



EL DESEMPEÑO DOCENTE

Guadalupe Iván Martínez Cháirez
martinezchairezivan@hotmail.com

Omar Medrano Belloc
omarbelloc123@hotmail.com

Albertico Guevara Araiza
alberticoguevara70@gmail.com

RESUMEN

La evaluación de desempeño docente es una política educativa que con el propósito de mejorar la calidad en educación que proporcionan las instituciones, se ha ido implementando en diferentes países, ello acorde con la consultora McKinset quien expone que el elemento principal para elevar la calidad son los profesores.

Desde esta perspectiva, aplicar una evaluación al desempeño docente permite conocer las debilidades y fortalezas con que cuenta, así se pondrán diseñar las estrategias necesarias para que éste pueda superar las deficiencias, con el fin de que este mejore su práctica profesional, y por ende el rendimiento escolar de los alumnos.

Esta investigación es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional; la primera fase, para explorar el objeto de estudio de acuerdo a la perspectiva de los participantes, es de corte cualitativo, lo que permite su comprensión. Para la segunda fase se usarán datos cuantitativos que se someterán a pruebas estadísticas.

La presente redacción se encuentra basada en los resultados de la primera fase de este estudio.

Palabras clave: Desempeño docente, evaluación del desempeño docente.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Qué relación existe entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos?



EVALUACIÓN DEBATE 2014



JUSTIFICACIÓN

Diferentes niveles de gobierno consideran al desempeño docente como un problema latente, así lo han transmitido a la sociedad mexicana en sus diversos discursos, y para ello se sustentan en las puntuaciones obtenidas en pruebas estandarizadas de gran escala tanto nacionales como internacionales: ENLACE, EXCALE, PISA, entre otras. Estos referentes han sido de utilidad para realizar clasificaciones y diferenciaciones entre escuelas, docentes, y directivos, y también para ejecutar reformas educativas de gran calado.

La evaluación docente empezó a tener un papel estratégico dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN) en la década de los noventa:

En 1992 se expidió el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, una de sus finalidades era atender a la formación profesional del docente, por lo tanto era necesario fortalecer la capacitación y actualización permanente de los profesores que se encontraban en servicio. En 1993 se inició con el Programa Nacional de Carrera Magisterial, cuyo propósito principal era el de promover la profesionalización de los docentes, directivos y asesores técnico pedagógicos (ATP) del SEN, mediante un mejor salario para que los profesores considerados como buenos se mantuvieran dentro del grupo.

Este programa era acompañado con una evaluación constante de los profesores que quisieran participar en él, estaba integrada por seis factores, tres incluían pruebas a gran escala, entre éstas los Exámenes Nacionales para la Actualización de los Maestros en Servicio (ENAMS) que se utilizaron para medir la preparación profesional, su propósito era formativo, porque permitía detectar las áreas en que los maestros tenían necesidades, permitiendo establecer acciones para mejorar sus competencias y reforzar los contenidos en los que existía mayor dificultad. Desde la perspectiva de la OECD (2005) y la SEP-DGEP (2010) “los métodos de recolección de información utilizados son: indicadores de rendimiento escolar, pruebas de conocimientos y habilidades docentes, y la aplicación de cuestionarios a directores, pares docentes, padres de familia o alumnos” (p. 52).



En 2008 las evaluaciones, que se habían realizado solamente a profesores en servicio, se utilizan para el ingreso, a través del Concurso Nacional para el otorgamiento de Plazas Docentes: el Examen Nacional de Conocimientos y Habilidades Docentes (ENCHD).

Así, en 2011 se establece la Evaluación Universal a los docentes de México, programa de carácter obligatorio para los docentes frente a grupo, directivos y docentes que se encuentran desempeñando una función de Apoyo Técnico Pedagógico, tanto de escuelas públicas como privadas, proyectado para realizarse cada tres años: 2012 a docentes de primaria, 2013 a secundaria y 2014 preescolar y educación especial.

