

Evaluar entre iguales. Significados en torno a la evaluación del desempeño docente

¹ Morales Soto, José Alejandro

Secretaría de Educación de Chiapas, México.
josealmoraless@gmail.com

Resumen

La evaluación del desempeño docente fue el foco de atención de la calidad educativa en el sexenio 2012-2018. Uno de los aspectos a destacar de esta reforma es la certificación de evaluadores, quienes eran los encargados de realizar la calificación de los trabajos presentados por los profesores, y que, tenían experiencia en el servicio. El objetivo del presente trabajo es analizar las significaciones de la evaluación entre pares, es decir, reflexionar sobre las implicaciones de contar con docentes evaluadores. Para esto, se realizaron 10 entrevistas a profundidad a igual número de evaluadores certificados de los estados de Chiapas, Yucatán, Coahuila y Veracruz. Se organiza la información en 3 categorías: docentes evaluando docentes, competencias en la evaluación y la ética en la evaluación. Se destaca que un punto a favor de la evaluación del desempeño docente era contar con maestros que conocían la labor, es decir, tenían experiencia en aquello que debían evaluar, esto era la base para desarrollar competencias en evaluación, la cual se iba nutriendo conforme se realizaban los diversos procesos en los que participaban.

Palabras Clave: Evaluación docente, evaluadores certificados, evaluar entre iguales

Abstract

The evaluation of teaching performance was the focus of attention of educational quality in the six-year period 2012-2018. One of the aspects to highlight of this reform is the certification of evaluators, who were in charge of grading the papers presented by the professors, and who had experience in the service. The objective of this paper is to analyze the meanings of peer evaluation, that is, to reflect on the implications of having teacher evaluators. For this, 10 in-depth interviews were conducted with the same number of certified evaluators from the states of Chiapas, Yucatán, Coahuila and Veracruz. The information is organized into 3 categories: teachers evaluating teachers, competencies in evaluation and ethics in evaluation. It is emphasized that a point in favor of the evaluation of teaching performance was to have teachers who knew the work, that is, they had experience in what they had to evaluate, this was the basis for developing evaluation skills, which was nurtured as it was developed. carried out the various processes in which they participated.

Keys Words: Teacher evaluation, certified evaluators, peer evaluation

I. Introducción

En el año 2013, con la reforma al artículo 3° el estado mexicano inicia una etapa de cambios en el aspecto educativo, principalmente en materia de evaluación considerada como un aspecto importante para lograr una educación de calidad. Dentro de esta reforma, se establece la obligatoriedad de la evaluación desde el ingreso hasta la permanencia en el servicio profesional docente, estableciendo en su fracción III, que:

[...] el ingreso al servicio docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado, se llevarán a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan. La ley reglamentaria fijará los criterios, los términos y condiciones de la evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación. Serán nulos todos los ingresos y promociones que no sean otorgados conforme a la ley (Diario Oficial de la federación, 2013^a, s/p).

En México, el ingreso, promoción y reconocimiento ya se llevaban a cabo mediante procesos de evaluación, lo novedoso, entonces, era la evaluación con fines de permanencia en el servicio activo. Por otro lado, en esta misma reforma, se crea el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, dejándolo a cargo del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), teniendo como principales objetivos evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del sistema educativo nacional en sus distintos niveles básico (preescolar, primaria y secundaria) y medio superior.

En septiembre del 2013, se emite la Ley del Servicio Profesional Docente, que tenía por objeto regular el servicio profesional docente en educación básica y media superior, además de establecer los perfiles, parámetros e indicadores de este. Dentro de sus competencias se encontraba: establecer los requisitos y procedimientos para la certificación de evaluadores, así como la selección y capacitación de aquellos que se encargarían de llevar a cabo la evaluación de los productos de cada uno de los docentes.

En cuanto a la permanencia, que fue el objetivo final de la evaluación del desempeño docente, la Ley del SPD, establecía en su artículo 52, que:

Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. El Instituto determinará su periodicidad, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.

