



## La formación continua y la evaluación del desempeño docente capacitarse para evaluarse, evaluarse para permanecer en el servicio profesional docente

Diana Laura Gámez Peña  
Instituto de Desarrollo Docente, Investigación y Evaluación Educativa  
iddie\_dgamez@hotmail.com

Referirse a la formación continua de un docente de educación básica en Coahuila es tocar temas verdaderamente importantes para un maestro que por vocación desea laborar dentro de un sistema educativo, llamado hoy en día Servicio Profesional Docente.

### Introducción

Un tema prioritario en la agenda de la tan anhelada reforma educativa 2012 es el relacionado con los docentes de Educación Básica que están sujetos a evaluarse en su desempeño con el propósito de permanecer en el sistema educativo llamado hoy en día Servicio Profesional Docente. Como un aspecto determinante para fortalecer los conocimientos y habilidades docentes la Estrategia Nacional de Formación Continua y Desarrollo Profesional pone en el centro de atención al docente como un sujeto con saberes y capacidades para decidir sobre su formación continua y desarrollo profesional, esta estrategia especifica con claridad las prioridades y líneas de acción para atender con pertinencia al personal sujeto a formación continua y a procesos de Evaluación de Desempeño Docente.

Esta estrategia es participativa, con acciones y competencias distribuidas entre la Subsecretaría de Educación Básica y las autoridades educativas de cada entidad responsables de la formación continua,



---

se vincula de manera más precisa con la educación básica y con la política educativa de la escuela al centro y, finalmente, articula los dos ejes de la reforma educativa: *evaluación y formación*, definiendo mecanismos de asesoramiento de cara a la evaluación que efectuará el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, en su segunda oportunidad, a los docentes que obtuvieron resultados considerados como insuficientes.

Esta formación continua está dirigida a los profesionales en activo, llámese docentes, técnicos docentes o directivos, que pretenden mejorar sus conocimientos, habilidades y aptitudes para el desarrollo de su profesión; este tipo de formación se da a lo largo de la vida laboral de un docente, y según el artículo 59 de la Ley General del Servicio Profesional Docente "el Estado debe proveer lo necesario para que los maestros tengan opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural".

Para algunos la formación continua se reduce solo a cursos, talleres, capacitaciones o diplomados, que en el mejor de los casos, responden a necesidades laborales, otros tienden a referirse a ésta en un sentido más abarcativo, sin embargo, quienes hablan de formación continua en un sentido estricto del concepto, consideran que ésta tiene lugar a través de una serie de acciones de enseñanza-aprendizaje intencionadas dentro y fuera de una institución educativa, por lo que se le considera un proceso formal, organizado, planeado, estructurado y que cumple con un propósito específico.

En un sentido más amplio del concepto, la formación continua integra procesos de aprendizaje que están vinculados a la práctica docente, al trabajo con alumnos y a la gestión escolar, transformados en estrategias e innovaciones educativas que se puedan aplicar en el aula.

### ¿Es la formación continua la médula espinal para la acreditación de la evaluación de desempeño docente?

Hoy en día, y de cara a una segunda oportunidad para la sustentación de un examen para permanecer o no en el Sistema Profesional Docente, los actores educativos catalogados como "docentes insuficientes", deben enfrentar y recibir capacitación que les permita contar con las herramientas didácticas, metodológicas, de conocimientos y habilidades disciplinares para lograr acreditar un instrumento evaluativo que posteriormente les ayude a quitar esa categoría de "insuficientes".



---

Por esta razón, la formación continua se convierte en la médula espinal del proceso evaluativo, ya que toma total relevancia al promover en su propuesta un proceso formal, con características idóneas que apoyen a los maestros en los aspectos que requieren fortalecer, ya sea la elaboración de un expediente de evidencias que dé cuenta de la manera en que el docente lleva al aula la práctica educativa y sobre todo de qué manera sus alumnos perciben y se apropian del conocimiento transmitido.

De igual forma, la capacitación debe atender las debilidades que los maestros denotaron en el dominio de los conocimientos y habilidades para la práctica docente, aspecto por demás relevante, pues es aquí donde el maestro debe demostrar que es apto para desempeñar el puesto de un educador de infantiles. Por último, y no menos importante, existe otra área de oportunidad donde los maestros deben capacitarse, ésta se relaciona con la capacidad del docente para fundamentar teórica y prácticamente su planeación didáctica de actividades escolares, dirigida a la diversidad de alumnos que pueda llegar a tener en un ciclo escolar.

