

Febrero 2024
Vol. 11, No. 1

revie

Revista de Investigación y Evaluación Educativa

e-ISSN: 2409-1553
<https://revie.gob.do>

 **ideice**
Instituto Dominicano de Evaluación e
Investigación de la Calidad Educativa

DESCRIPCIÓN

El Instituto Dominicano de Evaluación e Investigación de la Calidad Educativa (Ideice) es un órgano técnico del Ministerio de Educación de República Dominicana (Minerd), cuya misión es desarrollar procesos de evaluación e investigación, que aporten evidencias sobre la calidad educativa y fomenten la mejora continua del Sistema Educativo Dominicano.

Desde el 2014, el Ideice ha venido entregando semestralmente la Revista de Investigación y Evaluación Educativa (Revie), revista digital que cumple con el objetivo de divulgar los avances de las investigaciones realizadas por los expertos en el área de educación. Revie es un recurso interactivo y de libre acceso, que sirve para fomentar debates constructivos, que lleven a ideas y propuestas para la mejora del sistema educativo.

DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL IDEICE

Dra. Carmen Caraballo

EQUIPO EDITORIAL

Director

Dr. Julián Álvarez Acosta

Editora

Mtra. Dilcía D. Armesto Núñez

Editores de sección

Mtra. Lidia Moreta

Mtr. Francisco Javier Martínez Cruz

Corrección de estilo

M.A. María Rosario

Dr. Roque Santos Cueto

CONSEJO TÉCNICO

Analistas de producción

M.A. Edwin Santana

Analista de datos

Lic. Iván Vargas

Soporte de tecnología

Ing. Miguel Frías Méndez

Diseño y maquetación

M.A. Natasha Mercedes Arias

Lic. Yeimy Olivier Salcedo

COMITÉ CIENTÍFICO

Dr. Julio Cabero Almenara

Dra. Carmen Llorente Cejudo

Dr. Héctor Valdés

Dra. Verónica Marín

Dr. Julio Ruiz Palmero

Dr. Juan Manuel Trujillo Torres

Dra. Consuelo Prado

Dr. Juan Jesús Gutiérrez Castillo

Dra. Margarita Carmenate

Dra. Mu-Kien Sang Ben

Dra. Jeanette Chaljub Hasbun

Dr. Alfredo Antonio Gorrochotegui

Dra. Ana María Ortíz

Dr. Daniel Enrique Ariza Gómez

Dr. Daniel Vargas Peña

Dr. Enrique Sánchez Rivas

Dra. Gladys Milena Vargas Beltrán

Dra. Gloria Calvo

Dra. Inmaculada Aznar Díaz

Dr. José Leopoldo Artiles Gil

Dra. Josefina Vijil

Dra. Liliana Montenegro

Lic. Luis Enrique Rodríguez

Dr. Marcos J. Villamán

Dra. Marta J. Lafuente

Dra. Morella Alvarado

Dr. Pablo Mella

M.A. Patricia Carolina Matos Lluberes

M.A. Pavel Corniel

Dr. Ramón Leonardo Díaz

Mag. Renato Operti

Dr. René Jorge Piedra de la Torre

Dr. Rodrigo Moreno Aponte

Dra. Aida Alexandra González Pons

Dra. Sandra Martínez Pérez

Dra. Sor Ana Julia Suriel Sánchez

Dra. Katusca Manzur Herra

Dr. Dustin Muñoz

Dr. Alexander Rubio Álvarez

Dr. Fernando Jafer Bárbara Rodríguez

Dra. Leidy Claret Hernández Flores

Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons
Atribución-NoComercial-Sin-Derivar 4.0 Internacional.









ÍNDICE

- 04** **00. ÉTICA EN LA INVESTIGACIÓN Y EN LA PUBLICACIÓN CIENTÍFICA: DESAFÍOS ACTUALES**
ETHICS IN RESEARCH AND SCIENTIFIC PUBLICATION: CURRENT CHALLENGES
Álvarez Acosta, Julián
- 07** **01. DESEMPEÑO DE LOS FORMADORES DE DOCENTES EN ESCUELAS NORMALES: OPINIÓN DE LOS JEFES DE DEPARTAMENTO**
PERFORMANCE OF TEACHER TRAINERS IN NORMAL SCHOOLS: OPINION OF DEPARTAMENT HEADS
Cardoza-Batres, Francisca • Araujo Gurrola, Hilario • Reyes García, José
- 25** **02. REVISIÓN DE LA VALIDACIÓN DEL DEFINING ISSUES TEST (DIT) EN PAÍSES HISPANOHABLANTES**
REVIEW OF THE VALIDATION OF THE DEFINING ISSUES TEST (DIT) IN SPANISH-SPEAKING COUNTRIES
Florentino, Basilio
- 43** **03. RSL CON PRISMA: MÉTODOS PARA EL PROCESO DE VALIDACIÓN DE EXÁMENES DE INGRESO A LA UNIVERSIDAD DESDE EL ENFOQUE BASADO EN ARGUMENTOS**
RSL WITH PRISMA: METHODS FOR THE VALIDATION PROCESS OF UNIVERSITY ENTRANCE EXAMS FROM AN ARGUMENT-BASED APPROACH
Ruiz Mendoza, Karla Karina • Pedroza Zúñiga, Luis Horacio • López, Alma Yadhira
- 65** **04. CONCEPCIÓN DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN FÍSICA SOBRE LOS RECURSOS DIDÁCTICOS UTILIZADOS EN PRIMARIA**
PHYSICAL EDUCATION TEACHER'S CONCEPTION OF THE DIDACTIC RESOURCES USED IN ELEMENTARY SCHOOL
Taveras Méndez, Rafael • Nolasco Guridy, Dinorah • Bautista, Loan
- 88** **05. IMPEDIMENTO DEL HABLA Y RECURSOS EDUCATIVOS DIGITALES: REVISIÓN SISTEMÁTICA DESDE LA DOCENCIA EN EDUCACIÓN ESPECIAL EN LA CIUDAD DE NUEVA YORK, USA**
SPEECH IMPAIRMENT AND DIGITAL EDUCATIONAL RESOURCES: SYSTEMATIC REVIEW FROM SPECIAL EDUCATION TEACHING IN NEW YORK CITY, USA
Made, Ana