En la evaluación del desempeño se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de Permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley.

Los Evaluadores que participen en la evaluación del desempeño deberán estar evaluados y certificados por el Instituto (Diario Oficial de la Federación, 2013b, s/p)

Además, consideraba que aquellos que no obtuvieran un resultado satisfactorio en 3 oportunidades, es decir, en su tercera evaluación con resultados insatisfactorios, se daría por terminada su nombramiento sin responsabilidad por la Autoridad Educativa o el organismo descentralizado según correspondiera.

En ese mismo año, se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) como un órgano administrativo desconcentrado, el cual entre otras funciones tendría la facultad de determinar los parámetros y perfiles con los que deberían contar los docentes de nuevo ingreso, así como regular los procesos de promoción, reconocimiento y permanencia en el servicio profesional docente.

La CNSPD, en el marco de sus atribuciones, establecía en su artículo 4, Fracción IX inciso e, proponer:

El Perfil y los criterios de selección y capacitación de quienes participarán como Evaluadores del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión.

Para los efectos de esta fracción, la Coordinación Nacional podrá integrar grupos de trabajo, de carácter temporal, que actúen como instancias consultivas auxiliares de la misma (Diario Oficial de la Federación, 2013c, s/p).

Por su parte, la Ley del INEE (2013d), establecía la obligatoriedad de la evaluación, estableciendo como competencias para la Coordinación expedir los lineamientos generales para la evaluación educativa a la que deberían someterse todas las autoridades educativas

estatales. En el caso del INEE, esta ley la establece como un órgano autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propios.

El INEE tendría dentro de sus objetivos coordinar el SNEE, además de diseñar y realizar evaluaciones periódicas y sistemáticas del Sistema Educativo Nacional (SEN). Además de esto, dentro de sus funciones se encontraba la evaluación del desempeño de aquellos que ejercieran funciones de docencia, dirección o de supervisión, además de los requisitos necesarios para la certificación de los evaluadores.

II. Evaluar entre iguales

Cuando se habla de evaluación, lo primero que se piensa es la tarea de asignar un número a determinada actividad, tarea, situación, hecho o alguna característica en particular de un determinado objeto. En este sentido, el Joint Committee on Standards for Educational Evaluation señala que "la evaluación es el enjuiciamiento sistemático de la validez o mérito de un objeto" (Stufflebeam y Shinkfield, 1987, p. 19). Desde esta definición, la evaluación es vista como la emisión de un juicio, es decir, si no se observa en el informe lo bueno o malo que es una cosa, no se trata de una evaluación.

Entonces, a la hora de evaluar algo, se deben tener en cuenta ciertos criterios, como: las expectativas de los clientes, el mérito o excelencias del servicio, la validez potencial del servicio, es decir, la necesidad del servicio, además de la viabilidad, la equidad, si la evaluación necesita ser comparativa, la utilidad de la evaluación y la cualificación de los evaluadores.

Por otro lado, la evaluación es considerada como una de las formas para facilitar la innovación, que sirve para el progreso permitiendo por un lado detectar los puntos fuertes y a la vez los puntos débiles (González y Ayarza, 1997). En este sentido, la evaluación debe contar con la participación de la comunidad académica, pues son ellos los interesados en los procesos de mejora, puesto que:

la evaluación realizada sólo por agentes externos a la vida institucional tiende a fracasar, dado que no contempla el desarrollo de un proceso participativo con las personas que componen la comunidad educativa, limitando su participación a

ofrecer datos posiblemente mediante instrumentos de preguntas cerradas (Mora, 2004, p.3)

Por su parte, Díaz (2002), plantea que la evaluación debe contar con aspectos tanto cuantitativos como cualitativos, incluyendo, además: identificación de los objetos a evaluar, los criterios, sistematización de la información, construcción de una representación de la evaluación, la emisión de juicios y la toma de decisiones.

