



ISSN: 2448-6574

La evaluación del desempeño profesional docente en Tlaxcala: Un análisis de sus resultados

Lidia Arroyo Muñoz
armu.lily@gmail.com

Laura Angélica Macías Atenco
angelicamacias3@hotmail.com

Resumen

En el año 2015 se llevó a cabo la primera evaluación docente para la permanencia en el país, esto de acuerdo a los lineamientos del Servicio Profesional Docente, que se establece en la Reforma Educativa 2013, por lo tanto, surge la inquietud de realizar un análisis acerca de los resultados de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente en nivel primaria del Estado de Tlaxcala correspondiente al ciclo escolar 2015-2016, con la finalidad de conocer cuáles son las fortalezas y áreas de oportunidad que tienen los docentes según el proceso de evaluación al que fueron sujetos, para el análisis fue necesario tomar en cuenta las etapas que comprende dicho proceso, así como las escalas valorativas que clasifican el nivel de logro del docente evaluado. La metodología utilizada fue una investigación cuantitativa tipo descriptivo. Los resultados fueron analizados y procesados en frecuencias y porcentajes.

Palabras clave

Evaluación Docente, Desempeño Profesional, Docentes, Educación Básica.

Introducción

En la actualidad la efectividad en materia educativa es un tema relevante y ha cobrado fuerza en el país, la eficacia de las prácticas de enseñanza en los docentes se ve reflejada directamente en el aprendizaje de los alumnos, así con el claro propósito de mejorar la calidad educativa y fortalecer el trabajo de los maestros en el aula, se ha implementado la evaluación del desempeño docente.



ISSN: 2448-6574

Este fortalecimiento requiere inicialmente la identificación de aquellos aspectos a mejorar en el quehacer del profesor, y ello puede lograrse a través de la evaluación del desempeño. La evaluación del desempeño docente contribuirá al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza, porque sus resultados aportarán información que retroalimente a los propios maestros para mejorar su quehacer profesional (SEP-CNSPD, 2015).

La evaluación propuesta determinará el nivel de desempeño de los docentes y por ende su permanencia en el Servicio, en este sentido resulta importante basar este trabajo en un análisis de los resultados de la primera evaluación realizada en todos los Estados del país, pero haciendo énfasis en los resultados obtenidos por maestros de educación primaria en el Estado de Tlaxcala, con el fin de identificar cuál fue la etapa en la que mayor puntuación se obtuvo, así como identificar el nivel de desempeño que se logró en cada una de esas etapas. El análisis se elaboró a partir de una investigación cuantitativa-descriptiva, y de la revisión de los resultados que ofrece la página del Servicio Profesional Docente.

Planteamiento del problema

En la actualidad, México vive un conflicto respecto a la Evaluación Docente, pues una vez puesta en marcha surgen una serie de cuestionamientos en relación a la misma, tanto que hasta la fecha sigue siendo tema de análisis y controversia, esto debido a la gran cantidad de docentes que se resisten a ser evaluados, argumentando que no rechazan la evaluación, sino la manera de evaluar, la cual no es integral. Aunque por otro lado hay quienes no la ven como un problema sino más bien como un área de oportunidad para mejorar su práctica docente.

En esta misma línea, resulta importante mencionar que en nuestro país la evaluación del desempeño docente tiene el objetivo de contribuir al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza y de esta manera utilizar los resultados para aportar información que retroalimente a los propios docentes para mejorar su quehacer profesional, y les permitan orientar las políticas de formación continua dirigidas a los profesores en servicio (SEP, 2015).

Aunque en contraparte se puede mencionar que la evaluación no está directamente relacionada con mejorar lo que ocurre en las aulas, ya que la evaluación se convertirá únicamente en un requisito laboral, donde el maestro estudia para aprobar la evaluación, pero no será reflejo de mejora en el salón de clases (Gil, 2016). De esta manera se establece un falso principio: a mejor



ISSN: 2448-6574

sistema de evaluación, mejor sistema de enseñanza. Nada más falso que este planteamiento. De este modo la evaluación por sí misma no mejora nada. Si no se hacen las cosas no se transforma la realidad, ya que la evaluación es solo un pequeño componente pero no suficiente (Bracho, 2014).

Aunado a todo lo anterior hay docentes que se resisten a ser evaluados, teniendo como resultado NP (No presentó), así como NI (insuficiente) en las evaluaciones, debido a la poca voluntad por prepararse aún más y seguir ejerciendo su labor docente.