DESEMPEÑO DE LOS FORMADORES DE DOCENTES EN ESCUELAS NORMALES: OPINIÓN DE LOS JEFES DE DEPARTAMENTO

PERFORMANCE OF TEACHER TRAINERS IN NORMAL SCHOOLS: OPINION OF DEPARTMENT HEADS

-   **Cardoza-Batres, Francisca**
Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango, México
-   **Araujo Gurrola, Hilario**
Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango, México
-   **Reyes García, José**
Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango, México

Recibido: 2023/10/16

Aceptado para su publicación: 2024/01/09

Publicado: 2024/02/01

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo identificar necesidades de capacitación y mejora del desempeño profesional del docente. La investigación es de paradigma interpretativo, de tipo cualitativa, con un método de análisis conversacional y como técnica tuvo la entrevista. El estudio se basó en la teoría constructivista y modelo de evaluación formativa, los participantes fueron cinco jefes de departamento de las licenciaturas de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango. Las respuestas se agruparon en once categorías de análisis. Los jefes califican el desempeño del total de docentes como satisfactorio, comprometido, adecuado y activo, en lo correspondiente a la planeación del curso, metodología constructivista, uso de estrategias innovadoras, trabajo colaborativo, adecuaciones a recursos didácticos y tecnológicos. Refieren buena habilidad docente para el uso de las tecnologías, aprovecharon videollamadas, WhatsApp, Plataforma de Google Classroom, Google Meet, videoconferencias, se mostraron creativos ante situaciones de enseñanza-aprendizaje, uso de competencias didácticas-pedagógicas adecuadas, docente empático, procuró la integración y la atención de estudiantes en riesgo, actitud positiva y trato respetuoso. Seis de siete docentes evaluados se basan completamente en el programa del curso, emplean procedimientos y criterios de evaluación claros, capacitación y actualización para el uso de la tecnología e investigación educativa.

PALABRAS CLAVE

Desempeño de un papel, evaluación del docente, formación de docentes.

ABSTRACT

The performance of teacher trainers in normal schools, according to the opinion of the department heads, aimed to identify training needs and improvement of their professional performance, interpretive paradigm research, qualitative type, conversational analysis method, interview technique. The study was based on the constructivist theory and formative evaluation model, the participants were five heads of Department of the Benemerita y Centenaria Normal School of the State of Durango degrees. The responses were grouped into eleven analysis categories. The heads rate the performance of all teachers as satisfactory, committed, adequate and active, in relation to course planning, constructivist methodology, use of innovative strategies, collaborative work, adaptations to didactic and technological resources. They report good teaching skills in the use of technologies, they took advantage of video calls, WhatsApp, Google Classroom Platform, Google Meet, videoconferences, they were creative in teaching-learning situations, use of appropriate didactic-pedagogical skills, empathetic teacher, sought integration and attention to students at risk, positive attitude and respectful treatment. Six of seven teachers evaluated are based completely on the course program, use clear evaluation procedures and criteria, training and updating for the use of technology and educational research.

KEYWORDS

Playing a role, teacher evaluation, teacher training.

1. INTRODUCCIÓN

Los docentes de los distintos niveles educativos tienen como encomienda brindar una educación de calidad como un derecho inalienable de los ciudadanos, lo anterior está prescrito en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, específicamente en el Artículo 3.º y en la Ley General de Educación.

Los formadores de los futuros docentes, según la Secretaría de Educación Pública (SEP, 2018), colaboran con la formación integral de los estudiantes y contribuyen con el desarrollo de las Escuelas Normales. La formación docente en las Escuelas Normales requiere que «se atiendan los principios del Modelo Educativo de la Nueva Escuela Mexicana para resignificar la educación de las niñas, los niños, adolescentes y jóvenes con un enfoque holístico e integral» (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2022, p. 2). En este sentido, el desempeño debe estar orientado al logro de objetivos planteados en las instituciones dedicadas a la formación del docente. En tanto que la evaluación del desempeño docente es la valoración de las acciones que realiza el docente desde la evaluación diagnóstica, planificación del curso, estrategias de enseñanza y de aprendizaje, materiales y recursos a utilizar, evaluación de los aprendizajes, trato hacia los estudiantes y necesidades de capacitación. Son todas las actividades que el formador realice para llevar a cabo su clase dentro del aula (Peña, 2022).

El cuarto Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS), sobre educación de calidad, se plantea como meta (4.c) «aumentar considerablemente la oferta de docentes calificados» (p.2). Aspiración que tiene toda institución educativa para así garantizar buenos resultados con los estudiantes que atiende.

La profesión docente debe ser un ejercicio, cuidado y con suficiente acompañamiento por parte de las autoridades inmediatas. Las prácticas de los formadores de docentes deben valorarse a la luz de las propuestas que hacen los organismos encargados de evaluar su desempeño profesional, como lo hace la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros (USICAMM), a partir de cuatro temas: estrategias didácticas; materiales educativos de apoyo al aprendizaje; tecnología para la enseñanza y el aprendizaje, y trabajo educativo en el entorno comunitario. Se trata de un reconocimiento a la práctica educativa (Secretaría de Educación Pública [SEP:USICAMM], 2023). Al interior de las instituciones, la práctica de evaluación del desempeño considera diversos indicadores que van desde la formación profesional, preparación de clases mediante la planeación con antelación, la puesta en marcha de las acciones planeadas (el desempeño del docente) y la parte actitudinal y de trato del docente hacia los estudiantes.

Existen pocos estudios sobre evaluación del desempeño docente en las Escuelas Normales, 25 trabajos en la última década (Peña, 2022). En estos estudios se identificó como dificultad el que el

directivo no involucre, en procesos de cambio y mejora, tiempo dedicado a las evaluaciones, escasos márgenes de participación real e indiferencia de los profesores. Pese a que se reconoce la importancia de realizar estas valoraciones en las Escuelas Normales, las evaluaciones internas no consideran un modelo específico; las evaluaciones externas, algunas de ellas, se relacionan con la evaluación que realizan los organismos como los Comités Interinstitucionales para la Evaluación en la Educación Superior (CIEES).

El pensamiento docente en Chile respecto a su desempeño e impacto educativo (Venegas, 2020) da cuenta de una revisión de evidencia científica del período 2011-2019, en el que se incrementa la responsabilización de la escuela y el profesorado sobre los resultados escolares, se encontró un pensamiento enfocado a la responsabilidad profesional, social y vocación para permanecer en la carrera. Los participantes se identifican a sí mismos como sujetos mayormente profesionales, reflexivos y críticos.