Ahora bien, dentro de la evaluación, se distinguen ciertos tipos, por lo que en este caso dependiendo del actor que la lleva a cabo se pueden distinguir: autoevaluación (la que realiza el propio alumno para conocer y valorar sus acciones); coevaluación (la realiza el propio alumno en colaboración con sus propios compañeros, valorando las actuaciones y procesos de sus compañeros); y heteroevaluación (la evaluación que realiza el docente hacia sus alumnos) (SEP, 2012).

Díaz (2002) menciona tres tipos de evaluaciones complementarias a las realizadas desde el docente:

La autoevaluación: que es la evaluación del alumno acerca de sus propias producciones

La coevaluación: la evaluación de un producto del alumno realizada por él mismo, en conjunción con el docente

La evaluación mutua: que se refiere a las evaluaciones de un alumno o grupo de alumnos que pueden hacerse sobre las producciones de otros alumnos o grupos de alumnos (p. 411)

En este caso, la evaluación del desempeño docente era realizada por docentes que se certificaron y que, no solo contaban con la formación dentro del ámbito educativo, sino que vivieron el proceso mismo y al mismo tiempo, llevaron cursos para conocer técnicas de evaluación.

Evaluar el desempeño docente en México, se establece con la Reforma Educativa en 2013. Este proceso se puso en marcha en 2015 a través de CENEVAL, el cual fue un órgano contratado por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente para diseñar y aplicar las evaluaciones a los docentes.

Esta evaluación tenía varias etapas, las cuales fueron: 1) informe de responsabilidades profesionales; 2) expediente de evidencias de enseñanza; 3) examen de conocimientos y

competencias didácticas; 4) planeación didáctica argumentada; y 5) examen complementario (inglés y tecnologías). En un segundo momento, se cambió el Expediente de evidencias de enseñanza y la Planeación didáctica argumentada por un Proyecto de enseñanza, donde se planeaba evaluar los mismos rubros con ambos instrumentos.

Los docentes evaluados, tenían de 2 a 3 meses para subir sus trabajos a la plataforma habilitada por el Servicio Profesional Docente. La planeación didáctica argumentada y el examen de conocimientos eran aplicados en sede, durante una sola jornada, por lo que implicaba que el profesor tuviera que memorizar cada una de las partes que requería para cumplir con su planeación.

En una segunda etapa, con el desarrollo del proyecto de enseñanza, este se dividió en etapas y el docente disponía de suficiente tiempo para poder complementarla. Al final, estos productos eran evaluados por un evaluador previamente certificado, que en la mayoría de los casos era un docente con experiencia en el servicio, modalidad y tipo de evaluaciones que iba a realizar y que previamente había realizado tanto la evaluación del desempeño como cursos y talleres para la evaluación con rúbricas y participado en cursos sobre evaluación.

Ahora bien, para la certificación de evaluadores, a partir del 2014 se emite la convocatoria que contemplaba docentes frente a grupo, técnicos docentes, directores, supervisores y asesores técnicos pedagógicos, además de personal jubilado interesado en realizar la certificación. Algunos de los requisitos solicitados fueron: 3 años de experiencia consecutivos en el área solicitado y nivel educativo solicitado, habilidades para el manejo de herramientas tecnológicas, acreditar el programa de formación de evaluadores, aprobar la evaluación del desempeño, así como la evaluación para la certificación como evaluador.

Los aspirantes a evaluadores primero tenían que ser validados por la autoridad estatal para después realizarlo por la autoridad federal. Estos evaluadores, tenían que concentrarse en la Ciudad de México, donde tenían que permanecer por jornadas de una semana en diferentes sedes de acuerdo con nivel en que prestaban sus servicios.

La evaluación del desempeño significaba por un lado que los docentes evaluados se sometieran a un periodo de estrés, pues por un lado esto podría culminar en un resultado satisfactorio y ser acreedor a un incentivo económico, pero, por otro lado, si obtenían resultados insatisfactorios, podrían someterse a un periodo de evaluaciones, donde al final de la tercera oportunidad, podrían perder el nombramiento.