El propósito de esta evaluación era el de apoyar a los participantes a crear su trayecto formativo de acuerdo a los resultados obtenidos, ya que con esto los maestros tomarían cursos de acuerdo a sus necesidades detectadas, lo que repercutiría directamente en sus prácticas de enseñanza y por ende en el aprovechamiento escolar de sus alumnos.

Sin embargo, en septiembre del 2013 se promulgó La Ley General del Servicio Profesional Docente, que en el artículo segundo expresa como objetivo de esta ley, el regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior, así como establecer los perfiles e indicadores de este servicio, y asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente.

FUNDAMENTACIÓN TEORICA

Según Peña (2002) el termino *desempeño profesional* es “toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución” (p. 6), en cambio Ponce (2005) menciona que el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.

La UNESCO en su estudio *Carrera y evaluación del desempeño docente* establece:



... la evaluación del profesorado es un elemento más de la evaluación global de los centros educativos, y es en este nivel donde se está impulsando desde de la Administración la realización de autoevaluaciones que permitan optimizar los procesos de enseñanza y aprendizaje. El papel del estado es fomentar la creación de una cultura evaluadora y aportar modelos y recursos para que cada centro pueda establecer su propio camino. (2007, p.104)

Chile realizó varias modificaciones a su sistema educativo para establecer el Sistema de Evaluación del Desempeño Profesional Docente. Para motivar la profesionalización de la labor docente y mejorar las condiciones en que se desarrolla, en 1991 publicó la ley 19.070, que establece el estatuto de los Profesionales de la Educación. En el año 2000 estableció la estructura del Sistema de Evaluación del desempeño Docente, quien definió los elementos que caracterizan la Evaluación docente.

En Colombia la evaluación docente se encuentra estipulada en la Ley 115 o Ley General de Educación (expedida en 1994), por ella se establece que la evaluación tanto de docentes como de directivos, forma parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa que está a cargo del Ministerio de Educación. Por medio de esta Ley se ordena a los directores de cada institución efectuar la evaluación de sus docentes y administrativos, mientras que el desempeño de directores será valorado por el departamento, distrito o municipio, de acuerdo al reglamento que proponga el gobierno nacional.

Para los países miembros de la OCDE, los primeros movimientos de evaluación del desempeño docente se iniciaron en la década de los noventa, pero los objetivos planteados desde sus inicios aún no se han reflejado en las pruebas estandarizadas que la misma organización establece. Los países americanos socios permanecen en los últimos lugares por debajo de la media, a excepción de Canadá se encuentra dentro de los diez primeros lugares en PISA.

Los estudios en torno a Canadá giran con base en las dos provincias más representativas, Quebec y Ontario. Ambas han compartido algunos rasgos representativos en su sistema de educación: consideran de suma relevancia el desempeño de los educadores como un medio para proporcionar una educación de calidad.

La contraparte de los países latinoamericanos es Finlandia, donde la profesión docente es muy popular entre los jóvenes, además de poseer un gran prestigio ante la sociedad: en las universidades existe más



demanda por la carrera de docencia que las plazas disponibles para estudiar. De acuerdo con Marchesi (2011) el reclutamiento entre los aspirantes de bachillerato, se realiza a través de una evaluación nacional para conocer los niveles de competencias desarrolladas, después las universidades aplican otras con el fin de comprobar los conocimientos, además se hacen entrevistas con el objeto de conocer la aptitud para ejercer la docencia, también se les somete a trabajo en grupo para cerciorarse de que tengan habilidades interpersonales y de comunicación. La forma de seleccionar a los estudiantes de pedagogía es de lo más rigurosa, pero esto permite que los futuros profesores cuenten con las aptitudes necesarias para la enseñanza.