Guzmán-Mora y Ruiz-Cuéllar (2022), estudiaron sistemas de evaluación interna y externa de la práctica de los formadores, las dimensiones más recurrentes consideradas en los instrumentos son: «planeación y organización del curso, uso del tiempo, evaluación, estrategias de enseñanza utilizadas, motivación, ambientes de aprendizaje, conocimientos del docente y aspectos administrativos (como la entrega en tiempo y forma de la planeación y asistencia a las clases)» (p. 6). Algo importante que no se indagó fueron los materiales o recursos didácticos empleados. Resultó que ambos tipos de sistemas no logran un impacto significativo en la práctica pedagógica. Concluyen que las escuelas normales participantes valoran y reconocen la importancia de que la evaluación de sus formadores tenga un impacto en la práctica, la cuestión es que no cuentan con suficientes elementos para lograrlo.

Benoit Ríos y Vega Pinochet (2022) en la valoración de autopercepciones encontraron como fortalezas: desarrollo de aspectos didácticos y disciplinares, manejo comunicativo, vocación pedagógica y formación integral. Las debilidades: falta de experiencia práctica y el poco dominio de grupo. Identificaron sentimientos positivos (confianza y compromiso o el desarrollo de estrategias), los hallazgos con valoración negativa fueron la presencia de miedos y aprensiones asociados a la efectiva resolución de problemas, a la empleabilidad e inserción laboral y al cumplimiento de las expectativas que otros tienen respecto de su rol docente. Asumen que la tarea pendiente es un perfeccionamiento integral que supere las debilidades e inseguridades.

Con la intención de conocer cómo el profesorado fomenta la competencia digital de sus alumnos, Urbina et al., (2022) aportaron que los docentes perciben tener un nivel de competencia digital docente (CDD) intermedio y contribuyen, en menor medida, al desarrollo de la competencia digital docente del alumnado. El nivel de competencia se encuentra asociado al uso de la tecnología como recurso didáctico. Se ha identificado que «la experiencia de uso de tecnologías digitales está relacionada con el desarrollo de la CDD» (p. 58), sin embargo, encontraron que los docentes no consideran, mayoritariamente, que

contribuyen al desarrollo de la CDD de los futuros maestros. En la actualidad se requiere de esta competencia digital, conforme el docente desarrolla este tipo de actividades se espera que impacte en los estudiantes a su cargo al transferir estos conocimientos al logro de aprendizajes significativos.

Peña (2022), en su estudio sobre desempeño docente, propuso un modelo de acompañamiento pedagógico para fortalecer la planificación curricular y ejecución del proceso enseñanza aprendizaje, relacionado con la gestión educativa y con el fin de mejorar los aprendizajes en la institución, pone como figuras esenciales la organización y la capacitación para el alcance de los objetivos de la institución. El trabajo está enfocado en la opinión de docentes sobre el acompañamiento pedagógico que reciben.

Arellano et al., (2019) compararon los resultados de la evaluación del desempeño docente en la ENMJN, resultó que hay que dar mayor seguimiento a la retroalimentación de competencias y áreas de oportunidad de los estudiantes, dejar claros los criterios de evaluación de un curso desde el inicio; concluyeron que al evaluar el desempeño docente en el aula se dan insumos a la institución para mejorar las prácticas, con un impacto favorable en la formación inicial de las estudiantes. Este resultado es significativo, con frecuencia se inician las acciones y no se da acompañamiento al docente para saber si el trabajo planeado está siguiendo el rumbo y los resultados esperados.

Las anteriores investigaciones se enfocaron en la responsabilización de la escuela y el profesorado sobre los resultados escolares (Venegas, 2020), sistemas de evaluación interna y externa de la práctica de los formadores (Guzmán Mora & Ruiz Cuéllar, 2022), la valoración de autopercepciones sobre su desempeño e identificación de fortalezas y debilidades (Benoit Ríos & Vega Pinochet, 2022), al nivel de competencia digital docente (CDD) intermedio (Urbina et al., 2022), a proponer un modelo de acompañamiento para mejorar los aprendizajes (Peña, 2022). Ningún estudio da cuenta de la valoración que hacen los jefes inmediatos sobre el desempeño de los docentes normalistas a su cargo. Además, de que los indicadores empleados en esas investigaciones no consideran elementos indispensables para tener un conocimiento integral de las implicaciones que tiene el desempeño del docente en las escuelas normales, por esta razón se advierte un área de oportunidad sustantiva para realizar la presente investigación.

A partir de los planteamientos anteriores se generaron las interrogantes siguientes: ¿Cómo se está desempeñando el docente de educación superior?, ¿qué opinión tienen los jefes inmediatos sobre desempeño de los docentes? ¿Qué requieren los docentes para estar actualizados? La opinión de los jefes inmediatos sobre el desempeño docente pretende recuperar la experiencia de una institución educativa en la que es necesario un seguimiento puntual del actuar del profesorado. De ahí que para la presente investigación se planteó la pregunta general: ¿Cuál es la opinión de los jefes de departamento sobre el desempeño de los profesores que laboran en la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de

Durango?; las preguntas secundarias: ¿Cuáles son las características demográficas de los participantes? ¿Qué opinan los jefes de departamento sobre el desempeño de los docentes que se ubican en su área de trabajo? ¿Cuáles necesidades de capacitación tiene el docente de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango de acuerdo con los requerimientos actuales?

Se espera encontrar opiniones que se enfoquen en el buen desempeño de los docentes, dado que se considera el elemento fundamental del proceso enseñanza aprendizaje, de tal forma que la hipótesis planteada en este estudio fue: H1. Los participantes atribuyen opiniones positivas hacia el desempeño de los docentes de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango.

El objetivo general fue conocer la opinión de los jefes de departamento con respecto al desempeño de los profesores de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango, con el fin de identificar necesidades de capacitación y mejora de su desempeño profesional. Los objetivos específicos; I) Describir las características demográficas de los participantes, II) Identificar la opinión de los jefes de departamento sobre el desempeño de los docentes que laboran en sus áreas, para establecer estrategias de mejora, III) Identificar necesidades de capacitación y actualización para los catedráticos que laboran en la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango para la mejora de la calidad del proceso de intervención pedagógica.

Desarrollo

El desempeño de los docentes de escuelas normales considera la realización de planeaciones, aplicación y evaluaciones de la tarea didáctico-pedagógica. En el Diario Oficial de la Federación se define la evaluación del desempeño como «la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función Docente, Directiva, de Supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica» (Diario Oficial de la Federación, 2018, p. 2).