III. Metodología

El presente estudio fue realizado bajo un enfoque cualitativo, debido a que se buscaba era rescatar “las propias palabras de las personas” (Taylor y Bogdan, 1986, p.20). Para esto, se contaron con diez entrevistas a profundidad a docentes evaluadores de los estados de Chiapas, Veracruz, Yucatán y Coahuila, de los niveles de primaria y secundaria. Estas se realizaron durante el mes de mayo y junio del año 2020 a través de medios electrónicos (Videollamadas por Facebook Messenger y WhatsApp), debido a que las condiciones de confinamiento por el COVID-19 no permitieron realizar desplazamientos físicos por el país.

Los informantes fueron identificados en el estado de Chiapas a través de una red de trabajo, y los demás a través de la técnica bola de nieve, ya que los docentes evaluadores han tejido redes de colaboración y a pesar del tiempo y de la distancia de unos a otros, continúan en contacto ya sea por amistad o por trabajo. Los docentes pertenecen al nivel de primaria y secundaria, cuentan con estudios de maestría y algunos con doctorado.

La información recabada se organizó en tres categorías principales, pero para fines del presente texto, se trabajó con los significados de ser evaluador, para este caso preciso de evaluar a sus compañeros docentes. Durante todo el estudio, se preservó el anonimato y la identidad de cada participante, asegurando la confidencialidad de sus respuestas.

IV. Resultados

Los presentes resultados, se trabajaron desde la evaluación entre iguales a partir de las categorías establecidas en el estudio. Para conservar el anonimato de cada uno de los informantes, se utilizaron los alias de evaluador 1 a evaluador 10, además, sirvió de base para sistematizar la información recogida.

Docentes evaluando docentes

En primer lugar, los evaluadores certificados eran docentes o directores en servicio, lo cual significa contar con la formación en educación y, por otro lado, tenían la experiencia en la función que iban a evaluar. Esto, de alguna manera, les daba seguridad en el momento

de evaluar, pues de algún modo conocían lo que estaban calificando, por lo que sus juicios de valor estaban fundamentados.

éramos actores en activo del sistema educativo, en este caso yo me desempeño como docente (Evaluador 1, comunicación personal, 17/05/2020)

para mí fue importante que durante el proceso nos tomaran en cuenta a los docentes para conocer de primera línea lo que el docente vive en las aulas (Evaluador 2, comunicación personal, 22/05/2020)

tampoco era difícil, porque como tú eres una persona que te mueves en las escuelas, en este proceso de enseñanza-aprendizaje y son compañeros que hacen lo mismo que tu (Evaluador 3, comunicación personal, 28/05/2020)

La evaluación del desempeño docente tenía como principal objetivo emitir una valoración sobre el trabajo presentado y de alguna manera la práctica docente. Los evaluadores emitían juicios y/o valoraciones que estaban acorde a sus capacidades y experiencia en la práctica de la docencia. Aunque contar con la experiencia en el ramo no es suficiente para llevar a cabo estos procesos, se requiere, además, “una alta especialización de conocimiento técnico de quienes asumen esta responsabilidad” (Rueda, 2008, p.9)

Además, de contar con la experiencia y la formación, los docentes que se certificaron pasaron por el mismo proceso de evaluación, es decir, también fueron evaluados con los mismos instrumentos que ahora ellos tenían en sus manos. Para finalizar esta formación, contaron con cursos que les ayudaron a conocer y reconocer aquellas herramientas que utilizarían durante su trabajo como evaluadores.

Nos tocó evaluarnos en el desempeño como todo docente, ese fue el primer filtro, y el segundo filtro fue realizar un diplomado y un taller sobre evaluación, un taller de rúbricas y ya lograr la certificación en función de tu puntaje (Evaluador 9, 28/06/2020)

Esta formación recibida en los instrumentos de evaluación no era suficiente para contar con la especialización requerida en el ámbito tan complejo que era la evaluación del

desempeño docente, pero contar con una formación sobre lo que se estaba evaluando, la experiencia en las aulas y la experiencia como evaluado, era un gran apoyo para poder emitir un juicio de valoración.