Con base en estos rubros, la formación continua mantiene su importancia, pues dentro de los aspectos a evaluar los maestros deben considerar todos los contextos posibles donde el niño se desenvuelve: casa, colonia, escuela, salón de clases, contextos familiares, de amistades y de compañeros de grupo, etcétera; para luego fundamentar la razón por la cual decide planear sus actividades docentes.

Se puede entender en este artículo que los docentes insuficientes y próximos a evaluarse tienen un proceso de formación o capacitación organizado, adecuado, planeado, con acciones de seguimiento, acorde a sus necesidades de formación, sin embargo, es importante mencionar que el proceso y las acciones de seguimiento de capacitación están indicados para desarrollarse de manera virtual o en línea, lo que para algunos puede llegar a ser un contra por no contar con las competencias necesarias para iniciar, desarrollar y culminar de manera satisfactoria un proceso de este tipo.

Aunado a esto existe otro factor relacionado con el o los responsables de otorgar la formación continua; por primera vez en la historia de la capacitación docente en México, este papel lo juegan las Instituciones de Educación Superior (IES) a través de convenios centralizados a nivel federal, lo que convierte a las instancias estatales responsables de la formación en meras gestoras del proceso de formación.



---

Estas IES son contratadas a través de la Dirección General de Formación Docente y Desarrollo Profesional y establecen el compromiso de atender virtualmente, a través de sus propias plataformas, a los maestros que hayan seleccionado el o los cursos necesarios para estar listos para su evaluación de desempeño.

También se debe considerar que para el buen desarrollo de todo proceso formativo es necesario tomar en cuenta la información que se deriva de diferentes aspectos: 1. El informe de resultados individuales que cada docente obtiene una vez que fue evaluado por primera vez, en este informe aparecen los aspectos que requiere fortalecer. 2. Acudir al Centro de Maestros más cercano a su región para recibir la orientación y guía para inscribirse o registrarse en la Plataforma Nacional de Formación Continua, donde podrá elegir el o los cursos que más se adapten a sus necesidades formativas así como las IES que lo ofrecen. 3. Una vez realizado el registro en plataforma deberá esperar a que la IES que seleccionó lo contacte para así tomar acuerdos con su coordinador de grupo para iniciar el proceso formativo. 4. Desarrollar el curso de capacitación en línea tratando de mantener una comunicación con su Coordinador para aclarar dudas y avanzar en el proceso. 5. Una vez acreditado el curso, esperar el momento para la segunda evaluación del desempeño.

Como podemos apreciar en este escrito, el proceso de formación continua de un docente considerado "insuficiente" está formado por diferentes pasos que debe seguir cabalmente para estar lo mejor preparado posible y sustentar su segunda oportunidad de evaluación de desempeño.

## Conclusiones

El binomio *evaluación - formación* debe estar siempre de la mano, uno no podría existir sin el otro, por una parte si el docente considerado insuficiente tiene el firme propósito de capacitarse y prepararse para su evaluación y poder así cambiar su estatus ante la comunidad educativa, también el Servicio Profesional Docente debe cumplir con lo establecido en la legislación que lo rige y ofrecer a los maestros una Estrategia de Formación Continua y Desarrollo Profesional acorde a las necesidades precisas de cada uno, cumplir con el traje a la medida.

Toda acción de capacitación o formación continua dentro del servicio educativo debe contar con elementos de calidad, empezando por ser oportuno, acertado, adecuado, apropiado, congruente y conveniente para que puedan cubrir las necesidades o áreas de oportunidad de los docentes.



Curso de capacitación, IDDIEE 2016.

Si bien es cierto que en este momento quien no maneja las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) se puede ver desfasado de la actualidad o bien rebasado por la modernidad en los procesos de capacitación, también es necesario tomar en cuenta que una gran cantidad de docentes están en ese proceso de incorporar a su vida laboral todas las tecnologías que apoyen su función, por lo que la operacionalización de los procesos de formación en esta modalidad debe irse incluyendo gradualmente para que no exista un doble impacto negativo en el maestro, por un lado su desconocimiento de las TIC y por otro lado la evaluación de desempeño docente.



Curso de capacitación, IDDIEE 2016

## Bibliografía

Ley general del servicio profesional docente. Mexico, mexico.federacion, D.O. (2013).

Segovia Domingo, *Asesoramiento al centro educativo* (Octaedro ed., Vol. s/n). D.F., México: Octaedro. (2001).

Tapia García, G.. Formación para el asesoramiento a las escuelas: Un proceso emergente en México. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, (2008).

Ventura, M.. Asesorar es acompañar. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, (2008).