La Secretaría de Educación Pública (SEP, 2023) refiere que «los jefes inmediatos deberán calificar el grado de cumplimiento que hayan tenido sus colaboradores para cada una de las metas, en términos de los indicadores de medición de resultado y oportunidad» (p. 4). Díaz Barriga (2021) afirma que la escuela es vista como una institución que se vincula con su comunidad y los docentes son concebidos como agentes de cambio social, que cumplen una función social y educativa. El profesor actualmente tiene la función de facilitador del aprendizaje, en sus estrategias integra saberes tecnológicos, sociales, emocionales y éticos.

Para la Educación Superior, la evaluación del desempeño de los profesores busca mejorar los resultados tal y como refiere SEP (2023) «... Identificar las áreas de oportunidad de cada trabajador... reflexionar sobre las fortalezas y debilidades del personal a su cargo que le permita establecer una

adecuada dirección de necesidades de capacitación» (p.4); se afirma que la evaluación del desempeño profesional docente busca áreas de oportunidad que orienten la toma de decisiones para lograr un mejor desempeño académico de los participantes evaluados. Para efectos de esta investigación, el desempeño docente se entiende como la realización de diagnóstico, planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de acciones didáctico-pedagógicas, que contribuyen a la formación de sus estudiantes.

En la actualidad se requiere fortalecer las competencias de los docentes, reclutar a los mejores en los centros escolares. Docentes que «resignifiquen la educación de las niñas, los niños, adolescentes y jóvenes con un enfoque integral, a partir de una vocación de docencia que promueva modelos de educación pertinentes y aprendizajes relevantes» (Secretaría de Educación Pública [SEP], 2022a, p. 4).

Durante el siglo XX prevaleció «el modelo pedagógico de la eficiencia (modelo dominante que crea incluso incentivos a docentes “destacados”), este enfoque plantea que la escuela y todos los alumnos son responsabilidad de todos los maestros» ... (Díaz Barriga, 2021, p. 537). Vale la pena valorar esta afirmación porque son múltiples factores los que intervienen para obtener buenos resultados escolares y una educación de calidad por parte de los profesores.

El docente de educación superior, según la SEP (2018), busca promover ambientes de aprendizajes adecuados a determinada situación que solo pueden ser construidos por un profesional reflexivo, para lograr lo anterior es necesario que desarrolle estas competencias. E decir, se entiende que el docente habrá de contar con una diversidad de estrategias de enseñanza y de aprendizaje que realmente impacten a los estudiantes que están a su cargo. Asimismo, esta organización refiere que «los docentes son agentes de transformación social que tienen la responsabilidad de coadyuvar con la formación integral de las futuras generaciones de maestras y maestros para todo el territorio nacional» (SEP, 2018, p. 15). En efecto, la actuación comprometida del docente tiene un fuerte impacto en los resultados educativos, necesita de herramientas que le permitan un desempeño óptimo y adecuado a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

El currículo para la formación docente está basado en dimensiones y justamente una de ellas es la Dimensión psicopedagógica, explica que «las y los egresados poseen un acervo de conocimientos teóricos y de prácticas vivenciales de enseñanza y aprendizaje diferenciadas ...para generar aprendizajes significativos, trascendentes y perdurables» (SEP, 2022, p. 6). Mediante esta formación, los docentes adquieren competencias didácticas y pedagógicas que les permiten articular acciones del aula, la escuela y la comunidad de manera inclusiva, poseer habilidad para comunicar sus ideas, diseño, planificación y evaluación de estrategias de intervención educativa para mejorar y transformar los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Por su parte, el Programa Sectorial de Educación 2020-2024, pretende garantizar que los aprendizajes de las y los futuros docentes, así como del personal docente en activo, cuentan con la relevancia y pertinencia necesarias (Diario Oficial de la Federación, 2022). Este programa también plantea la revalorización de los docentes como agentes del proceso educativo, promover el desarrollo profesional, la mejora continua y la vocación de servicio. En cuanto a la revalorización de los docentes, durante los últimos cinco años se ha puesto mayor atención a la labor de las maestras y los maestros, pese a que en la elección de carrera la matrícula bajó considerablemente en las escuelas normales del país, actualmente se ha dado mayor importancia a esta labor educativa.

Respecto al modelo teórico que respalda la presente investigación es el constructivismo, teoría fundamentada en la participación del sujeto sobre el objeto del conocimiento, la relación del aprendiz con el entorno y con sus iguales permite fortalecer la construcción de su propio conocimiento. En este modelo, el maestro promueve el desarrollo y la autonomía de los estudiantes (Ortiz, 2013). Su papel fundamental consiste en propiciar una atmósfera de reciprocidad, de respeto y autoconfianza, permitiendo que se dé el aprendizaje autoestructurante de los estudiantes, principalmente a través de la enseñanza indirecta y del planteamiento de problemas y conflictos cognoscitivos. El maestro debe reducir su nivel de autoridad, evitar fomentar dependencia para participar de manera reflexiva y consciente en el ámbito social en el que se desenvuelve.

El estudio también se ubicó en el modelo de evaluación formativa porque se utiliza para valorar procesos, que según Casanova (1998), permite la obtención rigurosa de datos a lo largo de ese mismo proceso, lo que implica que en todo momento se posea el conocimiento apropiado de la situación evaluada para la toma de decisiones necesarias de forma inmediata.

2. METODOLOGÍA

Se trata de un estudio de paradigma interpretativo, investigación cualitativa con enfoque naturalista, ya que se busca una comprensión centrada en la indagación de los hechos (Rodríguez, 1996, Creswel, 2003; Hernández, Fernández y Baptista, 2014); Vargas (2011) lo denomina hermenéutico interpretativo, da sentido a la realidad investigada, en la metodología cualitativa su unidad de análisis fundamental es la cualidad (o característica). Esta metodología produce como resultados «categorías (patrones, nodos, ejes, etc.) y una relación estructural y/o sistémica entre las partes y el todo de la realidad estudiada» (p. 21).

El método empleado fue el de análisis conversacional, mediante grabación de audio, de una conversación de la entrevista entre dos docentes.

La técnica para recolectar información fue la entrevista semiestructurada (Álvarez -Gayou, 2003), el instrumento, según Imbernón (2002), se basó en una transcripción de respuestas a partir de una guía de preguntas.

Los participantes invitados fueron seis jefes de departamento de las Licenciaturas en Educación; Preescolar, Primaria, Enseñanza del Inglés en Educación Secundaria, Enseñanza de las Matemáticas en Educación Secundaria, Inclusión Educativa, Plan de estudios 2018 y Licenciatura en Educación Inicial Plan de estudios 2013 de la Benemérita y Centenaria Escuela Normal del Estado de Durango (ByCENED), por constituir un ámbito de influencia de los investigadores durante el ciclo escolar 2020-2021.