En Cuba, la evaluación del desempeño docente tiene sus inicios en la década de los sesenta: en 1962 se dictó la Resolución Ministerial 1892/62, estableciendo un sistema de evaluación de profesores y directores de primarias. Su propósito primordial fue organizar jerárquicamente a los docentes de acuerdo a su desempeño, para efectos escalafonarios. A partir de entonces se han efectuado cuatro etapas: en la primera algunos de los aspectos a evaluar eran el trabajo docente, la superación y la antigüedad.

En Cuba a diferencia de otros países, los buenos profesores se mantienen dentro del aula impartiendo clases, ya que al acceder a otras funciones como director o ministro por su desempeño docente, no se deslindan de esta actividad. El aumento salarial se da principalmente por la antigüedad, por los estudios realizados, pero también por los resultados de la evaluación anual.

A los profesores que en su evaluación de desempeño obtienen resultados considerados como malos, se les brinda un año sabático para que tomen un curso, si posterior a ello reprueba la recalificación, el maestro deja de prestar su servicio docente, y se le relega a un puesto inferior dentro del sistema educativo.

OBJETIVOS

1. Conocer la relación entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos.
2. Conocer los factores que afectan el desempeño docente según los docentes.



3. Formular un instrumento de evaluación de desempeño de acuerdo a los factores que influyen en el desempeño docente.

METODOLOGÍA

El presente estudio se lleva a cabo con una concepción del conocimiento pragmático, en este paradigma, de acuerdo con Creswell (2003), el conocimiento surge de las acciones, situaciones y condiciones que anteceden, se le da más énfasis a lo que funciona, así como a la solución del problema, por tal motivo los investigadores utilizan diferentes enfoques, técnicas e instrumentos para comprender el objeto de estudio desde diversas perspectivas, por ende la solución encontrada será más compleja.

Esta investigación es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional; se encuentra diseñada en dos fases, la primera es de corte cualitativo, mientras que para la segunda fase se usaran datos cuantitativos que se someterán a pruebas estadísticas.

Para la primera fase se recabó información cualitativa por medio de la entrevista a profundidad a profesores y directivos de diversas escuelas, para ello se utilizó un instrumento tanto con preguntas abiertas como cerradas. La información obtenida se trabajó con el método de la teoría fundamentada. En ésta, según Creswell, “el investigador pretende derivar una teoría abstracta, general de un proceso, acción o interacción fundamentada en los puntos de vista de los participantes en un estudio.” (2003, p. 25)

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

La información colectada través de las entrevistas y cuestionarios a docentes, directores, ATP y supervisores de las zonas escolares, se procesó y analizó utilizando el software Atlas ti, así fue posible efectuar codificaciones de cada una de las categorías, para después formular las redes (figuras 1 y 2) que surgieron de las categorizaciones.

