

Protocolo de entrevista

“Efectos de la Evaluación del Desempeño Docente sobre la Identidad Profesional de maestro”

Este instrumento fue diseñado con el fin de determinar el impacto de la evaluación del desempeño docente en la identidad docente. Por lo tanto, se realizará la siguiente entrevista.

1. ¿Cuál es su opinión sobre la evaluación del desempeño docente?

Participante 1: *“Pues, antes que nada, “Este tipo de evaluación es obligatoria e identifica a los malos o buenos profesores. El significado de evaluación surge en primer lugar, de su obligatoriedad y del conocimiento de sus consecuencias: “Es una política que tienes que cumplir o de lo contrario calificas como insatisfactorio y eso influye mucho en el aspecto laboral. Hoy en día no es fácil sacar una buena puntuación, sobre todo porque aca los criterios le apuntan a otras cosas que a decir verdad, poco tienen coherencia con lo que hacemos. En mi opinión personal este proceso de evaluación puede ser muy abrumador en algunos aspectos. Por ejemplo, calificar a un maestro como básico (puntuación baja) o como insatisfactorio, puede ser algo tan difícil que podría terminar convirtiéndose en algo que te destruya”. Un resultado de puntuación básica no es nada positivo”.*

Participante 2: *“Yo antes de este trabajo laboraba para una institución educativa donde los “Docentes Básicos” es decir, aquellos que sacaban un puntaje bajo en la evaluación de*

desempeño eran muy estigmatizados por ser tal cosa; de hecho, algunos de esos compañeros nunca más fueron contratados por la institución. Así son las cosas, si te va mal ahí, te echan y punto. Aca veo que es igual porque sacan profes todo el tiempo"

2. ¿Qué cambios importantes percibe en su estilo de trabajo después de ser evaluado?

Participante 1: *"La verdad es que es algo complejo, porque yo se y confío en lo que se hacer. Honestamente no se como tengo que mejorar los malos resultados que obtuve en la ultima evaluacion, porque no se nos explica o se nos habla de los resultados. Creo que a mi no me ponen 5 en algunos criterios para que no deje de esforzarme en ningun momento y hasta cierto punto eso puede ser valido pero poco o nada le sirve a uno la verdad "*

Participante 2: *"Realmente ninguno, yo simplemente sigo haciendo lo que creo correcto y tratando de tener una buena relacion con los estudiantes y el director que son los que nos evaluan.. Igual el formato de evaluacion tampoco dice mucho"*

3. ¿En qué medida la evaluación de desempeño que recibió influyó en su labor docente?

Participante 1: *Al principio, cuando empece hace algunos años si me daba susto de la evaluacion por temas de continuidad y estabilidad en la universidad porque era nuevo, pero con el tiempo ya uno se va dando cuenta de que practicamente los resultados siempre son los mismos en la plataforma de evaluacion, haga lo que haga eso poco cambia!*

Participante 2: *“Es algo mas bien decepcionante, porque uno ve a preofes aca en la sala de profesores que uno sabe que no hacen nada y que tampoco son buenos en el aula obteniendo buenos resultados en las valuaciones; y solo porque son los preferidos del director. Aca uno son muy notables las preferencias. Yo personalmente, tan pronto escucho sobre la idea de ser evaluada, em entra como un sentimiento de desconfianza y me vienen pensamientos negativos”.*

4. ¿Tuvo algún impacto en su relación con sus estudiantes o no? Si es así, ¿cómo?

Participante 1: *“No, yo pienso que realmente esta evaluacion es algo muy subjetivo y que depende en gran medida de las experiencias y percepciones que los estudiantes tengan con uno. Probablemente a unos les agrade y a otros no”.*

Participante 2: *“En mi caso, no. Yo siento que tengo una buena relacion con mis estudiantes, independientemente de lo que diga la evaluacion de desempeño. Yo simplemente respeto la opinion que puedan tener cada uno los estudiantes hacia mi labor”.*

5. ¿Cómo se siente su institución educativa acerca de su trabajo como profesor de inglés?

Participante 1: *“Pues, yo diria que mas que hablar de la percepcion de la institucion como tal, seria hablar de lo que pueda considerar el director del programa, quien al final de cuentas es nuestro jefe directo y el que define todo. El siempre nos evalua al final de cada periodo con una nota que deriva del promedio de todos los criterios en el formato de evaluacion, que por cierto nada que ver con nosotros. . La cosa es que como el no es*

profesor, poco nos puede aconsejar o dar recomendaciones y tampoco cuenta con el tiempo para hacerlo. Como muchos profesores acá en el departamento de Lenguas.

Participante 2: *“Yo creo que hasta el momento el director está contento conmigo, yo trato de cumplir con mis tareas y de apoyar lo que más pueda en las labores de trabajo administrativo que van surgiendo”.*

6. ¿Cuáles son sus sentimientos acerca de su propio trabajo?