3. ANÁLISIS Y RESULTADOS

Los resultados del presente estudio dan respuesta a los objetivos planteados.

Las características demográficas de los jefes de departamento encuestados se describen a continuación: se identificaron 4 mujeres y 1 hombre. Su formación profesional: cuatro docentes con grado de maestría y dos docentes con licenciatura en proceso de titulación para obtener el grado de maestría. Los años de servicios en educación superior, oscilan entre dos a 28 años.

De los jefes de seis licenciaturas participantes, el de Enseñanza de las Matemáticas en Educación Secundaria por motivos de salud no participó.

La opinión de los jefes de departamento sobre el desempeño de los docentes que laboran en sus áreas se obtuvo mediante cuestionamientos que conformaron una guía de entrevista aplicada mediante la plataforma ZOOM, por encontrarnos en esos momentos con la educación a distancia por pandemia, las respuestas se registraron y se identificaron las categorías de análisis como se explica a continuación.

Se construyeron once categorías y su definición operativa (ver Tabla 1). Las respuestas se registraron en un cuadro de doble entrada, para su respectivo análisis, con ello se dio respuesta a las preguntas planteadas.

TABLA 1.

LAS CATEGORÍAS Y SU DEFINICIÓN OPERATIVA

| CATEGORÍAS | DEFINICIÓN OPERATIVA |
|---|--|
| 1) Organización y secuencia de actividades del plan del curso | El docente plantea de manera puntual las competencias genéricas y profesionales, las competencias de unidad, contenidos, secuencia de actividades, procedimientos y criterios de evaluación, referencias y recursos a utilizar |

| CATEGORÍAS | DEFINICIÓN OPERATIVA |
|---|--|
| 2) Congruencia de actividades con objetivos del curso | Relaciona actividades y objetivos del curso |
| 3) Metodologías de trabajo | Considera el enfoque humanístico del curso |
| 4) Estrategias de enseñanza y de aprendizaje | Se centra en el aprendizaje y basado en competencias de los estudiantes de educación superior |
| 5) Procedimientos y criterios de evaluación | Valora los aprendizajes de los estudiantes traducidos a competencias genéricas y profesionales |
| 6) Recursos didácticos | Empleo de apoyos de los que dispone el docente |
| 7) Recursos tecnológicos | Aplica teorías y técnicas que permiten el aprovechamiento práctico del conocimiento científico |
| 8) Competencias didácticas y pedagógicas | Tiene un conocimiento profundo de las características del desarrollo de los estudiantes que atiende y un dominio de contenidos disciplinares |
| 9) Ambientes de aprendizaje | Emplea espacios acondicionados de manera suficiente que invite a trabajar mediante interacciones del sujeto con el objeto de conocimiento |
| 10) Actitud y trato del docente | Se conduce con sus estudiantes en un marco de cordialidad y respeto |
| 11) Capacitación y actualización | Habilitación en diferentes áreas, temas o disciplinas |

Cardoza, Araujo & Reyes (2023).

En el caso de la Licenciatura en Educación Primaria y Educación Preescolar, el jefe de departamento emite la opinión de dos docentes de cada licenciatura mencionada por tener secciones A y B, las demás licenciaturas cuentan con una sola sección, por lo que se recoge la información sobre un total de siete docentes, se codificaron las respuestas con la letra J (jefe) y se asignó a cada jefe un número consecutivo de acuerdo con el número de participantes.

En la categoría 1. Organización y secuencia de actividades del plan del curso, los entrevistados responden de manera afirmativa, un jefe (J5) específica sobre el docente evaluado —él sí entregó su planeación. En su caso, él presenta de manera muy completa todo lo que se va a realizar, los contenidos, los propósitos, las actividades y los criterios de evaluación—.

La categoría 2. Congruencia de las actividades con los objetivos del curso, seis de siete docentes evaluados sí se basan completamente en el programa, lo relacionan directamente. En un caso (J5) especificó —las recupera del documento del curso de la DGE SuM y las adapta de acuerdo con las circunstancias—.

Sobre la categoría 3. Metodologías de trabajo empleadas, un participante (J1) menciona —la constructivista en la que predomina la participación de los estudiantes es el enfoque como lo establece el plan de estudios, centrado en el estudiante—. —Una característica de estos cursos es importante el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje basado en problemas se parte de un diagnóstico y de atender algunas situaciones de la práctica en particular—, (J2) reportó —Él tiene mucha facilidad con la instrumentación de plataformas diversas—, —Mire en este tiempo son puras reuniones en Zoom, ella tiene más dificultades para el manejo de plataformas y se ha comunicado con las alumnas por WhatsApp—.

Otro entrevistado (J3) refiere —No, la ausencia de presencialidad no da oportunidad, lo que se presenta por escrito es lo que se sabe—, (J4) dice —El aprendizaje por proyectos, basado en problemas, aprendizaje colaborativo y situado, innovación educativa, lo anterior evidencia la aplicación de estrategias de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los programas— y (J5) argumenta —Lo que recuerdo que trabajó es en lo teórico y en lo práctico, ubicando al estudiante en estas situaciones socioemocionales para luego llevarlos a la práctica, centrado en el alumno pudiéramos decir—.

Para la categoría 4. Estrategias de enseñanza y de aprendizaje que el docente emplea, la totalidad de los docentes sí las utiliza, se especifica que —el docente en conjunto con otra colega ha implementado algunas estrategias innovadoras, aun en este momento de pandemia— (J2). Además, otra de las docentes valoradas, —parte de un diagnóstico de habilidades socioemocionales, trabaja actividades muy específicas con ellos y luego las transfieren con sus alumnos, algunos ejemplos de estas estrategias que refiere el jefe son: Cuadros comparativos, análisis de lecturas, reflexiones de distintos tipos de pensamiento— (J5).

La categoría 5. Procedimientos y criterios de evaluación, seis de ellos sí los emplean, son claros, congruentes con el enfoque del curso, un jefe (J2) respondió —sí lo hace, con él no he tenido ningún problema y tampoco las estudiantes se quejan, por su parte (J3) refirió —no te sabría decir, te mentiría si yo te diera una contestación— otra respuesta fue —pues sí tenían claro su forma de evaluación, en eso si la maestra utilizaba rúbricas para evaluarlos en sus planeaciones, ella se las compartía a sus estudiantes para hacer la retroalimentación— (J4). Por su parte (J5) asumió —sí maestra porque mire, considera desde los riesgos, las actitudes, valores, habilidades, además de que considera ciertos porcentajes para la evaluación. Un participante respondió —cuando todos los maestros evalúan al final del semestre me gusta comparar qué promedio resultó y casi todos los de la academia obtuvimos el mismo promedio y eso para mí es un referente—.

