



ISSN: 2448 - 6574

La evaluación del desempeño docente 2015, un enfoque desde el Desarrollo Humano

Angela Elena Rivera Acosta<sup>1</sup>  
[anyne02@gmail.com](mailto:anyne02@gmail.com)

Mercedes Santacruz González<sup>1</sup>  
[mesn\\_026@hotmail.com](mailto:mesn_026@hotmail.com)

Cesar Sánchez Olavarría<sup>1</sup>  
[cesarsanchezolavarria@hotmail.com](mailto:cesarsanchezolavarria@hotmail.com)

## Resumen

En México la evaluación docente se ha dado bajo diferentes aspectos. En 2015 se hizo una evaluación al desempeño de manera obligatoria para todos los docentes, sin un documento que respaldará los criterios de selección para este proceso, trastocando los derechos humanos y laborales de los docentes. Para esta ponencia se retoma solo una parte de una investigación que forma parte de un proyecto interinstitucional acerca de la evaluación docente en 2015. Se entrevistaron a docentes de diferentes entidades federativas, en este reporte parcial se describen a 3 docentes de nivel primaria. La metodología es cualitativa, a través de una entrevista a profundidad. En los resultados para esta ponencia se consideran 3 núcleos temáticos: a) Datos profesionales y sociodemográficos de docente, e) Resultados de la evaluación docente y f) Opiniones acerca de la evaluación. Los cuales tienen suma importancia para el Desarrollo Humano, donde se expone brevemente los testimonios referentes al proceso de evaluación.

## Palabras clave

Evaluación al desempeño, Desarrollo humano, docentes de educación básica, evaluación docente.

---

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Tlaxcala Posgrado en Educación  
Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación Currículum 2017 /Año 3, No. 3/ Septiembre de 2017 a Agosto de 2018.



ISSN: 2448 - 6574

## **Planteamiento del problema**

La evaluación al desempeño docente en México se ha ido transformando a través del tiempo, inicialmente fue el Programa de Estímulos a la Calidad Docente, en un segundo momento surge el Programa de Carrera Magisterial, y en 2015 se implementa la evaluación al desempeño docente, la cual trae como consecuencia una revuelta social por la poca información que se tenía sobre ella. La problemática se hace notar a partir de comentarios por parte de los docentes evaluados en ese año, pues sufrieron una serie de irregularidades por parte de las autoridades, en la que no se tomó en cuenta su integridad como personas, llámese derechos laborales y personales. La falta de información sobre la evaluación al desempeño, trajo incertidumbre entre lo que se estableció formalmente y lo que se rumoraba entre docentes, y que en cierto punto denigro su desarrollo humano.

## **Justificación**

En México los bajos niveles obtenidos en pruebas estandarizadas a nivel internacional fueron motivo para que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) emitiera una serie de recomendaciones, entre ellas surge la propuesta de evaluar el desempeño docente. Es importante contrastar lo que se dijo de manera oficial por parte de las autoridades, con lo que en realidad estaba pasando, para esto es necesario conocer la opinión de aquellos docentes que fueron sometidos a la evaluación 2015. Esto con la finalidad de dar voz a los docentes, y contribuir en su desarrollo profesional y personal.

La importancia de conocer las opiniones respecto a lo vivido por los agentes educativos es fructífera ya que no se enajena del proceso sino son experiencias reales a las que se enfrentaron y las actitudes que adoptaron, y esto a su vez influye en su



ISSN: 2448 - 6574

quehacer educativo. Allport (1985) afirma la importancia de cómo los pensamientos, sentimientos y comportamientos de las personas son influenciados por la presencia real, imaginada o implicada de otras personas, en este caso los docentes ante tantas irregularidades limitaron su desarrollo humano, así como sus derechos laborales.

## **Fundamentación teórica**

Mora (2004), puntualiza que la evaluación se puede entender de diversas maneras, dependiendo de las necesidades, propósitos u objetivos de la institución educativa, tales como: el control, la medición y el enjuiciamiento de la validez del objetivo, de igual forma Díaz de la Torre en (2014) menciona que la evaluación es un proceso inherente a la actividad educativa, por ello es un instrumento valioso para establecer los referentes que orienten las acciones para contribuir a la calidad educativa.