Competencias docentes

Una cuestión importante de evaluar a sus compañeros es que tenían conocimientos sobre los planes y programas, además de la elaboración de planeaciones y proyectos de enseñanza. Esta situación, por un lado, los colocaba en una ventaja para reconocer aquellos aspectos que no se encontraban de forma explícita, pero que, a consideración de cada uno de ellos, si se podía localizar en los trabajos evaluados.

Por otro lado, ser docentes, los dotaba de un lenguaje característico de la labor profesional en la que se desempeñan, es decir, podían comprender la forma en que se expresaban sus compañeros y, por tanto, reconocer las respuestas a las tareas evaluativas. En este sentido, le otorgaban significado a la forma de redactar de cada uno de los docentes que les tocaba evaluar y de esta forma, emitir un juicio acorde a los requerimientos de los instrumentos.

A veces la respuesta estaba implícita en todo el texto, entonces tenías que hacer un análisis más exhaustivo para tener una evaluación más precisa de los docentes [...] a veces tenías que interpretar o encontrar alguna situación ya sea en todo el texto, qué expresaba. Tenías que encontrar alguna situación que pudiera considerar la tarea evaluativa (Evaluador 4, comunicación personal, 03/06/2020)

A veces te cuesta un poco de trabajo entender que es lo que te quiere comunicar, porque escribir tiene su chiste y también hay que respetar los estilos de cada uno. Hay unos que te lo cuentan, pero hay otros que te lo cuentan muy cotidianamente, otros que son más técnicos, otros que te lo narran [...] yo trataba de encontrar el sentido de lo que escribían, de lo que comunicaban para poder hacer una evaluación objetiva (Evaluador 5, comunicación personal, 10/06/2020)

Los evaluadores reconocen que el docente no siempre era explícito y la forma de comunicar a veces no resolvía la tarea evaluativa requerida por el instrumento. En este sentido, el contar con los conocimientos del trabajo mismo, facilitaba el desarrollo de competencias para poder emitir una valoración según la tarea evaluativa.

Nos remitíamos a lo que ellos habían contestado en su evaluación, que fue como la que nosotros en un primer momento hicimos, entonces con base a unas preguntas que a ellos se les establecían, respondían por escrito que son las que nosotros revisábamos en cuanto a contenidos, propósitos, planeación y evaluación, etc. (Evaluador 6, comunicación personal, 18/06/2020)

En cuestión de los trabajos que revisaba, al ser docente entendía que quería decir al que yo evaluaba, pero no estaba plasmado, no cubría la rúbrica, me parecía que eran más problemas de redacción que no comprendía que debería tener su secuencia (Evaluador 7, comunicación personal, 21/06/2020)

La evaluación en sí no era difícil porque había una serie de reactivos, había ya un proceso, un diseño por parte en este caso, la autoridad representada por CENEVAL, quienes ya tenían básicamente los niveles de desempeño. Entonces tu función como evaluador era identificar esos elementos y ver el nivel en el que se encontraban o que había que fundamentar la calificación otorgada por cada uno de los sinodales (Evaluador 8, comunicación personal, 26/06/2020)

La formación profesional y continua con la que contaban los evaluadores no los habían formado para evaluar el trabajo de sus compañeros, por lo que las competencias en este ámbito se fueron desarrollando con el ejercicio mismo de evaluar. Los evaluadores reconocen que el instrumento (Rúbrica), la evaluación a la que fueron sometidos, la formación para evaluar, así como el conocimiento del proceso, ayudaba a identificar aquello que se les solicitaba a los maestros evaluados y realizar mejor su tarea de evaluador.