Los recursos didácticos que emplea el docente de acuerdo con la actividad presencial o en línea (categoría 6), recuperó respuestas afirmativas, los siete docentes valorados los usan, agregan lo siguiente

—sí, tuvieron que hacer adecuaciones para el trabajo en línea— (J1). Además (J2) refirió —en lo que he visto en línea, también me ha tocado observar su forma de presentación de su materia, emplea y crea muchas herramientas que sean llamativas para los alumnos—, agrega (J3) —sí, si me di cuenta de que incluso buscó cursos extra, inscribió a las muchachas en otros cursos, algo más que les apoyara—. La participante (J4) mencionó que —sí, utiliza recursos didácticos, en su planeación ella muestra diversos recursos didácticos y corrobora lo anterior con la plática que ha tenido con los estudiantes. Utiliza presentaciones— y (J5) afirma —lo que él refiere es que utilizó los documentos como pdf y videos, los análisis de algunas conferencias—.

La categoría 7. Recursos tecnológicos, ante la pregunta considera usted que fueron los adecuados para el trabajo presencial y a distancia, respondieron afirmativamente y agregan comentarios valiosos como los que a continuación se señalan —sí, además de que la maestra N tiene habilidad para el uso de las tecnologías (J1)—, y J2 opinó —sí, aquí es muy diversa la forma de atención de cada uno de los estudiantes, las prácticas dependen de las condiciones de los grupos y escuelas, videollamadas, WhatsApp—.

El participante J2 respondió —yo pienso que sí maestra, porque se requiere mucha habilidad para el uso de plataformas, incluso él nos ha dado cursos en su momento, él y una maestra para poder utilizar una plataforma de forma más sencilla—, el mismo J2 agregó —Pues ha utilizado el Zoom, ella comentaba que para conectarse con Meet tiene problemas, ella es de las personas que se ve muy entusiasmada con los cursos que hemos tenido sobre la adquisición de herramientas digitales— y (J3) dijo —yo creo que sí, considero que la necesidad obligó al uso de la tecnología y no hubo otra manera—.

Por su parte J4 aportó —en la Plataforma de Google Classroom, tiene sesiones con los estudiantes por Google Meet, son de videoconferencia, también su material trata de adaptarlo para que pueda funcionar a distancia, porque luego a veces, es un poquito complicado, tiene que ser un poquito más visual—, J5 respondió —sí maestra porque, de hecho, estuvo al pendiente de los estudiantes por Zoom y por WhatsApp, él refirió que era mejor Meet, pero que tiene pocos elementos para el trabajo a distancia a diferencia de Zoom y su limitante era el tiempo—.

En la categoría 8. Las competencias didácticas y pedagógicas pertinentes para el trabajo de un formador de docentes, todos los participantes respondieron afirmativamente y agregó J1 —sí, además de que la maestra N, es la primera vez que imparte el curso, se tomó más tiempo con la finalidad de que ella se preparara—, J2, contestó —yo pienso que sí, porque ha sido tolerante, también es firme en lo que está enseñando, y creo que es muy empático con las alumnas— sobre otro docente el mismo jefe respondió de manera afirmativa y agrega que ella tuvo un año sabático, cuando entró sí la sintió muy temerosa, pero ya ahorita está bien. J3 mencionó —aquí más bien ustedes me tendrán que responder a mí, porque yo

creo que quien conoce a la maestra R son ustedes, yo no tengo idea de qué conocimiento y perfil tiene ella—. El participante J4 dijo —sí, creo que la maestra sí se desempeña de acuerdo con las competencias que se requieren para esta clase, respecto al programa de estudios y J5 aseguró —sí, los estudiantes no refirieron alguna situación de disgusto para con el maestro—.

En la categoría 9. Crear ambientes de aprendizaje en los que participan activamente los estudiantes, todos contestaron en su totalidad de forma afirmativa un comentario de J1 —sí, siempre se buscó la integración de todos y la atención cuando hubo estudiantes en riesgo—, J2 menciona —sería lo mismo, mucha empatía—, el mismo jefe agrega sobre el desempeño de otro docente valorado lo siguiente; —fíjese que es muy preocupona y se estresa mucho—, —tiene buen ambiente, también en su grupo—.

El jefe J4 refiere —sí, en plática con los estudiantes, ha habido situaciones de manera personal que le han expresado a la maestra, entonces creo que, sí se interesa mucho por los estudiantes, y sí fomenta el que participen, el que se expresen, de lo contrario los estudiantes a lo mejor se quedarían con muchas dudas, en cuanto a lo relacionado a la práctica, y no lo han expresado—.

Para la categoría 10. La actitud y trato del docente según la opinión de todos los encuestados es adecuada para promover el aprendizaje en los estudiantes y los trata con respeto, las respuestas resultaron afirmativas por parte de los jefes, J1 dice —sí, cumple en todo momento, la Mtra. N ha mostrado, muy buena actitud—, J4 informa —sí, no ha habido ninguna queja al respecto de los estudiantes, sí, es un poco estricta la maestra, pero siempre con respeto, no he escuchado algún comentario por parte de los estudiantes que no se porte de manera decente con ellos y J5 afirmó que —sí, él refirió trabajar muy a gusto y que había compromiso por parte de estudiantes—.

Finalmente, en la categoría 11, capacitación y actualización permanente; se obtuvieron respuestas afirmativas para seis docentes valorados y una negativa, J1 mencionó —sí, sobre todo en el aspecto de la tecnología en los cursos a los que fue convocada en la medida de sus posibilidades siempre estuvo presente—.

El participante J2 notificó —Él ha entrado a los cursos que se han dado en la escuela normal, desconozco que tenga él, por otro lado, algún otro curso, pero a todo lo que le ha invitado, sí maestra— J2 respondió —ella está en un curso, en dos. Hoy vamos a entrar a otro—, J3 refiere —ella está constantemente en actualización de la línea de educación inicial y ella está muy al día—.

