



ISSN: 2448 - 6574

Estrategias y mecanismos de respuesta de docentes de educación media superior de los estados de Tlaxcala y Oaxaca ante la Evaluación del desempeño docente de 2015

Karla Mendieta Peregrino
karlamendieta94@gmail.com

Lizeth Rojano Tónix
iylniebla@gmail.com

Resumen

Actualmente la evaluación del desempeño docente es un tema relevante en el ámbito educativo, no porque sea reciente, sino porque se ha destacado la importancia de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el logro de la calidad en la educación en México. A partir de la Reforma Educativa de 2013 se ha establecido de manera formal en el currículum la vinculación de la educación básica con la educación media superior, vinculación que se comparte en los procesos de Evaluación al desempeño docente. Esta investigación forma parte de un proyecto interinstitucional¹, en esta ponencia se analiza el proceso de evaluación del desempeño de docentes de educación media superior de los estados de Tlaxcala y Oaxaca. Se presentan resultados específicos de las estrategias y mecanismos de respuesta empleados por los docentes para afrontar la Evaluación del desempeño docente del año 2015.

Palabras clave: Evaluación, evaluación de profesores.

¹ Este proyecto de investigación está dirigido por el Dr. Ángel Díaz-Barriga de la UNAM y la Dra. Mariela Jiménez-Vásquez de la UATx.

Del proyecto de investigación se deriva nuestra tesis de licenciatura titulada “Los docentes de educación media superior de los estados de Tlaxcala y Oaxaca ante la evaluación del desempeño docente”.



ISSN: 2448 - 6574

Introducción

Esta ponencia expone las estrategias y mecanismos utilizados por docentes de educación media superior de los estados de Tlaxcala y Oaxaca para su preparación ante la Evaluación del desempeño docente realizada en 2015, como parte de la Reforma Educativa implementada en 2013 por el Gobierno Federal.

La ponencia se encuentra organizada en los siguientes apartados: Justificación, fundamentación teórica, objetivos, metodología, resultados y conclusiones.

Con el fin de contextualizar, es necesario mencionar que durante las últimas décadas se han puesto en marcha diferentes sistemas de evaluación para garantizar en el país una educación de calidad. Se han presentado tres períodos de evaluación que van desde 1970 hasta 2015 y que han tenido un sinnúmero de modificaciones e implementaciones de instrumentos para mejorar los resultados acerca de la calidad de la educación. En un principio se destacó la importancia de la medición de aprendizajes de los alumnos y hoy en día se evalúa también al docente porque es considerado el principal actor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Durante el segundo período, en mayo de 1992, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el Gobierno Federal y los gobiernos de los estados, firmaron el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), dando como resultado la creación del programa de Carrera magisterial, considerado el pionero de los sistemas nacionales de incentivos a docentes a nivel mundial.

A finales del año 2015, en un ambiente de protesta y tensión, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) llevó a cabo la Evaluación del desempeño docente en la que participaron de manera obligatoria 116,977 docentes



ISSN: 2448 - 6574

de los niveles educativos básico y medio superior. El proceso buscaba identificar aquellos aspectos a mejorar en el quehacer del docente y contribuir al fortalecimiento de sus prácticas de enseñanza por medio de la formación continua, con la finalidad de mejorar el servicio educativo que se ofrece en nuestro país.

La presente investigación se realizó con la finalidad de identificar las estrategias y mecanismos de estudio que los docentes utilizaron para su preparación en el proceso de Evaluación del desempeño docente. También se pretendía conocer cuáles fueron las estrategias más utilizadas y su relación con los resultados obtenidos por los docentes.

Fundamentación teórica

Garduño (2005) explica que la evaluación docente en México comienza en 1970, año en que Ernesto Meneses Morales, de la Universidad Iberoamericana, creó el primer cuestionario mexicano de evaluación docente. Actualmente, la evaluación docente es un proceso primordial de la educación debido a la importancia del docente en la enseñanza-aprendizaje y en el logro de la calidad de la educación.

Valdez (2000) define a la evaluación del desempeño docente como "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente"

Según Montenegro (2003), la evaluación de la docencia puede ser considerada como una estrategia de mejoramiento de la educación, entre sus funciones pretende realimentar a los profesores, delimitar diversos procedimientos y acciones ofreciendo una visión complementaria del desempeño favoreciendo la reflexión continua y promueve el desarrollo de sus integrantes.