La ética en la evaluación del desempeño docente

Uno de los aspectos imprescindibles en evaluación es la cuestión ética, es decir:

Debe estar basadas en compromisos explícitos que aseguren la necesaria cooperación, la protección de los derechos de las partes implicadas y la honradez de los resultados. Además, debe proporcionar un informe equitativo que revele todas las virtudes y defectos del objeto (Stufflebeam y Shinkfield, 1987, p.27)

Ser docente, por lo tanto, los colocaba en una doble posición, ya que debían ser los más objetivos posibles no solo por el hecho de que se les encargaba realizar una tarea demasiado compleja y, de la misma forma, eran observados en la labor que realizaban. Al trabajar para CENEVAL, tenían que cumplir con ciertos estándares de calidad que se les imponía y que eran supervisados por los auditores, con el fin de no discrepar en sus puntajes.

Esta cuestión la conocían muy bien los evaluadores y de alguna forma les imponía cierta responsabilidad al momento de ejecutar sus tareas. Sin embargo, el ser docentes y conocer las posibles consecuencias que esto acarrearía para el gremio magisterial, colocaba a los evaluadores en una doble posición: la situación de calificar con “justicia”, es decir, poder determinar un puntaje de acuerdo a lo que encontraban en el trabajo presentado pero con un doble sentido de no perjudicar a sus compañeros; por otro lado, la idea de “no regalar calificación”, es decir, no asignar altas calificaciones si el trabajo no lo merecía, aunque con ello el docente evaluado pudiera perder un incentivo.

Traté de hacer las cosas bien porque también tenía miedo de que me auditaran, de que ya no me permitieran evaluar (Evaluador 9)

Implica evaluar con ética y profesionalismo y determinar una calificación correcta para alguien que depende de ella (Evaluador 10)

De entrada, significaba un poquito de estrés porque a veces en la parte de la redacción del docente no lograba encajar ni en el 3 ni en el 4, ni era ni 2 ni era ni 3, o a veces ni era ni 1 ni 2 y ahí venía la parte del sentido común de la experiencia (Evaluador 10)

Y dependiera de eso su trabajo, entonces si tenía que aplicar mucho la ética, la parte profesional para no regalar calificación ni estar calificando como sea (Evaluador 10)

Los evaluadores eran conscientes de lo que implicaba la evaluación del desempeño debido a que con base en los resultados los docentes evaluados podían ser removidos de su cargo sin responsabilidad para la autoridad educativa (DOF, 2013c). Además, el ser docente, implicaba actuar con ética profesional sin que su valoración significara actuar con algún tipo de sesgo.

V. Discusión

La evaluación ha sido vista como un mecanismo que ayuda a conocer la situación de un sistema educativo, de una institución o de un grupo. En muchas ocasiones se confunde con el simple hecho de emitir una calificación a través de una prueba estandarizada, por lo que, para muchos hablar de evaluación es sinónimo de examen. Se trata entonces de encontrar procesos evaluadores que sean capaces de incidir en la práctica docente, es decir, de contribuir a su mejora. La idea “radica, por lo tanto, en encontrar formas de pensar respecto a la evaluación que tengan influencia positiva sobre el aprendizaje y desarrollar prácticas evaluativas que puedan acompañar a esta nueva concepción” (Ibarra y Rodríguez, 2010, p. 401).

Por otro lado, durante el sexenio 2012-2018, la evaluación del desempeño docente fue el centro de atención de las reformas educativas, iniciando con ello todo un movimiento tanto de los opositores como de los militantes. Ahora bien, en ese periodo, se decide que los evaluadores sean docentes en servicio, quienes deberían ser certificados por el INEE y al mismo tiempo someterse al proceso de evaluación.