Por su parte, J4 dijo —pues sí, en el sentido de que al menos en lo que yo he observado por parte de la jefatura siempre atiende a los cursos que se les imparte por parte de la escuela, de hecho, recientemente ella estuvo asistiendo junto con los estudiantes a cursos sobre investigación educativa, si se le pide que

asista a algún curso, a una capacitación tiene muy buena disposición para hacerlo— y J5 en este caso refirió —se me hace que no, de lo que lo conozco, no es muy de afecto a eso—.

Un aporte valioso fue el agregado de los jefes de las licenciaturas entrevistados, quienes agregaron los comentarios siguientes:

- Reconocer el esfuerzo y la dedicación que presenta la maestra desde el momento en que se asigna, aunque fue un curso nuevo en la licenciatura.
- Reconocer el trabajo de la maestra, se ha estado preparando, ha tenido como compañeros a maestros nuevos, muestra mejor disposición para orientar el trabajo en el semestre que acaba de terminar, apoyó al profesor J y en esta ocasión también.
- Es una persona que siempre ha estado dispuesta al trabajo, no reniega de lo que se le está indicando, él siempre tiene disposición y es algo muy favorable.
- Es una persona muy preocupada, pero, por ejemplo, a ella sí, tengo que andarle recordando sobre la entrega de su planeación, todo bien.
- Me preocupa, pero no nada más con ella, sino en general, me preocupa mucho esta distancia, yo como responsable de la jefatura, me he llegado a enterar de maestros que ni siquiera les han dado la clase a los alumnos. Lo platicamos en docencia y parece ser que esta licenciatura no es el único caso.
- Ha desempeñado muy bien su trabajo, de hecho, en la academia ella es la secretaria, entonces las actas muy bien redactadas, muy bien presentadas, siempre enviadas en tiempo y forma, la verdad es que no tengo queja alguna.
- Me gustaría revisar el informe del plan de trabajo para ver lo que él refiere en lo que abordó en el curso.
- Me parecería interesante la planeación y lo que vio en clase.
- Quisiera agregar sobre la actitud del docente. Él llega con la disposición de aprender, cuando revisa el programa, no expresó dificultades, pero en las academias sí, reflejó ser muy receptivo al solicitar información que desconocía y también se mostró participativo en los proyectos. La actitud del maestro es positiva.

Lo que evidencia un reconocimiento hacia el trabajo de los docentes en esta institución.

4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Para dar respuesta a los objetivos que tratan sobre la opinión del jefe de departamento se destacan hallazgos significativos, principalmente se reconoce que en mayoría de las categorías, excepto la 2 y la 11, el total de participantes respondieron de manera afirmativa. Refieren que los docentes presentan de manera muy completa la planeación (contenidos, propósitos, actividades, criterios de evaluación) esto da certeza al estudiante de lo que verá en los cursos y, como aporta Díaz Barriga (2021), los docentes son concebidos como agentes de cambio social, que cumplen una función social y educativa.

La metodología predominante fue la constructivista, en congruencia con el enfoque del plan de estudios, centrado en el estudiante, además de emplear el aprendizaje por proyectos, basado en problemas, aprendizaje colaborativo y situado, innovación educativa, tal y como menciona Ortiz (2013) para promover una atmósfera de reciprocidad, de respeto y autoconfianza, permitiendo que se dé el aprendizaje autoestructurante de los estudiantes.

Las estrategias de enseñanza y de aprendizaje innovadoras son empleadas por la totalidad de los docentes, mediante un trabajo colaborativo con otros docentes, lo que permite un mejor desempeño entre pares. Esto se justifica en la idea de la SEP (2018) al considerarlos actores principales de los procesos que permiten el fortalecimiento y desarrollo de las Escuelas Normales como Instituciones de Educación Superior. El diseño, planificación y evaluación de estrategias de intervención educativa para mejorar y transformar los procesos de enseñanza y de aprendizaje (SEP, 2022).

Los recursos didácticos son usados por el total de docentes valorados, además de que hicieron adecuaciones para el trabajo en línea, así como los recursos tecnológicos, se refleja la habilidad del docente para el uso de las tecnologías, aprovecharon videollamadas, WhatsApp, Plataforma de Google Classroom, Google Meet, videoconferencias, se mostraron creativos ante las situaciones de enseñanza aprendizaje. El nivel de competencia se encuentra asociado al uso de la tecnología como recurso didáctico. En tanto que la SEP (2023) valora, en el desempeño del docente, materiales educativos de apoyo al aprendizaje y tecnología para la enseñanza y el aprendizaje (Urbina et al., 2022).

Los docentes en la coordinación del curso poseen competencias didácticas y pedagógicas, incluyendo los de nuevo ingreso, el jefe del departamento brindó las facilidades con la finalidad de que se preparara, sin embargo, como refieren Arellano et al., (2019) es necesario mayor seguimiento a la retroalimentación de competencias. Las competencias didácticas y pedagógicas les permiten articular acciones del aula, la escuela y la comunidad de manera inclusiva (SEP, 2022).

Los ambientes de aprendizaje resultaron muy bien valorados por los jefes de departamento, al señalar que el docente se mostró empático y procuró la integración de todos y la atención de estudiantes en riesgo,

como refiere la SEP (2018) la necesidad de considerar la manera en que el formador logra promover en los estudiantes la creación de un ambiente de aprendizaje en un contexto específico y en una situación determinada, que solo puede ser construido por un profesional reflexivo. Para «generar aprendizajes significativos, trascendentes y perdurables» (SEP, 2022, p. 6).

La actitud y trato del docente se calificó por los encuestados como positiva, el trato que se les da a los estudiantes es respetuoso y los estudiantes muestran compromiso con los docentes, apoyados en SEP (2018, p. 15), «los docentes son agentes de transformación social que tienen la responsabilidad de coadyuvar con la formación integral de las futuras generaciones de maestras y maestros para todo el territorio nacional». Se considera a la docencia «como profesión que cumple una función social, lo que significa una vinculación con la comunidad...» (Díaz Barriga, 2021, p. 556).

En dos categorías (2 y 5), seis de siete docentes, se basan completamente en el programa, lo relacionan directamente con los objetivos (categoría 2), lo que se advierte es que los docentes siguen los planteamientos de la Dirección General Educación Superior para el Magisterio (DGESuM) y llevan a cabo las adaptaciones de acuerdo con las circunstancias y necesidades del tipo de estudiantes que atienden.

Los docentes evaluados hacen uso de procedimientos y criterios de evaluación claros, acordes con el enfoque del curso (categoría 5), como bien menciona Casanova (1998), que mediante la evaluación se reorientan acciones y se tomarán decisiones para la mejora continua y de acuerdo a la SEP (2023) mediante la evaluación se busca identificar áreas de oportunidad de cada trabajador, así como reflexionar sobre las fortalezas y debilidades del personal a su cargo para establecer una adecuada dirección de necesidades de capacitación.

Las necesidades de capacitación y actualización para los catedráticos que laboran en escuelas formadores de docentes, para la mejora de la calidad del proceso de intervención pedagógica, estuvieron relacionados con el uso de la tecnología, investigación educativa, cursos diversos en línea, como bien refiere SEP (2023) que, a través de la evaluación del docente, se buscan fortalezas y áreas de oportunidad que orientan la toma de decisiones para lograr un mejor desempeño académico de los participantes evaluados. Pone como figuras esenciales la organización y la capacitación para el alcance de los objetivos de la institución con el fin de mejorar los aprendizajes (Peña, 2022).

El objetivo general de este estudio permitió conocer, por parte de los jefes de departamento, los temas en los cuales el docente requiere capacitarse, da cuenta de las áreas de oportunidad para la Escuela Normal. Se comprueba la hipótesis porque los participantes atribuyeron opiniones positivas en 9 de 11 categorías hacia el desempeño de los docentes.

Las conclusiones en este estudio se enfocan en una participación comprometida, adecuada y activa por parte de cada uno de los docentes valorados, de acuerdo con la opinión que los jefes de departamento refirieron.

La relevancia social del conocimiento obtenido en esta investigación corrobora la importancia del ejercicio de valorar el desempeño de docentes que trabajan en las Escuelas Normales con la finalidad de identificar las áreas de oportunidad que permitan implementar estrategias de mejora continua. De manera que se pueda cumplir con la finalidad de toda evaluación, tal como lo mencionan Guzmán-Mora y Ruiz-Cuéllar (2022), quienes valoran y reconocen la evaluación que tenga un impacto en la práctica pedagógica.

REFERENCIAS

- Álvarez Gayou, J. L. (2004). *Cómo hacer investigación cualitativa: Fundamentos y metodología*. Paidós.
- Arellano, R. F. F., Jiménez, H. A. J., & Pineda, C. M. E. (2019). *Evaluación del desempeño docente como acción para la mejora de la práctica: Un estudio de caso*. En XV Congreso Mexicano de Investigación Educativa. Acapulco, Guerrero.
- Benoit Ríos, C. G., & Vega Pinochet, H. (2022). Trainee teachers' self-perceptions about their teaching role and job performance. Mendive. *Revista de Educación*, 20(3), 790-808. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2864>
- Casanova, M. A. (1998). *La evaluación educativa en Educación Básica*. SEP-Muralla.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *ODS 4: Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos en América Latina y el Caribe*. https://www.cepal.org/sites/default/files/static/files/ods4_c1900792_web_o.pdf
- Creswell, J. W. (2003). *Diseño de investigación: Enfoques cualitativo, cuantitativo y con métodos mixtos (2ª ed.)*. Sage Publications.
- Diario Oficial de la Federación. (2018). *Ley General del Servicio Profesional Docente. Última reforma publicada DOF 19-01-2018*. https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-ob12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_general_servicio_profesional_docente.pdf
- Diario Oficial de la Federación. (2022). *ACUERDO número 16/08/22 por el que se establecen los Planes y Programas de Estudio de las Licenciaturas para la Formación de Maestras y Maestros de Educación Básica que se indican*. <https://dgesum.sep.gob.mx/acuerdo160822>
- Díaz Barriga, A. (2021). Política de la educación normal en México. Entre el olvido y el reto de su transformación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rmie/v26n89/1405-6666-rmie-26-89-533.pdf>
- Guzmán Mora, S. C., & Ruiz Cuéllar, G. (2022). Sistema interno de evaluación docente en escuelas normales públicas de México. *Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes*, 30(87), e4007. <https://doi.org/10.33064/iycuaa2022874007>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2014). *Metodología de la investigación (6ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Imbernón, F. (2002). *La investigación educativa como herramienta de formación del profesorado*. Graó.
- Ortiz, O. A. (2013). *Modelos pedagógicos y teorías del aprendizaje*. Ediciones de la U. <https://tallerdelaspalabrasblog.files.wordpress.com/2017/10/ortizocac3b1a-modelos-pedag3b3gicos-y-teorc3adas-del-aprendizaje.pdf>

- Peña, P. O. G. (2022). Modelo de acompañamiento pedagógico para fortalecer el desempeño docente de la Unidad Educativa Dr. Alfredo Baquerizo Moreno, Guayaquil-Ecuador 2021 [Tesis doctoral].
- Rodríguez Gómez, G., & Colaboradores. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa* (pp. 62-78). Aljibe.
- Secretaría de Educación Pública - Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y Maestros. (2023). *Criterios orientadores para las maestras y los maestros que participan en el proceso de reconocimiento a la práctica educativa*.
- Secretaría de Educación Pública. (2018). *Acuerdo Educativo Nacional. Implementación operativa. Estrategia Nacional de Mejora de las Escuelas Normales*.
- Secretaría de Educación Pública. (2022). *Anexo 1 Disposiciones generales de los planes y programas de estudio de las licenciaturas para la formación de maestras y maestros de educación básica*.
- Secretaría de Educación Pública. (2022a). *Anexo 7 del Acuerdo 16_08_22*.
- Secretaría de Educación Pública. (2023). *Convocatoria para realizar la evaluación del desempeño de los servidores públicos del nivel operativo de la Secretaría de Educación Pública correspondientes al año 2023*.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/846650/convocatoria_desempe_o_2023.pdf
- Urbina, S., Pérez-Garcías, A., & Ramírez-Mera, U. (2022). La competencia digital del profesorado universitario en la formación de maestros. *Campus Virtuales*, 11(2).
<http://uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/1043/592>
- Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa?* Etxeta.
- Venegas, T. C. (2020). ¿Qué dice y piensa el profesorado chileno sobre su desempeño e impacto educativo? Evidencias de la década 2011-2020. *Revista de Estudios y Experiencias en Educación (REXE)*. <http://www.rexe.cl/ojournal/index.php/rexe/>

CÓMO CITAR:

- Cardoza-Batres, F., Araujo Gurrola, H., & Reyes García, J. (2024). Desempeño de los formadores de docentes en escuelas normales: opinión de los jefes de departamento. *Revista de Investigación y Evaluación Educativa*, 11(1), 7-24. <https://doi.org/10.47554/revie.vol11.num1.2024.pp7-24>