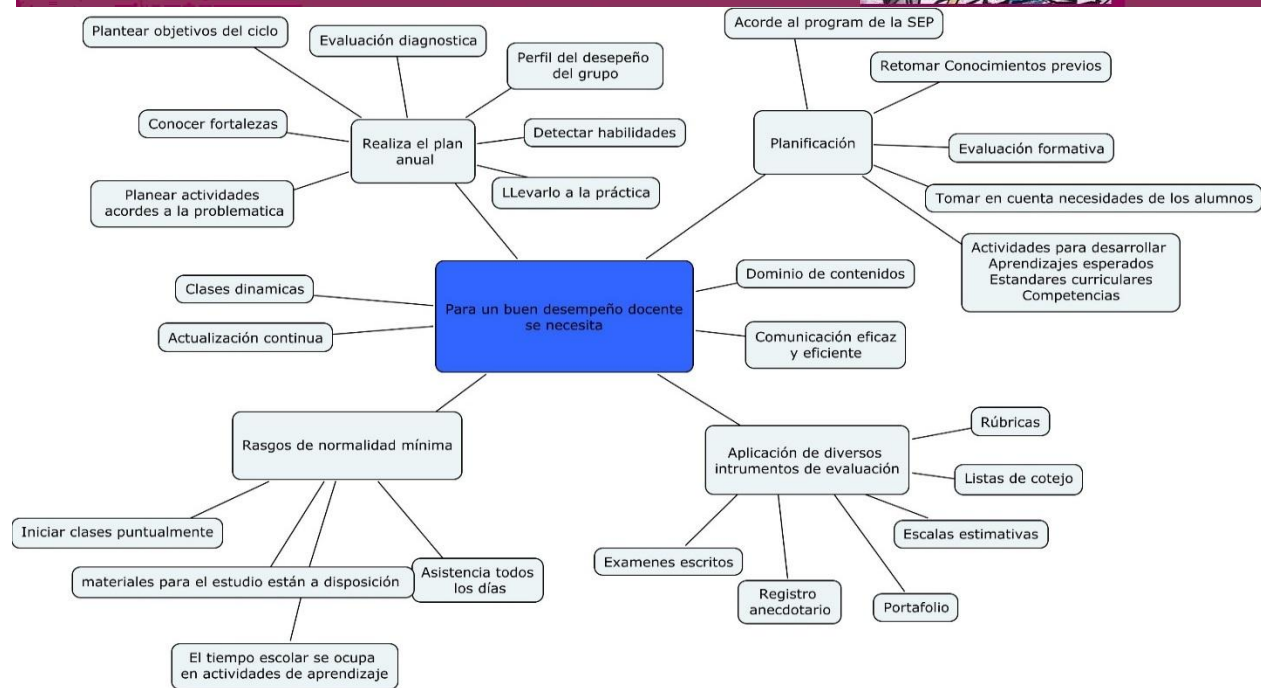


Figura 1: Un buen desempeño docente.

Como se puede apreciar en la figura 1, los profesores consideran que es necesario contar con el plan anual, mismo que es realizado al inicio del ciclo escolar con el fin de conocer las debilidades y fortalezas que presentan sus alumnos, así se podrá desarrollar un perfil del desempeño del grupo, también permite detectar la problemática que afecta al proceso de enseñanza aprendizaje, sobre la cual se planea una ruta de mejora, sin embargo es imperioso que se lleve a la práctica lo plasmado en este.

Un elemento más para tener un buen desempeño docente es el realizar una planificación acorde al programa oficial vigente propuesto por la SEP, en ella se deben atender las necesidades de los alumnos, con actividades dinámicas donde el discípulo sea el centro del proceso de aprendizaje, para alcanzar los aprendizajes esperados planteados para su grado, así como el desarrollo de competencias. Esta planeación debe contemplar una evaluación con enfoque formativo, lo que exige aplicar diversos instrumentos para conocer avances o dificultades que enfrentan, así se hace posible realizar, en caso necesario, la retroalimentación adecuada o en su defecto el cambio de estrategias.



Lo anterior se puede apreciar dentro de los principios pedagógicos establecidos en Plan de Estudios 2011, mismos que rigen la educación básica en la actualidad. El primer principio, *Centrar la atención en los estudiantes y en sus procesos de enseñanza*, establece que el proceso de enseñanza aprendizaje gira en torno al alumno ya que él es el referente fundamental del aprendizaje. El segundo, *Planificar para potenciar el aprendizaje*, establece que la planificación “es un elemento sustantivo de la práctica docente para potenciar el aprendizaje de los estudiantes hacia el desarrollo de competencias. Implica organizar actividades de aprendizaje a partir de diferentes formas de trabajo”. (SEP, 2011, p. 28) De acuerdo a esta postura, realizar una planificación requiere que el docente conozca lo que el programa establece que se esperan que aprendan, pero también saber cómo aprenden y las necesidades o dificultades que los estudiantes presentan.

En el principio *Evaluar para aprender*, se define a la evaluación como “el proceso que permite obtener evidencias, elaborar juicios y brindar retroalimentación sobre los logros de aprendizajes de los alumnos a lo largo de su formación,” (SEP, 2011, p. 32), por lo tanto la evaluación es una parte fundamental tanto para la enseñanza como para el aprendizaje.

Las categorías que se obtuvo de la entrevistas con los docentes tiene gran relación con el perfil docente que presentó el INEE, en el que se da a conocer las características, cualidades y aptitudes deseables que los profesores deben tener para desempeñar su cargo de manera eficaz. En él se plasman las dimensiones que debe presentar todo docente: Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprende y lo que deben de aprender. Un docente que organiza, evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente. Un docente que se reconoce como profesional, que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en sus aprendizajes. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos. Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.



Figura 2: Evaluación del desempeño docente.

Los profesores que se encuentran frente a grupo, consideran que su desempeño docente no se debe evaluar solo con un examen nacional del rendimiento escolar como ENLACE, ya que éste homogeniza a todos los alumnos, no toma en cuenta sus necesidades, ni el contexto donde se desarrolla. Señalan tampoco es válido valorar su desempeño con un examen diseñado para determinar su dominio de contenidos, enfoques y propósitos (como el de carrera magisterial o evaluación universal), ya que se han presentado casos en lo que estos exámenes se vuelven aplicar por la falta de confiabilidad.

En cambio están de acuerdo con una evaluación realmente formativa, que considere su labor dentro del aula, además consideran conveniente el que se verifique que sus planeaciones sean acordes, tanto al programa como a las necesidades de los alumnos, y que sean llevadas realmente a la práctica docente; así aceptan: observaciones directas, aplicación sistemática de instrumentos de evaluación como rúbricas, listas de cotejo, escalas estimativas, en las que se pueda corroborar lo que realmente se hace dentro del salón, así como su grado de dominio y aplicación del programa escolar. Sin embargo, señalan que se debe evaluar en qué medida se llevan a cabo cada uno de los rasgos de la normalidad mínima escolar.

También consideran que debe de existir exámenes para medir el rendimiento escolar de los alumnos, pero este tiene que tomar en cuenta el contexto donde se localiza la institución, la situación familiar que está viviendo, la infraestructura con que cuenta la escuela, las condiciones en que labora el docente, el número



de alumnos con quien desempeña su trabajo. Además de existir una autoevaluación, coevaluación, y heteroevaluación, permitiendo esto contar con información suficiente para triangularla con los resultados de los exámenes realizados.

Para la SEP (2010), en los lineamientos de evaluación docente, la *evaluación del desempeño de una persona*:

... significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función. (p. 11)

Mientras que para la propia SEP (2010), la *evaluación del desempeño docente* es un proceso sistemático cuyo propósito es “emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente”. (p. 11)

En los ciclos escolares previos al 2013-2014, no existía una evaluación obligatoria de los docentes, pero en la Ley del Servicio Docente promulgada en el 2013 la establece, y uno de sus propósitos “asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal docente y del personal con funciones de dirección y de supervisión” (INEE, 2014, p. 9), el INEE en el 2014 publicó el perfil de egreso, las dimensiones que lo conforman así como los indicadores para llevar a cabo la evaluación del desempeño docente.

Primera dimensión. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprende y lo que deben de aprender, establece lo que el docente debe de conocer para poder llevar a cabo su práctica docente, articulando la enseñanza y el aprendizaje, además contempla los siguientes parámetros: los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos, los propósitos educativos y los enfoques didácticos de la educación básica, los contenidos del currículum vigente.



Segunda dimensión. Un docente que organiza evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente, la cual se hace referencia al saber y el saber hacer del profesor para poder planificar sus clases y evaluar el proceso de aprendizaje, estableciendo ambientes favorables para el mismo. Está integrada por el diseño, organización y desarrollo de situaciones de aprendizaje, la diversificación de estrategias didácticas, la evaluación del proceso educativo con fines de mejora, la creación de ambientes favorables para el aprendizaje en el aula y en la escuela.

Tercera dimensión denominada un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en sus aprendizajes, se estructura por los parámetros: la reflexión sistemática sobre la propia práctica profesional, la disposición al estudio y al aprendizaje profesional para la mejora de la práctica educativa y la comunicación eficaz con sus colegas, alumnos y familias.

Cuarta dimensión. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos, alude a las capacidades que debe reunir el profesor para implementar un ambiente en el que se favorezcan actitudes de equidad, respetos y empatía. En ella se contemplan: El ejercicio de la función docente en apego a los fundamentos legales, los principios filosóficos y las finalidades de la educación pública mexicana. El establecimiento de un ambiente de inclusión y equidad.

Quinta dimensión. Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad, está conformado por: Los factores asociados a la gestión escolar que contribuyen a la calidad de los resultados educativos. El aprovechamiento de los apoyos que brindan padres de familia e instituciones cercanas a la escuela para la mejora de los aprendizajes. Las características culturales y lingüísticas de la comunidad y su vínculo con la práctica educativa.

A raíz de lo hasta aquí expuesto pueden obtenerse las siguientes conclusiones:

1. Como puede apreciarse en las figuras 1 y 2, los docentes asumen con responsabilidad el reto que, a partir de la publicación de la Ley del Servicio Profesional Docente, le ofrece la sociedad misma a través del aparato legislativo.



EVALUACIÓN DEBATE 2014



2. Las dimensiones y parámetros considerados por el INEE en la Evaluación del Desempeño Docente, se corresponden con las obligaciones que los mismos reconocen tener como resultado del ejercicio responsable de su profesión
3. Los docentes consideran como necesaria la evaluación, tanto de su propio desempeño como el de los alumnos, sin embargo establecen un ejercicio justo como necesario para realmente impactar de forma positiva el rendimiento escolar. Para que ello sea posible, consideran, se deben contemplar las condiciones particulares de cada alumno y docente: ubicación geográfica, condiciones materiales, tamaño de grupo, origen socioeconómico, entre otras.
4. Los docentes ven a la evaluación como una aliada en pro de la mejora en el desempeño escolar, no se manifiestan reacios a someterse a ella, sin embargo guardan cierta desconfianza por la falta de confiabilidad de algunos instrumentos que se han utilizado en aplicaciones anteriores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Creswell, J. W. (2003) *Research design: qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Londres:sage.

Ministerio de Educación Nacional. (2008) *Evaluación anual de desempeño laboral Docentes y directivos docentes*. Bogotá-Colombia.

OCDE. (2010). *Informe de las prácticas de la Evaluación de la Educación Básica en México, 2010*. México: SEP.

SEP-SNTE (2012), *Acuerdo para la evaluación universal de docentes y directivos en servicio de educación básica*. Consultado en <http://www.evaluacionuniversal.sep.gob.mx/>, fecha de consulta 9 de septiembre del 2013.

SEP. (2013) *Consejos Técnicos Escolares. En nuestra escuela... todos aprendemos. Primera sesión*. http://basica.sep.gob.mx/seb2010/pdf/SEP08082013/PRIMERA_SESION_CTE.pdf. Consultado 07 de noviembre del 2014.

SEP. (2010) *lineamientos de evaluación docente*. Consultado en http://www.dgb.sep.gob.mx/02-m1/03-iacademica/00-otros/Evaluacion_docente_06012011.pdf, el 2 de mayo del 2014.

SEP. (2014) *Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos de evaluación*. Consultado en



<http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-con-docentes/1719-documentos-de-apoyo>, el 8 de mayo del 2014.

SEP (2011) *Plan de estudios. Educación básica*. México: SEP.

UNESCO (2007) *Evaluación del desempeño y Carrera profesional docente*. Consultado en <http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf> el 03 de marzo del 2014.

Valdez Veloz Héctor. (2004) *Los docentes en el sistema educativo cubano: análisis de su carrera, desarrollo profesional y evaluación de su desempeño*. 2004, Cuba.