Participante 1: *“Considero que mi trabajo es bueno. Me esfuerzo bastante para que los muchachos aprendan conmigo y la universidad de mañana conmigo. Incluso, la otra vez fui a preguntarle directamente al jefe sobre la percepción que tenía de mí y de mi labor docente, ante lo cual me respondió positivamente y dijo que me veía bien. La cosa fue que luego en la evaluación de desempeño, ya no me fue como tan bien”*

Participante 2: *“Soy muy dedicada y comprometida con lo que hago y me encanta lo que hago, pero acá uno siempre va a depender de lo que considere el jefe. Uno puede creer que es bueno y que está haciendo las cosas bien pero él puede pensar otras cosas y él es el que decide al final”*

7. Cuénteme, ¿qué impactos positivos o negativos ha tenido la evaluación del desempeño docente en su vida como docente de inglés?

Participante 1: *“Es algo que me genera cierto temor y preocupación porque uno sabe que de eso depende la continuidad para el próximo semestre y lo que buscamos la mayoría de*

profesores es estabilidad laboral. Pero bueno, así son las cosas en el sector privado. Hoy estas y mañana no se sabe. Lo que hay que hacer es tratar de buscar la forma de hacer lo que te digan y mantenerlos contentos”.

Participante 2: *“Yo he notado que siempre se fijan más en los aspectos negativos que en lo positivo. Un día en reunión de profesores con el director, él nos decía que “no era necesario reconocer los puntos positivos del trabajo de alguien porque se supone que para eso te pagan, que eso es precisamente lo que exige el contrato y que a lo que hay que ponerle verdadera atención es a lo que se debe mejorar”. Ante esto, yo estoy de acuerdo hasta cierto punto porque siempre será bueno que te digan en lo que se está fallando, ya que uno tiende a confiarse en lo que cree y considera. Obviamente cada profe tiene su propia forma de hacer y ver las cosas, pero es ahí donde también se puede caer en el error o en la mediocridad. Sin embargo, yo creo también es necesario que te reconozcan los puntos positivos para que uno siga con moral”*

8. Por favor, ¿podría describirme una de sus experiencias con la evaluación del desempeño docente? ¿Cómo se sintió después de ser evaluado? ¿Qué aprendió de eso?

Participante 1: *“Pues yo recuerdo que antes de este trabajo yo enseñaba en un colegio privado de Estados Unidos, en el que daban distinciones académicas a los profesores por buen desempeño. Yo tuve la oportunidad de ganarme una por mis buenos resultados en la evaluación docente anual y recuerdo que eso me llenó de alegría y me motivó a trabajar*

con mas porque sabia que valoraban ellos valoraban mi esfuerzo. Incluso hasta recuerdo que me dieron un dia libre. Pero lastimosamente tuve que renunciar y volverme para Medellin porque mi mama enfermo”.

Participante 2: *“Hace un año tuve una situacion muy incomoda aca en la universidad con mi jefe porque el me queria sacar por unos chismes que al parecer se estaban generando según me dijo. El sabia que yo por esos dias estaba terminando un posgrado y que por eso andaba un poco estresada, pero aun asi, yo le cumplia a cavalidad con mis clases y responsabilidades de trabajo administrativo. Un dia me llama a la oficina y me dice que no me iba a renovar mas el contro porque me veia desconectada del equipo y que no estaba aportando lo necesario y que varios profesores tambien lo veian lo mismo en mi. Ante eso, yo le mencione las cosas no eran de esa forma y que yo respondia claramenyte por mis cosas, de echo le mencione el ultimo resultado que habia obtenido en la evaluacion docente, en el que habia obtenido una nota total de 4.2. La cosa aca, es que si se obtienes una nota final por debajo de 4.0, al siguiente semestre no te renuevan mas. Creo que ya me tenia en la mira. Pero afortunadamente, me dejo explicarle y decirle que yo realmente queria y necesitaba continuar en la institucion y que me comprometia a mejorar lo que fuese que estuviera haciendo mal. ¡Cosa que nunca le entendi muy bien!. Y bueno, aca estoy. Pero eso fue terrible y me toco mucho en ese momento, ahora trato de hacerme notar mas para que el me vea como me quiere ver”.*

- 9. Considera usted que el proceso de evaluacion llevado a cabo en su institucion es coherente con sus responsabilidades y labor como docente de Ingles?**

Participante 1: *“Yo lo que veo es que poco se valora lo que uno hace, empezando por los criterios con los nos evalúan que son muy generales y no mencionan realmente las cosas que nosotros los de Inglés hacemos. Yo incluso, ya veo la autoevaluación de cada semestre como algo mecánico y más como un requisito que se debe cumplir, porque no la verdad es que no le encuentro sentido; siempre son los mismos criterios con un enfoque más hacia lo administrativo y con las mismas escalas de calificación que solo van de 1 a 5 y no dan opción para un 4.3 o un 4.6. Al final te piden que expliques el porqué de la autoevaluación realizada y que la firmes. Eso es todo lo que se hace. Ahí termina”.*

Participante 2: *“Pienso que hay mucho que mejorar en esa parte, acá es más lo que piense el de nosotros. Aquí te evalúan primero los estudiantes, luego te piden que hagas una autoevaluación, y finalmente es el turno del director, quien se encarga de evaluarte según la percepción que él puede tener de ti.. Al final de todo, el resultado del proceso que ves en la plataforma, es la nota final de todo el consolidado de la evaluación de desempeño y eso es todo”.*

Fuente: *creación propia.*