Justificación

Dada la relevancia que el tema de la Evaluación Docente ha tenido, se considera necesario llevar a cabo un análisis de sus resultados, pues sin duda, es un acercamiento a conocer las fortalezas y deficiencias de dicha evaluación realizada en el ciclo escolar 2015-2016. Por otro lado, se podrá identificar cuál de las etapas es la más compleja para los docentes, y en cuál de ellas se obtuvieron los mejores resultados.

Los resultados que aquí se presentan pretenden ser un aporte a este campo de estudio y darán una explicación para mejorar y fortalecer el desarrollo de las prácticas docentes, y a partir de ello, generar pautas que contribuyan al fortalecimiento de las competencias docentes para organizar procesos de enseñanza y aprendizajes centrados en el estudiante.

Fundamentación teórica

En septiembre de 2013 fue aprobada una Reforma con el propósito de elevar la calidad de la educación básica mediante la evaluación del desempeño docente (Congreso de la Unión, 2013). Esta se concretó en dos propuestas: la primera, el Servicio Profesional Docente para regular los procesos y procedimientos en el ingreso, permanencia y promoción a puestos docentes, directivos y de asesoría pedagógica; y la segunda, la autonomía del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), encargado de valorar al sistema de educación básica.

La Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), establece varios cambios importantes sobre el personal docente (Congreso de la unión, 2013a).



ISSN: 2448-6574

- El ingreso de los docentes a la educación básica se determinará mediante un concurso abierto, en el cual podrán participar tanto egresados de escuelas normales como de instituciones de educación superior públicas y privadas.
- Docentes, directores, supervisores y asesores técnico pedagógico (ATP) se evaluarán permanentemente, condición necesaria para que continúe su contratación en el magisterio.
- Los puestos de director y de supervisor se obtendrán a través de un concurso de oposición.

La Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) plantea en el Artículo 52 que la evaluación del desempeño es obligatoria para los docentes y técnicos docentes en servicio de Educación Básica, y que se realizará por lo menos cada cuatro años (SEP-CNSPD, 2015).

La evaluación del desempeño docente tiene como propósitos (SEP-CNSPD, 2015):

Valorar el desempeño del personal docente y técnico docente de Educación Básica, para garantizar un nivel de suficiencia en quienes ejerzan labores de enseñanza (p. 5).

Identificar necesidades de formación de los docentes y técnicos docentes de Educación Básica, que permita generar acciones sistemáticas de formación continua, tutoría y asistencia técnica dirigidas a mejorar sus prácticas de enseñanza y su desarrollo profesional (p. 5).

Regular la función docente y técnico 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).

Con la finalidad de que la evaluación del desempeño docente efectivamente contribuya al logro de estos propósitos debe ser una evaluación de carácter formativo, es decir que la evaluación del desempeño debe identificar logros y áreas de oportunidad de los docentes en servicio, con la finalidad, por un lado, de informar al docente aspectos clave que debe fortalecer en su labor, y por otro lado, mejorar sus prácticas de enseñanza mediante acciones de formación continua; de igual manera es necesario que la evaluación reconozca los conocimientos y habilidades que los maestros en servicio han adquirido a lo largo de su trayectoria profesional; por otro lado es fundamental que la evaluación recupere información sobre las condiciones en que laboran los maestros mediante el contexto sociocultural y las condiciones específicas, de la escuela y el aula, en que el docente desarrolla su práctica profesional de manera cotidiana (SEP-CNSPD, 2015).



ISSN: 2448-6574

Para garantizar una evaluación del desempeño docente transparente, justa y equitativa, ésta considera (SEP-CNSPD, 2015):

- El Perfil, los parámetros e indicadores de desempeño docente autorizados por el INEE, como referente para la práctica profesional de los Docentes y Técnicos Docentes a lo largo de su trayecto en la docencia en Educación Básica (p. 6).
- La política educativa dirigida a la Educación Básica, que señala los aspectos sustanciales a ser considerados en la evaluación del desempeño: la planeación didáctica, el dominio de los contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la colaboración en la escuela y en la Normalidad Mínima de Operación Escolar, así como el vínculo con las familias de los alumnos (p. 6).
- Los diferentes niveles, modalidades y tipo de servicio educativo en que se desempeñan los docentes en Educación Básica, que dan cuenta de las particularidades en que se inscribe su función (p. 6).

Con la intención de atender los propósitos, características y condiciones en que se desarrolla la evaluación del desempeño, la Secretaría de Educación Pública, en vinculación con el INEE, estableció las siguientes etapas, entendidas como los momentos secuenciales en que se llevará este proceso de evaluación, las cuales están asociadas a la aplicación de diversos instrumentos (SEP-CNSPD, 2015).