ISSN: 2448 - 6574

Por otra parte, la SEP (2010), define a la evaluación del desempeño docente como “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”.

La evaluación de la docencia como parte integral del currículo no es un evento aislado, al contrario debe ser un proceso amplio, congruente y comprensivo. El docente cumple en el currículo la función del profesional que idea, planea, ejecuta y evalúa su propia actividad. (Arbesú, et al., 2003)

Existen cuatro importantes modelos de evaluación docente que se han desarrollado de acuerdo al contexto y las necesidades educativas:

- Modelo basado en la opinión de los alumnos. “Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula”. (Aleamoni, 1987).
- Modelo de evaluación a través de pares. Peterson (2000), establece que este modelo se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado.
- Modelo de autoevaluación. El modelo se basa en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula. (Caballero, 1992).
- Modelo de evaluación a través del portafolio. El modelo consiste en reunir trabajos y evidencias relacionados con la práctica docente en un periodo



ISSN: 2448 - 6574

específico. El portafolio es una evaluación cualitativa que según Martin-Kniep, (2001), “permite evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula”.

En cuanto a las etapas de evaluación docente, Roablino y Köner (2007) destacan tres: 1) La Sumativa, enfocada en la selección del profesorado, promueve su evaluación por medio de prácticas y certificación; 2) La Formativa, destaca la importancia del desarrollo profesional y pretende mejorar el desempeño de los docentes, identificar sus logros y detectar problemas; por último, 3) La Sumativa-Formativa, cuyo principal objetivo es mejorar el desempeño docente, por medio del reconocimiento social y económico y la promoción.

Es importante mencionar que un estudio realizado en países de América Latina y Europa por Murillo, González y Rizo (2007), afirman que existen ocho procedimientos de evaluación más utilizados: 1) Observación en el aula, 2) Entrevistas a los profesores, 3) Informe de la dirección del centro escolar, 4) Pruebas estandarizadas para medir habilidades básicas, 5) Conocimientos pedagógicos y académicos, 6) Portafolio del profesor, 7) Pruebas de rendimiento de los alumnos, cuestionarios dirigidos a los alumnos o sus familias, y 8) Autoevaluación.

El Modelo de Evaluación del desempeño docente que se aplicó en México en el año 2015 tenía como referente el Perfil docente, los parámetros e indicadores aprobados por el INEE y estaba conformado por las siguientes etapas:

1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales (no fue considerado en el puntaje de los docentes),
2. Expediente de evidencias de Enseñanza,
3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos,
4. Planificación didáctica argumentada y
5. Examen



ISSN: 2448 - 6574

complementario (En el caso de docentes de la Asignatura Segunda Lengua y Tecnologías).

En cuanto a los modelos y procedimientos más utilizados para la evaluación de la docencia, el Modelo 2015 retomó los siguientes: Modelo de evaluación a través del portafolio (una evidencia indirecta de la práctica docente), el informe de la dirección del centro escolar, pruebas estandarizadas para medir habilidades básicas y conocimientos pedagógicos y académicos.

Por otra parte, el INEE estableció cuatro niveles de desempeño: 1) Suficiente, 2) Bueno, 3) Destacado y 4) Excelente. En el caso de los docentes que no presentaron instrumentos considerados para la evaluación, obtuvieron el resultado de No presentó y aquellos docentes con menos de 1,000 puntos, el de Insuficiente.

Objetivo

Describir las estrategias y mecanismos utilizados por docentes de educación media superior de los estados de Tlaxcala y Oaxaca para afrontar el proceso de Evaluación del desempeño docente del año 2015.

Metodología

Se decidió realizar un estudio cualitativo con la intención de conocer las diferentes estrategias y mecanismos de preparación que los docentes emplearon ante la improvisación que se generó por parte de las autoridades en los procesos de Evaluación del desempeño docente en 2015. El instrumento utilizado fue una entrevista que permitió indagar aspectos emocionales, personales y profesionales de los docentes, la cual se construyó a partir de los siguientes núcleos temáticos: a) Datos profesionales y sociodemográficos de docente, b) Proceso de selección c) Conocimiento de la convocatoria, d) Etapas e instrumentos de la evaluación



ISSN: 2448 - 6574

docente, e) Resultados de la evaluación docente y f) Opiniones acerca de la evaluación.

Se entrevistó a 9 docentes de nivel medio superior, 5 del estado de Tlaxcala y 4 de Oaxaca, de los cuales, el 44.4% eran mujeres y el 55.5% eran hombres. La edad de los participantes oscilaba entre los 35 y los 69 años. La edad promedio de los docentes era de 50 años.

Las entrevistas se enumeraron progresivamente y se codificaron de acuerdo a la entidad federativa, nivel educativo, género y nivel de desempeño obtenido en el proceso de evaluación, como se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 1					
Código	Número	Entidad federativa	Nivel educativo	Género	Nivel de desempeño
3TMSME	3	Tlaxcala	Medio superior	Mujer	Excelente
11TMSHS	11			Hombre	Suficiente
13TMSMD	13			Mujer	Destacado
14TMSMI	14			Mujer	Insuficiente
17TMSHS	17			Hombre	Suficiente
38OMSHS	38	Oaxaca		Hombre	Suficiente
39OMSMB	39			Mujer	Bueno
40OMSHB	40			Hombre	Bueno
41OMSMD	41			Mujer	Destacado

Elaboración propia con datos de la investigación

Posteriormente se realizó la transcripción de las entrevistas en Word y por último, se analizaron mediante el programa de análisis cualitativo ATLAS ti.



ISSN: 2448 - 6574

Resultados

Los resultados se organizaron de acuerdo a los siguientes núcleos temáticos y sus respectivas categorías:

- 1) Estrategias y mecanismos grupales: Grupos de estudio, formación continua (cursos formales y no formales) y redes sociales.
- 2) Estrategias y mecanismos individuales: Autodidactismo, actualización tecnológica y estrategias de resolución.

1) Estrategias y mecanismos grupales

Grupos de estudio

Con la intención de adquirir aprendizajes acerca del proceso de evaluación y sus etapas, se formaron grupos de estudio, en los cuales participaban docentes de una o más instituciones y fue una de las estrategias más utilizadas debido al apoyo mutuo que los participantes se brindaban entre sí para estudiar, la facilidad para compartir información y la retroalimentación:

“Pedí permiso y me fui a México con mis compañeros y allá entre todos nos ayudamos a estudiar” (39OMSMS)

“Empezamos a hacer equipos de estudio y cada quien se dividía los libros y ya luego nos reuníamos para compartir la información, siento que eso nos unió” (41OMSMD)

Una docente con el nivel de Excelente, es decir, el más alto para educación media superior comentó lo siguiente:



ISSN: 2448 - 6574

“Empezamos a hacer un grupo de estudio, nos reuníamos y estudiábamos dos veces a la semana y en vacaciones estuvimos reunidos y teníamos sesiones de 4 o 5 horas” (3MSMTE)

“Se hizo un grupo de estudio interdisciplinar, nos ayudó mucho para la evaluación o para otras cosas también, platicábamos, nos enterábamos de todo y bueno, fue muy padre, me gustó muchísimo, a fin de cuentas todos contribuimos a mejorar en ese lugar” (3MSMTE)

Un factor importante que influyó en el éxito de los grupos de estudio fue el sentido de compromiso que los docentes desarrollaron con éstos y sus compañeros.

Cursos formales

El 30% de los docentes decidió tomar cursos institucionales que les ayudaran a organizar y analizar la información para el proceso de evaluación y desarrollar de la mejor forma posible cada una de las etapas:

“Nos enviaron vía electrónica materiales de apoyo, pero de manera muy general, el material era muy amplio, estamos hablando de varios manuales que con el tiempo sí se nos complicó, tuvimos que recurrir a buscar cursos de algunas instituciones para que nos facilitaran la estructuración de toda la documentación que nos pedían” (40OMSHB)

“Empecé a tomar diplomados y cursos sobre estrategias de enseñanza-aprendizaje” (41OMSMD)

Sólo uno de los nueve docentes entrevistados afirma haber recibido capacitación gratuita por parte del Servicio Profesional Docente y comentó lo siguiente al respecto:



ISSN: 2448 - 6574

“Sí, tuvimos capacitaciones pero yo pude observar que las personas que nos capacitaban no estaban preparadas, incluso me pidieron mis evidencias para que se basaran en ellas e hicieran las suyas porque nunca habían sido evaluados” (11TMSHS)

Por ello, algunos docentes optaron por invertir tiempo y dinero en capacitaciones que ofrecían docentes, instituciones educativas o empresas privadas:

“Tuvimos que recurrir a algunas universidades, con la que nos estuvimos apoyando fue con la Universidad Cristóbal Colón de Veracruz, en la cual recibimos algunos cursos para cada una de las etapas para la evaluación, pero esa capacitación fue pagada por cada uno de nosotros, porque por parte de DGETA o de la SEP no hubo ningún apoyo” (40OMSHB)

Cursos no formales

Los docentes que no recibieron cursos institucionales optaron por recurrir a cursos no formales que les impartieron amigos y conocidos:

“Invitamos a una maestra, vino a dar muchas pláticas y nos compartió mucha información que fue muy valiosa para poder enfrentar esa situación de evaluación con más herramientas” (3MSMTE)

“Buscamos capacitaciones de una docente que tenía conocimiento del tema y que estaba empapada del proceso” (38OMSMB)

Redes sociales

Cabe destacar que las redes sociales formaron parte primordial de las estrategias y mecanismos ya que permitieron el apoyo y la retroalimentación entre docentes de todos los niveles académicos y entidades federativas del país.



ISSN: 2448 - 6574

Alrededor del 50% de los docentes entrevistados emplearon redes sociales como *Facebook* o *Whatsapp* para mantenerse informados acerca de la evaluación y sus etapas, compartir información, organizar grupos de estudio y resolver dudas:

“Formé un grupo en *Whatsapp*, en donde estábamos al día de todo lo que se leía” (3MSMTE)

“Empecé a ver en *Facebook*, en las redes sociales y en internet algunos trabajos y de ahí me empecé a basar para hacer mis evidencias” (11TMSHS)

Es importante mencionar que el uso de las redes sociales fue más común en el estado de Tlaxcala, debido a que algunos docentes del estado de Oaxaca no contaban con conexión a internet en sus hogares o sus centros de trabajo.

2) Estrategias y mecanismos individuales

De la misma manera, existieron estrategias y mecanismos individuales que los docentes desarrollaron, los cuales se clasificaron en las siguientes categorías:

Autodidactismo

Desde que se dio a conocer que se llevaría a cabo el proceso de evaluación, algunos docentes decidieron obtener toda la información que el Servicio Profesional Docente y el INEE les proporcionaron mediante sus páginas web, tal es el caso de las Guías académicas, guías técnicas, los lineamientos y el perfil docente:

“Dije *Tengo que estudiar*, entonces me metí a la página de Servicio Profesional Docente y busqué toda la bibliografía” (41OMSM)



ISSN: 2448 - 6574

“Cuando me enteré que iba a ser evaluada, dije *Bueno, ahora voy a tomar mi capacitación en mis manos* y no tenía vida más que para estudiar, me enclaustré en mi casa y solamente salía cuando tenía que reunirme con mis compañeros; primero me puse a estudiar sobre mi especialidad, que es química y me puse a hacer muchos ejercicios, me acabé dos libretas y me gustó mucho y también leí libros hasta más no poder, sí, me aventé 15 o 20 libros de educación y química” (3MSMTE)

Actualización tecnológica

Algunos docentes decidieron actualizar sus equipos de trabajo para no tener inconvenientes durante su proceso de evaluación:

“Me compré una computadora nueva, yo quería tener tecnología de punta para poder trabajar bien y para que cuando tuviera que subir toda mi información, pues mi computadora estuviera pero al 100, porque no quería tener ninguno problema de ningún tipo, entonces me compré un celular y formé un grupo en *Whatsapp*”

“Me empecé a involucrar en la tecnología, estoy involucrado con los medios electrónicos, con la televisión, el celular, de hecho subo mis calificaciones por el celular y además como estoy trabajando con jóvenes me gusta, tengo *Facebook, Twitter e Instagram*” (17TMSHS)

Estrategias de resolución

Por último, es importante mencionar que algunos docentes recurrieron a estrategias de resolución ingeniosas para cumplir con los requisitos solicitados en cada una de las etapas. Destaca el caso de un docente que relata cómo solucionó la problemática que se le presentó para obtener sus evidencias, por haber sido informado acerca de la evaluación a destiempo:



ISSN: 2448 - 6574

“Me pidieron evidencias de un grupo al que ya no le daba clases, yo hice trampa porque le dije a unos alumnos que se pusieran a hacer los apuntes y los experimentos, entonces yo les sacaba fotos... incluso hasta les pagué para que lo hicieran bien” (11TMSHS)

Conclusiones

La Evaluación del desempeño docente es un proceso que pretende fortalecer y mejorar la práctica de la enseñanza en nuestro país. Los docentes reconocen que promovió en la mayoría de ellos el uso de estrategias y mecanismos de preparación para afrontar el proceso. Se considera que los grupos de estudio fue la estrategia de preparación más utilizada porque permitía la retroalimentación y el apoyo de los docentes, además, fue una de las estrategias más exitosas tomando en cuenta que todos sus participantes aprobaron el proceso de evaluación, algunos de ellos con resultados que los posicionaron en los niveles más altos de desempeño, en este aspecto destaca el caso de una docente que obtuvo el nivel de Excelente en el estado de Tlaxcala, por lo cual recibió un incremento salarial del 35%.