Los evaluadores, por tanto, contaban con la experiencia en el sistema educativo, por lo que de alguna forma conocían las condiciones contextuales en las cuales se lleva a cabo la práctica educativa, y esto, les daba una ventaja al reconocerse en los trabajos que sus compañeros presentaban y que calificaban. Además, al tener años de servicio en la función que iban a emitir juicios, les daba las competencias tanto en contenidos de los planes y programas, como en los mismos instrumentos que les tocaba calificar. Ser evaluador entonces, “resulta más fácil [...] para aquellas personas que conocen el contexto y la actividad, aquellos que enseñan las mismas materias que los evaluados” (Canales et al, 2011, p. 94).

Por otro lado, contaban con la formación en educación, ya que eran egresados de escuelas normales y de instituciones formadoras de docentes, además de contar con estudios de posgrado, es decir, llevaban consigo esta formación profesional que les daba las herramientas teóricas para poder emitir juicios del trabajo que se realiza en las aulas. Esta formación era complementada con cursos sobre instrumentos de evaluación, como el uso de rúbricas, lo que complementaba la formación obtenida en las universidades.

VI. Conclusiones

Los evaluadores certificados reconocen que tener la experiencia en el ámbito educativo los dotaba de la capacidad para reconocer las situaciones planteadas por sus compañeros, además del uso de un lenguaje característico del grupo al que pertenecen. Esta situación, era beneficioso pues les aseguraba la emisión de juicios los más objetivos posibles y de acuerdo con las tareas evaluativas.

Ser docente les brindaba las competencias para reconocer el trabajo desempeñado en los productos a evaluar, pero las competencias del ser evaluador se fueron desarrollando de acuerdo con el proceso vivido, la formación en el manejo de los instrumentos y la experiencia en cada uno de los procesos de evaluación.

Por último, evaluar con ética profesional, significaba llevar a cabo un trabajo de acuerdo con los lineamientos de la autoridad educativa y desde la responsabilidad de trabajar para un organismo como CENEVAL, quien no solo vigilaba el proceso, sino que emitía ciertos estándares para asegurar la calidad de las evaluaciones. Cabe mencionar, entonces, que, para los evaluadores, calificar a sus compañeros, significaba contar con las herramientas adecuadas para emitir un juicio lo más apegado a la realidad educativa y por otro, no dejar en manos de sujetos externos una actividad muy compleja como es el trabajo docente.

Referencias

- Canales, A., Luna, E., Díaz, F., Monroy, M., Díaz, M., García Garduño, J. (2011). Aproximaciones metodológicas al análisis y la evaluación de la docencia. En Rueda M. y Díaz-Barriga, F. (Coordinadores), 2011. *La evaluación de la docencia en la universidad*. UNAM y Plaza y Valdés.
- Diario Oficial de la Federación (2013a). *Decreto por el que se reforman los artículos 3o. en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV, y se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5288919&fecha=26/02/2013
- Diario Oficial de la Federación (2013b). *Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente*. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013
- Diario Oficial de la Federación (2013c). *Decreto por el que se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública*. https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5322028&fecha=14/11/2013#gsc.tab=0
- Diario Oficial de la Federación (2013d). *Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/abro/linee/LINEE_orig_11sep13.pdf
- Díaz, F. (2002). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista*. McGrawHill
- González, L. y Ayarza, E. (1997). *Calidad, evaluación institucional y acreditación en la educación superior en la región latinoamericana y el caribe*. Caracas: Ediciones CRESALC/UNESCO
- Ibarra, M.S. y Rodríguez, G. (2010). Aproximación al discurso dominante de la evaluación del aprendizaje en la universidad. *Revista de Educación*, 351, 381-407.
- Mora, A. I. (2004). La evaluación educativa: Concepto, períodos y modelos. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"*, 4 (2).

- Rueda, M. (2008). La evaluación del desempeño docente en la universidad. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Especial, 1-15. Consultado el día de mes de año, en: <http://redie.uabc.mx/NumEsp1/contenido-rueda.html>
- SEP (2012). *El enfoque formativo de la evaluación*. SEP.
- Stufflebeam, D. y Shinkfield, A. (1987). *Evaluación sistemática. Guía teórica y práctica*. Paidós.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1986). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós.