en lo administrativo, con nuestros alumnos, con los padres de familia, entonces esa calificación la desconocemos porque esa la subió el director.

22 Otro aspecto, el evaluar a dos niños uno de alto desempeño y otro de bajo desempeño ¿Nada más dos niños de 34, 35 que tenemos? Eso no me da a mi un resultado óptimo, y no me pueden evaluar solo a dos, si atiende 34, ¿Dónde quedan los otros? Además, la nueva reforma, de acuerdo a cómo se plantea está para atender unos 15, para que sea efectiva, entonces para mi esas maneras y las etapas que fuimos cubriendo no me parecieron objetivas. El examen 120 preguntas, ok, dices, no son muchas, pero conociendo la normatividad de lo que tengo que hacer como maestra, lo ejes temáticos que debo llevar a cabo, los estándares, las competencias, y me ponen situaciones académicas contextuales, que están muy lejos de tenerlas yo en mi aula, porque en el aula se viven otras situaciones más difíciles, más complicadas, y nos piden una asertividad cuando sus reactivos no tienen coherencia, no están viendo mi realidad en el aula, sus reactivos no tiene coherencia, en el aula estoy haciendo mucho más que lo que me están pidiendo aquí que yo conteste y el tiempo reducido, la presión, nos vigilan como si fuéramos delincuentes, pasan por los pasillos, como si quisieran leer mi cerebro, como si fuera yo a sacar un acordeón, cuando ni tiempo da, porque a mi hasta tiempo me faltó, entonces me sentí muy presionada, me presiona que me vigilen porque me ponga nerviosa y eso me limitó en el examen, entonces no fueron las maneras de como yo concibo la evaluación. Afortunadamente pasé, que bueno, pero mis compañeros que no pasaron, qué pena, porque no es la manera de tratar a uno.

23 Digo, dos de mis alumnos, argumentar el por qué lo veo de alto desempeño y por qué lo veo de bajo desempeño, hay muchísimas causas que mi niño de bajo desempeño puede tener y que las argumento, pero no nada más es él, o sea ¿tengo que escoger de cuántos? Tengo varios niños con necesidades educativas, a lo mejor tiene que ver el contexto en el que viven, la economía, sus padres, la disfunción familiar.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

FRECUENCIA DE CODIGOS

Nombre	Fundamentado	De...	Autor	Creado	Modifica...	Familias
✦ Importancia de ...	1	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Conceptos sobr...	1	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Ser docente ant...	1	0	Super	20/11/20...	22/02/20...	
✦ Incongruencia e...	1	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Expectativas de ...	2	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Imagen social d...	2	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Aspectos en los ...	2	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Falta de viabilid...	3	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Consecuencias ...	4	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ La evaluación c...	4	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Inconformidad ...	5	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Consecuencias l...	6	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Actitud de los d...	6	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Sugerencias par...	6	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Sentimientos q...	9	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Aspectos en los ...	11	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	
✦ Opinión sobre e...	16	0	Super	20/11/20...	20/11/20...	

Entrevista 3	Codificación
<p>Introducción de la entrevista:</p> <p>Entrevistador: hoy es el día 22 de mayo de 2018 y me encuentro con el director de la escuela Rafael Ramírez, turno vespertino de la ciudad de Tulancingo.</p> <p>Maestro antes de iniciar quiero agradecer profundamente el espacio y la atención que me brinda en su escuela. Estoy trabajando con el tema de investigación "La evaluación del desempeño docente y las implicaciones en su práctica" y el propósito de esta entrevista consiste en conocer las opiniones y el sentir de los docentes frente al proceso de evaluación del desempeño.</p> <p>Entrevistado: buenas tardes, mi nombre es Fernando Flores Ortiz y autorizo que mi nombre aparezca en este trabajo de investigación.</p> <p>Entrevistador: maestro, para iniciar, platíqueme sobre su formación académica. ¿En qué escuelas se formó como docente?</p> <p>Entrevistado: estudié la Normal Básica y cuando terminé hice una licenciatura en el CREN Benito Juárez de Pachuca. Después realicé una maestría en el Instituto Alfonso Cravioto de aquí de Tulancingo. Esa es mi formación académica.</p> <p>Entrevistador: ¿Qué herramientas adquirió en estas instituciones que le ayudaron a poner en práctica la docencia?</p> <p>Entrevistado: bueno, realmente uno se va haciendo en la práctica, pero estas instituciones, me brindaron los conocimientos teóricos que me ayudaron a resolver ciertas problemáticas. Recuerdo mucho a una de mis maestras (Guille) que siempre me guiaba y me andaba sugiriendo, sobre cómo resolver y afrontar problemas de aprendizaje con los niños. Si embargo cuando me enfrento a la realidad, pues no estaba mi maestra que me ayudara y fue difícil, pero tuve que ir abriendo y buscando ya sobre la práctica el cómo enfrentarme a esos problemas.</p> <p>Entrevistador ¿Por qué eligió la docencia?</p> <p>Entrevistado: (pensando) elegí la docencia porque me encausaron a ella. Mi madre fue maestra, y cuando yo terminé la preparatoria le dije que quería estudiar medicina y entonces me dijo: "tú sabes que lo que gano como maestra no me va a alcanzar para pagarte una carrera de ese tipo, entonces estudias lo que yo te puedo dar, te vas a la normal terminas tu carrera de maestro y luego estudias lo que tú quieras", entonces lo hice obligado por las circunstancias.</p>	<p>Introducción</p> <p>Formación académica</p> <p>Competencias Adquiridas</p> <p>Circunstancias que lo llevaron a la docencia</p>

Organización de códigos por categoría

1.- LA EVALUACIÓN DOCENTE EN EL CONTEXTO SOCIAL	2.- OPINIONES DEL DOCENTE SOBRE EVALUACIÓN, Y SUS CONSECUENCIAS: PUNTOS DE CUERDO Y DESACUERDO.	3.- PROPUESTAS PARA MEJORAR EL PROCESO DE EVALUACIÓN DOCENTE. SUGERENCIAS E IMORTANCIA DE LA FORMACIÓN DOCENTE.
Sugerencias para limpiar la imagen deteriorada del docente (13)	Evaluación solo en apariencia. (7)	Sugerencias para mejorar el proceso de la evaluación docente (16)
Antecedentes de la evaluación punitiva (10)	La evaluación ajena a la realidad de la práctica docente (3)	Expectativas sobre evaluación (9)
Ser docente antes y ahora (5)	Opinión sobre la Ley del Servicio Profesional docente (8)	Importancia de la evaluación (8)
Desprestigio al docente (3)	Aspectos en los que no están de acuerdo con la evaluación docente (8)	Propuestas para mejorar la evaluación (1)
Factores que limitan el trabajo docente. (3)	Aspectos en los que están de acuerdo (2)	Motivos por los que no participa en las ponencias (5)
Imagen social del docente, deteriorada (8)	Desacuerdo con la participación del SNTE	Formación de los maestros. (12)
Concepción sobre el desempeño docente (2)	Consecuencias laborales (26)	Capacidad profesional de los docentes para hacer propuestas (5)
Expectativas de cómo debe ser el trabajo docente (7)	Sentimientos que provoca la evaluación docente (10)	
La evaluación docente en el contexto social (6)	Consecuencias familiares (5)	
Actitud de los docentes frente a las políticas educativas (2)	Consecuencias en la práctica (6)	
Finalidades de la evaluación (1)	Implicaciones de la evaluación en la práctica (4)	
Docentes, como herramientas para ejecutar programas. (2)	Resultados de la evaluación (1)	
	Falta de viabilidad en la práctica docente(12)	
	Incongruencia en el examen (5)	
	Proceso de selección de directivos (4)	
	Falta de claridad en la política evaluativa (9)	
	Conceptos sobre evaluación docente (9)	
	Iniciar con este punto.	

D) CONTEXTO