La evaluación al desempeño docente Valdés (2000) la define como un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el fin de comprobar y valorar la labor del docente en el aula, esta evaluación es un proceso complejo y largo, a través de la aplicación de diversos métodos como el de observación, encuestas de opiniones profesionales, portafolio, autoevaluación, test de conocimientos pedagógicos, entre otras.

En 2015 la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional Evaluación Educativa (INEE) dictaminaron que el proceso de la evaluación al desempeño se compondría por: un informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales; un expediente de evidencias de enseñanza; el examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos; y una planeación didáctica argumentada; en caso de los docentes de una segunda lengua: Inglés y tecnología, harían una evaluación complementaria. El establecimiento de esta etapas no quiere decir



ISSN: 2448 - 6574

que los docentes estén preparados para llevarlas a la práctica, sin embargo adoptaron una actitud resiliente.

Grotberg (1995) la define como la capacidad humana universal para hacer frente a las adversidades de la vida, superarlas o incluso ser transformado por ellas. La Resiliencia es parte de un proceso evolutivo que posibilita tener una vida sana. En este sentido El Consejo Nacional de Población (Conapo, 2001) definen que las personas deben tener un proceso continuo de ampliación de las capacidades y de las opciones de las personas para que puedan llevar a cabo el proyecto de vida que, por distintas razones, valoran, para tener un desarrollo humano integral.

En el informe del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2016), menciona que el desarrollo humano consiste en ampliar las libertades de modo que todos los seres humanos puedan aprovechar las posibilidades que consideren más valiosas, motivo por el cual las personas siguen creciendo, buscan el satisfacer necesidades a través de su desarrollo, para llevar una vida prolongada, saludable y creativa.

Existen factores que influyen para un desarrollo humano ya sea la familia, sociedad, y las adaptaciones generales a las que somos sometidos durante la vida, Erickson (citado por Bordignon, 2005) describe una serie de estadios en las cuales transita el ser humano entre ellos se encuentra el estadio psicosocial de generatividad vs estancamiento presentado entre los 30-50 años.

En este estadio, la prevalencia del modo psicosexual es la cualidad de la generatividad que es, fundamentalmente, el cuidado y la inversión en la formación y la educación de las nuevas generaciones, de los propios hijos, los hijos de los otros y de la sociedad. Dentro del estadio existe una crisis psicosocial que caracteriza a los adultos,



ISSN: 2448 - 6574

Bordignon (2005) afirma que existe un conflicto entre el estancamiento y el impulso generativo que a su vez incluye la capacidad de productiva, el desarrollo de nuevos productos por el trabajo por la ciencia y tecnología; y la creatividad, esto con el fin de generar nuevas ideas.

## **Objetivo**

Analizar el proceso de la evaluación del desempeño docente a partir de un enfoque de desarrollo humano.

## **Metodología**

La presente investigación forma parte de un proyecto interinstitucional en proceso, que está dirigido por el Dr. Ángel Díaz-Barriga de la UNAM y la Dra. Mariela Jiménez-Vásquez de la UATx. En el cual se estableció una muestra discrecional, inicialmente, y tipo bola de nieve posteriormente, dicho muestreo funciona en cadena, es decir los participantes asignan a otras personas, en este caso fue en el estado de Tlaxcala. Los entrevistados fueron 3 de nivel primaria, de los cuales 2 son hombres y 1 es mujer. Con un rango de edad entre 35-40 años. Se realizó una entrevista profunda a partir de los núcleos temáticos a partir de los cuales se construyó el guion de entrevista: a) Datos profesionales y socio demográficos de docente, b) Proceso de selección y notificación c) Conocimiento de la convocatoria, d) Etapas e instrumentos de la evaluación docente, e) Resultados de la evaluación docente y f) Opiniones acerca de la evaluación. En esta ponencia se presenta un avance de los resultados de tres núcleos temáticos que trastocaron el desarrollo humano de los docentes, a), e) y f).

Las entrevistas se codificaron de forma progresiva, de acuerdo al estado que pertenecían, el nivel educativo, género, y nivel de desempeño que obtuvieron en la evaluación (ver tabla 1), posteriormente fueron transcritas en Word y posteriormente se analizaron mediante el programa de análisis cualitativo ATLAS ti.