Los cursos y capacitaciones fueron otras de las estrategias más utilizadas por los docentes, quienes en su mayoría los pagaron con su propio dinero. En cuanto a los resultados obtenidos por los docentes que emplearon éstas estrategias, se posicionan en los niveles de desempeño de Bueno a Destacado.

En cuanto a las estrategias personales, destaca el autodidactismo por ser de gran utilidad para que los docentes adquirieran los conocimientos necesarios a partir de la información brindada por el Servicio Profesional Docente y el INEE. Los docentes que dedicaron de 3 a 4 horas diarias de estudio obtuvieron altos puntajes en el proceso de evaluación y aseguran haber desarrollado sus habilidades de lectura, redacción y comprensión.



ISSN: 2448 - 6574

Se considera que las estrategias y mecanismos de estudio sí tienen relación con los resultados obtenidos en el proceso de evaluación, porque los docentes que decidieron prepararse desde el momento en que fueron seleccionados y emplearon estrategias que les permitieron adquirir los conocimientos necesarios obtuvieron mejores resultados que aquellos docentes que no emplearon alguna de las estrategias mencionadas, sin embargo, hay que mencionar que en los resultados de la evaluación también intervinieron factores importantes que afectaron el desempeño de los docentes durante la evaluación, como el manejo de las TIC, la presión por parte de los directivos, de los sindicatos, los medios de comunicación, e incluso los compañeros de trabajo; el tiempo, las fallas técnicas, los eventos suscitados antes del examen, en los que fue necesaria la intervención de la policía para resguardar la seguridad de los docentes, entre otros.

Es bien sabido que la Evaluación del desempeño docente realizada en 2015 fue una experiencia inicial con muchos errores, cuyos resultados no solucionarán las problemáticas del ámbito educativo en México, a pesar de ello, promovió en los docentes el uso de estrategias y mecanismos de estudio para afrontar de la mejor forma el proceso y los motivó a estar en constante actualización, utilizar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje en el aula y a evaluar su práctica docente por la convicción de mejorar y ofrecer a sus alumnos la educación que merecen.



ISSN: 2448 - 6574

Referencias bibliográficas

Cordero Arroyo, G; Luna Serrano, E; Patiño Alonso, N X; (2013). La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, 1-19. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99828325007>

De Chaparro, G J; Romero F., L J; Rincón C., E; Jaime G., L H; (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 167-178. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322227496013>

Heras, L.G. (2005). La política de la educación Superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Educare*, vol. 9 (29), 207-215. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35602909>

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2016) Modelo de evaluación al desempeño docente 2017. *INEE*. Recuperado de <http://www.inee.edu.mx/index.php/nuevo-modelo-spd-2017>

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2013) Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_instituto_nacional_evaluacion_educativa.pdf

Martínez Escárcega, R; Vega Villareal, S; (2007). Un acercamiento al impacto de Carrera Magisterial en la educación primaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos: México*, XXXVII 91-114. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27037205>



ISSN: 2448 - 6574

Martínez, F; Blanco E. (s.f). Evaluación educativa en México: Experiencias, avances y desafíos. Recuperado de http://www.fmrizo.net/fmrizo_pdfs/capitulos/C%20047%202010%20Evaluacion%20Educativa%20en%20Mexico_FMR-EB%20COLMEX.pdf

Perrenoud, P. (2007) Desarrollar la práctica en el oficio de enseñar. *ESF, éditeur*: París.

Rueda Beltrán, M; Ordorika, I; Gil, M; Rodríguez, R; (2016). Reforma educativa y evaluación docente: el debate. *Perfiles Educativos*, XXXVIII 190-206. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13243471012>

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

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (2015) La evaluación al desempeño docente. Recuperado de http://www.snte.org.mx/pdf/Folleto_Evaluacionwebok.pdf