Etapas

Etapas 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales

De acuerdo con La Ley General del Servicio Profesional Docente, es necesario que la evaluación del desempeño contemple el cumplimiento de las exigencias propias de la función docente (Congreso de la Unión, 2013a).

El informe será emitido por el director de la escuela o en su caso el supervisor, con la intención de identificar el grado de cumplimiento de las responsabilidades profesionales del docente o técnico docente que son inherentes a su profesión, su participación en el funcionamiento de la escuela, en órganos colegiados y su vinculación con los padres de familia y con la comunidad y



ISSN: 2448-6574

que han sido establecidos en los Perfiles, parámetros e indicadores correspondientes (SEP-CNSPD, 2015, p. 8).

Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza

En esta etapa el docente recuperará una muestra de diversos trabajos realizados por sus alumnos que evidencien su práctica de enseñanza. Esta evidencia será analizada y explicada por el docente, como parte del ejercicio cotidiano de reflexión que el docente hace sobre su práctica y sobre los efectos que esta tiene en el aprendizaje de los alumnos, cabe mencionar que se eligen dos trabajos de Español y dos de Desafíos Matemáticos, de los cuales se evidenciarán productos de un niño con alto desempeño y de un niño con bajo desempeño (SEP-CNSPD, 2015).

Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos

Se aplica un examen basado en casos el cual tiene la finalidad de dar cuenta de los conocimientos y competencias que el docente pone en juego para resolver situaciones hipotéticas de la práctica educativa, basadas en situaciones reales y contextualizadas para facilitar su comprensión (SEP-CNSPD, 2015).

Etapa 4. Planeación didáctica argumentada

En esta etapa se evalúa la forma, el contenido y la estructura en que plasman y organizan la práctica cotidiana del docente, así como el análisis y argumentación que un maestro hace para sustentar su intervención a través de su planeación didáctica. En esta etapa, el docente elaborará un escrito en el que analice, justifique, sustente y dé sentido a las estrategias de intervención didáctica elegidas para elaborar y desarrollar su planeación; asimismo, el escrito deberá contener una reflexión del docente acerca de lo que espera que aprendan sus alumnos y la forma en que se evaluará lo aprendido (SEP-CNSPD, 2015).

Etapa 5. Examen complementario

Esta prueba está dirigida a los docentes que imparten la Asignatura Segunda Lengua: Inglés, se desarrollará una etapa adicional de evaluación, que consiste en la aplicación de un examen estandarizado que permita identificar el nivel de dominio de esta segunda lengua (SEP-CNSPD, 2015).



ISSN: 2448-6574

Las etapas antes descritas son evaluadas por el INEE y se clasifican en diferentes niveles que correspondan a la puntuación global obtenida. La puntuación necesaria para poder aprobar la evaluación es a partir de una escala que va de 800 a 1600 puntos. Teniendo así que para obtener un resultado destacado se tiene que obtener al menos 1400 puntos en la puntuación global, para un resultado bueno de 1200 a 1399 puntos, suficiente de 1000 a 1199 puntos y además se integra un apartado NP que se asigna a docentes que no se presentaron a la evaluación o en su defecto no presentaron alguna etapa de las señaladas para la evaluación (SEP-CNSPD, 2015a).

Objetivos

Analizar los resultados de la Evaluación del Desempeño Profesional Docente en Educación Primaria del Estado de Tlaxcala, con el fin de identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de los docentes que fueron sujetos a este proceso.

Metodología

El estudio se basa en un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo.

Para el análisis se utilizan las bases de datos de los resultados del Proceso de Evaluación del Desempeño Profesional Docente que son publicadas en la página oficial del Servicio Profesional Docente.

En el ciclo escolar 2015 – 2016, en el estado de Tlaxcala fueron evaluados un total de 1,352 docentes de Educación Básica, en el presente análisis se tomaron en cuenta únicamente los resultados de Educación Primaria que corresponden a 486 docentes, lo cual equivale a un 35.94% del total de docentes evaluados.

Las unidades de análisis corresponden a las etapas de evaluación que determinan el nivel de desempeño docente: Expediente de evidencias de enseñanza, examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos y planeación didáctica argumentada.

Resultados

En México se implementó el proceso de evaluación durante el ciclo escolar 2015 - 2016 a un total de 116,977 docentes, de los cuales el 6.96% obtuvo un resultado destacado, 35.72% bueno,



ISSN: 2448-6574

33.18% suficiente, 12.43% insuficiente y 11.68% no presentaron; mientras que en el Estado de Tlaxcala se evaluaron a 1,352 docentes lo que equivale apenas a un 1.15% del total de docentes evaluados en el país.

