



ISSN: 2448 - 6574

El proceso de selección y notificación de la evaluación al desempeño docente en educación secundaria en el estado de Tlaxcala en 2015

Ángela Elena Rivera Acosta¹

anyme02@gmail.com

Mariela Jiménez Vásquez

msjimenez06@hotmail.com

Resumen

La educación es la pauta para generar un cambio en el desarrollo social ya que de ella depende un futuro exitoso de una nación. Esto depende de los estándares nacionales, contenidos curriculares, el liderazgo escolar, la motivación y las perspectivas de los docentes, así como un sistema eficaz de evaluación educativa hacia todos los actores. En México, la evaluación docente se ha llevado a cabo de diferentes maneras, en el año 2015 se implantó, con grandes irregularidades, la primera evaluación al desempeño con carácter obligatorio para todos los docentes, no se dio a conocer algún documento formal u oficial que respaldara los criterios de selección para dicho proceso. Para esta ponencia se presenta un eje temático de una investigación que forma parte de un proyecto interinstitucional acerca de la evaluación docente en 2015². Se entrevistaron a docentes de diferentes entidades federativas, en este reporte parcial se describen a 8 docentes de nivel secundaria del estado de Tlaxcala. 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 socio demográfico de docente, b) Proceso de selección y notificación c) Conocimiento de la convocatoria, Los cuales tienen suma importancia para determinar los lineamientos por los cuales fueron convocados.

¹ Universidad Autónoma de Tlaxcala Posgrado en Educación

² Proyecto coordinado por el Dr. Ángel Díaz Barriga (IISUE) y la Dra. Mariela Jiménez Vásquez (UATx)



ISSN: 2448 - 6574

Palabras clave

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

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 problemática se hace notar a partir de comentarios por parte de los docentes evaluados en ese año, ya que presentaron una serie de irregularidades por parte de las autoridades, en la que no se tomó en cuenta su integridad como personas; derechos laborales y personales. Por la carencia de información sobre la evaluación al desempeño, la incertidumbre entre lo que se estableció formalmente y lo que se rumoraba entre docentes con esto la incertidumbre que el docente tuvo una creciente considerable.

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 vivieron los docentes.

Si bien la evaluación consiste en la emisión de juicios valorativos con la intención de evidenciar el alcance de los aprendizajes por parte de los estudiantes, los docentes



ISSN: 2448 - 6574

de acuerdo al contexto y los alcances pueden practicar formas alternativas y creativas en su práctica docente, por este motivo la importancia de conocer las opiniones respecto a lo vivido por los agentes educativos 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 quehacer educativo.

El contexto de la evaluación: algunos referentes teóricos para su interpretación

En 2015 la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional Evaluación Educativa (INEE) determinaron que el proceso de la evaluación al desempeño se compondría de cuatro etapas que a la vez actuaron como instrumentos de evaluación: 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 algunos docentes hubo una quinta etapa: inglés o tecnología, como evaluación complementaria.

Los lineamientos establecidos en la Reforma Educativa (2013) presentan amplias contradicciones con los procesos implantados, mientras por una parte se propuso una evaluación integral que permitiese conocer el nivel de desempeño y el cumplimiento de los requerimientos inherentes a la función que realizan los docentes frente a grupo, estableciéndose que en el caso de los docentes que no fuesen aprobados, la ley les proveería apoyos para cursar programas remediales y otorgarles hasta dos oportunidades de evaluación adicionales para cumplir con el criterio de permanencia. Por otra parte, en los hechos resulta relevante es que la ley establece que ningún maestro en servicio podría ser despedido, sin embargo, en Tlaxcala y en otros estados de la república se dieron casos de maestros cesados de sus puestos en el nivel básico y medio superior, sin respetar su antigüedad y por ende sus derechos laborales, contraponiéndose a lo escrito en la Reforma Educativa.



ISSN: 2448 - 6574

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. Sin embargo, la evaluación 2015 pareciese que tenía una evaluación totalmente distinta centrada en la medición y el control, como lo menciona Mora (2004), la evaluación responde a distintas necesidades: el control, la medición y el enjuiciamiento de la validez del objetivo.

La evaluación al desempeño docente debe proporcionar información confiable de los procesos que se desean valorar, entre ellos la práctica docente, y que permita a su vez, realizar procesos de mejora. 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. El autor propone una serie de mecanismos, ya que la evaluación es un proceso complejo y largo, como: observación, encuestas de opinión profesional, portafolio, autoevaluación, test de conocimientos pedagógicos. Parte de estos instrumentos estuvieron presentes en la evaluación 2015, sin embargo carecieron de un diseño confiable, como los ítems del examen o fueron producto de una decisión descontextualizada como la planificación argumentada, concepto que por primera vez fue enunciado a los docentes llenándolos de incertidumbre.

De acuerdo con la Secretaria de Educación Pública (SEP) a través de la Ley de Servicio Profesional docente en el ciclo escolar 2015, la evaluación del desempeño tuvo tres propósitos:

1) Valorar el desempeño del personal docente y técnico docente de Educación Básica, para *garantizar un nivel de suficiencia en quienes ejerzan labores de enseñanza* [cursivas añadidas] y asegurar de esta manera el derecho a una educación de calidad para niñas, niños y adolescentes.

2) Identificar necesidades de formación de los docentes y técnicos docentes de Educación Básica, que permita generar acciones sistemáticas de formación continua,



ISSN: 2448 - 6574

tutoría y asistencia técnica dirigidas a *mejorar sus prácticas de enseñanza y su desarrollo profesional* [cursivas añadidas].

3) Regular la función docente y técnica docente, en la medida en que la evaluación del desempeño servirá de base para definir los procesos de promoción en la función y de reconocimiento profesional del personal docente de Educación Básica. (p.5).

No obstante, la realidad que vivieron los docentes ante esta evaluación no concordó con los propósitos establecidos, se hizo una muy particular interpretación de las recomendaciones de los organismos internacionales para llevar a cabo dicho proceso.

De acuerdo a Díaz-Barriga (2015), el propio INEE reconoció en julio de 2014 que la práctica docente es compleja y no puede evaluarse solo a través de exámenes, esto permite corroborar que dicho proceso presentó una serie de irregularidades, haciendo un piloteo de ensayo y error en el cual demasiados docentes tuvieron que ser resilientes, y en otros casos los problemas de salud fueron constantes.

En este contexto, el objetivo de este reporte de investigación es describir las vicisitudes que se vivieron en el proceso de selección y notificación de la evaluación al desempeño docente en educación secundaria en el estado de Tlaxcala en el año 2015.

Metodología

Como se mencionó anteriormente, esta investigación forma parte de un proyecto interinstitucional a nivel nacional. Para la obtención de datos, por medio de entrevistas a profundidad, se estableció una muestra discrecional, inicialmente, y tipo bola de nieve posteriormente. En este caso se retoman 3 testimonios de docentes de nivel secundaria del estado de Tlaxcala, de los cuales 1 es hombre y 2 son mujeres. Con un rango de edad entre 33-42 años. Los núcleos temáticos que se presentan son a) Datos



ISSN: 2448 - 6574

profesionales y socio demográficos de docente, b) Proceso de selección y notificación y c) Conocimiento de la convocatoria.

Las entrevistas se codificaron de forma progresiva, de acuerdo con los siguientes criterios: entidad federativa, 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 de entrevista	Entidad federativa	Nivel educativo	Género	Nivel de desempeño
2TSHB	1	Tlaxcala	Secundaria	Hombre	Bueno
4TSMB	4			Mujer	Bueno
5TSMB	5			Mujer	Bueno

Fuente; Elaboración propia.

Resultados

Datos profesionales y sociodemográficos del docente.

Los docentes entrevistados en el estado de Tlaxcala pertenecen al nivel de secundaria, de los cuales el 66.6% son hombres y un 33.4% son mujeres, ambos entre los 33 y 42 años. Con una trayectoria profesional en carrera inicial y media: 8, 10 y 16 años de servicio, respectivamente.

“Bueno, yo tengo 10 años de servicio, no he cambiado de institución educativa, es una escuela que se encuentra en un medio urbano, grande por cierto con una población de 1500 estudiantes. Yo trabajo en el turno matutino y bueno, es una población aproximada de entre 600 y 650 alumnos” (2TSHB), “yo ingresé al sistema de educación en el 2000 tengo ya 16 años trabajando, la escuela es muy grande, son dos turnos, es de 6 grupos cada turno con un número de alumnos de 48 a 50 alumnos por grupo” (4TSMB), “yo



ISSN: 2448 - 6574

ingresé hace ocho años en 2007, trabajó en la escuela secundaria técnica nueve, es una secundaria que tiene todos los servicios y las instalaciones pues están bastante bien” (5TSMB)

Otro aspecto importante de su trayectoria profesional, muestra que los docentes han sido partícipes de su trayecto formativo; por una parte, se han inscrito en cursos de formación continua, independientemente de participación o no en carrera magisterial, y, por otra parte, han propiciado su ingreso a estudios de posgrado, con la finalidad de ampliar y profundizar conocimientos.

“Soy maestro en calidad” (2TSHB). “Desde que entré al sistema prácticamente siempre he asistido a todos los cursos PRONAP ahora ya es PRODEP” (4TSMB), “Soy maestra en desarrollo educativo y tengo otra maestría en (inaudible) y he estudiado en el extranjero también cursos de capacitación, mediante becas del gobierno” (5TSMB).

Los estudios de posgrado mejoran la formación teórica y práctica de los docentes, no solamente ampliando su campo de estudio, también resolviendo cuestiones relacionadas con el trabajo en el aula visualizando diferentes perspectivas, desarrollando un pensamiento lógico y estratégico capaz de brindar soluciones y avanzando de manera innovadora en cualquier ámbito.

A pesar de los diferentes años de servicio de cada docente, se puede percibir que el seguir estudiando, preparándose para ser una mejor persona, es parte de la ideología de los docentes, haciéndolo de manera independiente o bien con el apoyo de programas de formación continua, con la finalidad de mejorar su práctica docente.

b) Proceso de selección y notificación



ISSN: 2448 - 6574

El proceso de selección y notificación a los profesores acerca de su participación en la evaluación fue irregular, informal y arbitrario. Fue evidente la falta de organización de las autoridades educativas, causante de manifestaciones sociales por desconocer los criterios de selección, o parámetros por los cuales se llevaría a cabo esta evaluación al desempeño docente.

“Era una situación muy complicada porque la parte oficial argumentaba una cosa, la parte sindical argumentaba otra cosa y entramos a una especie de confusión porque no nos definían ni una parte ni la otra exactamente como se tenía que hacer la selección de los profesores para presentar la evaluación” (2TSHB), “Primero fue solamente de palabra con el director, después una vez que fui a Tizatlán y me registré ahí” (4TSMB), “Me avisan como por mayo más o menos” (5TSMB).

Los docentes seleccionados no tuvieron conocimiento de una convocatoria formal. Los testimonios de los docentes revelan estas inconsistencias que provocaron incertidumbre o impotencia.

“No había algo en específico de quien fuera a presentar la evaluación, pero yo tengo un cargo sindical. No había, muy buena información por parte del sindicato” (2TSHB). “realmente me entere por parte del director él me mando a traer para avisarme” (4TSMB), “No hubo un mecanismo, no sé si fue el azar o cómo estuvo, pero pasaron la estructura a supervisión y supervisión y su asistente eligieron a las personas, o sea no supimos realmente cuál fue su mecanismo” (5TSMB)

Los docentes en las distintas reformas educativas han sido colocados como responsables de la implantación de los cambios curriculares y del éxito de estas, pese a ello no han sido considerados de manera amplia en la toma de decisiones para el diseño curricular,



ISSN: 2448 - 6574

así como tampoco fueron considerados para el diseño del proceso de evaluación al que fueron sometidos.

Los resultados obtenidos por los profesores en la evaluación, en su caso bueno, se reafirma que los docentes de este reporte son personas preparadas, con formación académica adecuada, algunos escalaron posiciones en carrera magisterial, comprometidos, proactivos y responsables. En su conjunto, no se oponen a la evaluación, pero reconocen que tiene diversas carencias de forma y de fondo.

“yo visualizo que una evaluación siempre es importante y es necesaria, pero las formas para mí no son las correctas creo que si en un momento hablaba de la parte sindical hablando de la parte sindical hubo un acuerdo entre SEP y sindicato” (2TSHB), “Siento que nos hace falta un poquito más de comunicación, de orientarnos, desgraciadamente las situaciones que hay entre cosas de política nos llevan a que no haya esa comunicación” (4TSMB) “yo creo que se necesita realmente un cambio de políticas públicas o sea una muy buena estrategia para implementar políticas que si lleven a que la educación crezca” (5TSMB).

Conclusiones

La evaluación al desempeño docente denotó que el desconocimiento del mecanismo de selección, en esta primera evaluación, causó situaciones negativas, generando rumores entre los mismos docentes, responsabilidad que la Secretaría de Educación Pública (SEP), así como el Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) debieron aceptar y asumir los cambios que esta situación implicaba. Queda claro que la evaluación realizada en 2015 fue de ensayo y error, quienes fueron perjudicados son los docentes quienes vivieron un sinnúmero de faltas a derechos laborales y humanos, y de manera colateral, los alumnos quienes vivieron en las aulas la tensión de sus profesores.



ISSN: 2448 - 6574

El primer ejercicio de evaluación al desempeño docente en 2015 fue una experiencia que generó miedo, incertidumbre y temor a los docentes sometidos a este proceso, quienes se enfrentaron a retos personales y profesionales que les dejaron sentimientos negativos que trascienden a su desarrollo, pues si bien sus resultados fueron satisfactorios el proceso de notificación presentó amplias inconsistencias.

Es necesario que los docentes sean reconocidos social, laboral y profesionalmente, ya que las políticas actuales -derivadas de las recomendaciones de los organismos internacionales-, tergiversadas por la interpretación de la ley del Servicio Profesional Docente, más allá de mejorar la calidad de la educación agravan la práctica docente y el ambiente de las escuelas. Los docentes están conscientes de que se requiere una evaluación para verificar los conocimientos que se debieran dominar, pero la reforma educativa requiere una reestructuración en la cual se evalué de manera certera e impacte en la mejora del quehacer educativo de los docentes.

Referencias bibliográficas

Díaz-Barriga, C. y Ortuño M. [ExcélsiorTV]. (4 de noviembre 2014). *La Reforma Educativa es la base del paquete de reformas que se implementó con la llegada de la administración de Enrique Peña Nieto; pero ¿cómo afecta realmente a la educación mexicana?* Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=N-pOo30ZSY>

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

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.



ISSN: 2448 - 6574

Martínez, M. (2012). El desarrollo psicosocial del ser humano y la calidad de vida. En Revista de Postgrado FACE-UC. Vol. 6. Nº 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

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

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