**Tabla 1. Sujetos de Investigación**

Código	Número	Entidad federativa	Nivel educativo	Género	Nivel de desempeño
1TPHD	1	Tlaxcala	Primaria	Hombre	Destacado
6TPHB	6			Hombre	Bueno
12TPMS	12			Hombre	Sobresaliente

Fuente; Elaboración propia.

## Resultados

### *Datos profesionales y sociodemográficos de docente.*

Los docentes entrevistados en el estado de Tlaxcala pertenecen al nivel básico en este caso primaria, de los cuales el 66.6% son hombres y un 33.4% son mujeres, ambos entre los 34 y 40 años de edad. Con una trayectoria profesional que va de los 7, 8 y 14 años de servicio.

“tengo 14 años de servicio” (1TPHD), “yo tengo laborando en la en el sistema aproximadamente ya 8 años” (6TPHB), “tengo 7 años” (12TPMS)

Otro aspecto importante de su trayectoria profesional algunos docentes han sido evaluados por programas anteriores, tal es el caso de carrera magisterial, mostrando que



ISSN: 2448 - 6574

como seres humanos buscamos ser mejor persona, para contribuir a un cambio con la sociedad:

“el nivel B” (12TPHS)

Durante esta revuelta social un argumento es que los docentes no se siguen preparando, sin embargo existen quienes si lo hacen, por el simple hecho de crecer como personas:

“actualmente estudio un doctorado y eso me obligó a suspender el doctorado, a dejar de ir a mis clases, dejar de investigar” (1TPHD), “afortunadamente por estar aquí en la maestría ya tengo en ese momento herramientas” (6TPHB), “al principio de mi carrera profesional no ingrese porque estudie el posgrado” (12TPHS).

A pesar de los diferentes años de servicio, se puede percibir que el seguir estudiando, preparándose para ser una mejor persona, es parte de nuestro desarrollo humano independientemente del contexto en el que uno se encuentre.

#### *Resultados de la evaluación docente*

En el caso de nivel primaria los resultados fueron favorables, pese a todo lo que se enfrentaron los docentes, no quita el hecho de que fue un proceso deficiente:

“esperaba un resultado de bueno y salí destacado, entonces mi autoestima como docente ha crecido mucho, no sólo por estímulo que se me va a dar, sino por el haber recibido un dictamen donde se me dice que soy un maestro destacado” (1TPHD) “veo que estoy ubicado dentro de los 10 lugares primeros y con una con



ISSN: 2448 - 6574

un resultado de nivel bueno”(6TPHB), “dije: *woow destacado*, desplegué todas las hojas en las que vienen los resultados dije: *a pues sí*, me dio gusto” (12TPHS).

Para los docentes el proceso de evaluación fue un tanto desgastante por todo a lo que se enfrentaron, sin embargo una vez más se demuestra que como seres humano somos capaces de adaptarnos a ante situaciones perturbadoras.

### *Opiniones acerca de la evaluación.*

Las afectaciones en el desarrollo humano de los docentes evaluados, van más allá de obtener un buen resultado, las formas en que se dio este proceso, se hicieron para exponer a los docentes:

“en el examen es para no pasarlo, es para que salga bajo, es para que te exhiban, es para que el sistema justifique que no supiste contestar” (1TPHD).

Los docentes se encuentran en el centro de los cambios que suceden en la educación, son unos de los agentes primordiales para que se logre, sin embargo no se sienten tomados en cuenta dentro del proceso al vapor al que fueron sometidos, pese a los resultados que obtuvieron como: bueno, destacado y sobresaliente se confirma que los docentes son personas preparadas, algunos escalonando en carrera magisterial para un mejor quehacer educativo; comprometidos, proactivos y responsables, pero a su vez siendo ignorados por la autoridades y los medios de comunicación faltando así a su desarrollo humano:

“una evaluación negativa, me da la impresión que el sistema educativo mexicano está utilizando la evaluación como una forma de desprestigiar al gremio docente”(1TPHD), “las condiciones en las que se presentaron esta



ISSN: 2448 - 6574

evaluación no son las más propicias” (6TPHB), “si yo tendría alguna opinión negativa en cuanto al proceso” (12TPHS).

Otro punto importante es que como seres humanos enfrentarte ante un proceso obligatorio sin conocer bajo que lineamientos, no solo toca aspectos profesionales, sino trasciende a aspectos emocionales:

“la parte emocional negativa que ha traído hacia cualquier persona, siempre se siente con miedo, con nervios, en vez de transitar por la evaluación como un paso más de mejora personal, pasa por la evaluación con miedo” (1TPHD) “de manera emocional ya venía muy muy desgastado por todo lo que había pasado la incertidumbre las formas en las que se vinieron dando” (6TPHB).

Las reacciones negativas por parte de los docentes son de esperarse, pues no hubo un respaldo oficial, las formas no fueron las adecuadas, no obstante los docentes asumieron el reto.

## **Conclusiones**

La evaluación al desempeño docente realizada en México en 2015, deja un sabor de boca amargo, los docentes sometidos a este proceso se enfrentaron a una serie de retos tanto personales como profesionales, que les dejó sentimientos negativos que trascienden a su desarrollo, pues si bien los resultados fueron satisfactorios, la parte emocional se vio afectada durante el proceso, de igual forma deja claro que el desarrollo que tiene cada persona se ve reflejado en situaciones como estas.



ISSN: 2448 - 6574

A si mismo los problemas de salud estuvieron presentes como choques de emociones, distracción en su práctica docente, incertidumbre ante la evaluación, falta de convivencia familiar y de más que limitan su desarrollo humano, en general un desgaste personal, (García y Bernal, 2008) contribuyen con el “síndrome de desgaste personal” o “síndrome del quemado”, que se da particularmente en organizaciones que promueven servicios, y suele afectar a profesionales que mantienen trato con clientes o usuarios. Como consecuencia del estrés laboral el sujeto queda en un sentimiento y sensación de agotamiento de los propios recursos. Es necesario que a los docentes se les de reconocimiento por parte de la sociedad ya que las políticas hoy en día dejan fuera al docente, que más allá de mejorar la calidad de la educación agravar la práctica docente y todo lo que le incluye.

### Referencias bibliográficas

Bordignon, N. A. (2005). El desarrollo del psicoanálisis de Eric Erikson. El diagrama epigenético del adulto. En *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 2, julio-diciembre, 2005, pp. 50-63. Antioquia, Colombia. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69520210>

Castillero, O. (). *La teoría de la personalidad de Gordon Allport*. Recuperado de <https://psicologiymente.net/personalidad/teoria-personalidad-gordon-allport#>

[Explorable.com](http://Explorable.com), (2009). Muestreo de bola de nieve. Recuperado de <https://explorable.com/es/muestreo-de-bola-de-nieve>

García, C. J. y Bernal, G. A. (2008). En torno al profesorado. Institución y decepción la salubridad institucional y la práctica docente. En *Revista Española de pedagogía*,



ISSN: 2448 - 6574

vol.66 N° 241, septiembre-diciembre, 2008, pp. 3-18. Recuperado de [Dialnet-InstitucionYDecepcion-2708995.pdf](#)

Grotberg. (1997). La resiliencia en acción. Trabajo presentado en el Seminario Internacional sobre Aplicación del Concepto de Resiliencia en Proyectos Sociales, Universidad Nacional de Lanús, Fundación Van Leer, 1997.

Martínez, M. (2012). El desarrollo psicosocial del ser humano y la calidad de vida. En Revista de Postgrado FACE-UC. Vol. 6. N° 11. Julio-diciembre, 2012, pp. 85-95.

Mora R. (2004) A propósito de una definición de evaluación. Comunicación personal. Unidad de pedagogía, Universidad Nacional de Nicaragua, Nov. 2006

Secretaría de Educación Pública (2015) Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de Evaluación del desempeño docente Recuperado de [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas\\_aspectos/VERSION\\_FINAL\\_dmj\\_docentes\\_190515.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/VERSION_FINAL_dmj_docentes_190515.pdf)

Selim, J.(2016)Panorama general. Informe sobre Desarrollo Humano 2016.*Desarrollo humano para todos* recuperado de [http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016\\_SP\\_Overview\\_Web.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/HDR2016_SP_Overview_Web.pdf)

Tezanos, S. Quiñones A, (2013). Desarrollo Humano. *Desarrollo humano, pobreza y desigualdades.* 11-55 Recuperado de <http://www.ciberoamericana.com/pdf/MANUAL1.pdf>