Se tomaron en cuenta únicamente los resultados de Educación Primaria en el Estado de Tlaxcala que corresponden a 486 docentes, de los cuales un 35.59% son de sostenimiento estatal y un 64.40% de sostenimiento federal.

Los resultados globales de Educación Primaria en el Estado reflejan que el 7.81% obtuvo un desempeño destacado, el 38.8% bueno, 43.20% es suficiente y 10.08% insuficiente.

La primera etapa del proceso de evaluación del desempeño docente: “Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales”, tiene la finalidad únicamente de verificar el grado de cumplimiento de las responsabilidades que son inherentes a la profesión docente (SEP-CNSPD, 2015), por lo que sólo es una etapa informativa y no influye en la puntuación global del proceso de evaluación.

En la segunda etapa del proceso de evaluación “Expediente de evidencias de enseñanza” se obtuvieron los siguientes resultados: El 16.66% de los docentes obtuvo un desempeño destacado, mientras que el 35.18% bueno, 32.71% es suficiente, 9.87% insuficiente y el 5.55% no presentó.

En el “Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos” correspondiente a la etapa 3 del proceso de evaluación, se reflejó que el 8.23% obtuvo un desempeño destacado, mientras que el 28.39% fue bueno, el 51.85% suficiente, el 3.7% insuficiente y el 7.81% no presentó.

En la etapa 4 “Planeación didáctica argumentada” los resultados obtenidos fueron los siguientes: El 25.1% obtuvo un desempeño destacado, el 36.41% bueno, 29.21% es suficiente, 6.76% insuficiente y el 3.49% no presentó.

La etapa 5: “Examen complementario”, está dirigida a los docentes de Secundaria que imparten la Asignatura Segunda Lengua: inglés, dado que nuestro estudio se enfoca únicamente en Educación Primaria, se omite dicha etapa.

Conclusiones



ISSN: 2448-6574

En la etapa II del proceso de evaluación: Expediente de Evidencias la mayoría de docentes se ubican en el Nivel III: Bueno, es decir que el docente muestra evidencias de su práctica de enseñanza a través de las cuales denota que realiza las acciones necesarias para ajustar su intervención docente en función de las características del contexto de sus alumnos. Además, presentan argumentos esenciales de la elección de los contenidos de aprendizaje a desarrollar en su intervención docente, aunque con parcial correspondencia con los propósitos educativos. En la etapa III: Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos, los docentes se encuentran apenas en el Nivel II: Suficiente, en este nivel se refleja que los docentes demuestran conocimientos elementales para atender situaciones de la práctica docente. Y finalmente en la etapa IV: Planeación didáctica argumentada, los docentes se ubican en el nivel III: Bueno, es decir que demuestran habilidades indispensables para organizar y adecuar estrategias para argumentar su intervención didáctica.

Considerando lo anterior es importante resaltar que la evaluación es un proceso complejo que no podemos simplificar, puesto que los resultados no cumplirían con uno de los retos más grandes del país, que es elevar la calidad educativa. En este sentido se considera importante crear un equilibrio ya que si los procesos de evaluación para conocer las fortalezas y áreas de oportunidad de la labor docente para avanzar, están desligados del actuar pedagógico, este proceso será en vano puesto que la evaluación se convertirá en un requisito laboral, ya que desde este punto de vista únicamente será el mecanismo para conservar el empleo, por lo tanto, no ocurrirá un cambio significativo que impacte positivamente en su práctica.

De acuerdo con Díaz Barriga (2015), es muy importante que la evaluación no sea individualizada. Es incorrecto pensar que los maestros mejoran a través de sistemas de evaluación individualizados. Considero que si queremos que la evaluación realmente tenga impacto en la mejora del trabajo educativo, tenemos que tomar a la escuela en su conjunto como unidad de evaluación.

Referencias bibliográficas

Bracho, T. (2014). *Evaluación y política educativa. Preguntas centrales y algunas respuestas en el marco de la actual reforma educativa en México*. México: Flacso.



ISSN: 2448-6574

Congreso de la unión (2013). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Educación*. México: Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313841&fecha=11/09/2013

Congreso de la unión (2013a). *Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*. México: Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313842&fecha=11/09/2013

Congreso de la unión (2013b). *Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente*. México: Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013

Gil, M. (2016). *Paradojas de la evaluación*. Recuperado de: <http://www.educacionfutura.org/paradojas-de-la-evaluacion/>

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2014). *Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes*. Recuperado de: <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-con-docentes/1719-documentos-de-apoyo>

Secretaría de Educación Pública (2013). *Ley General del Servicio Profesional Docente*. Recuperado de: https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/24e8c91d-d2fc-4977-ad19-dc572c3e4439/ley_general_servicio_profesional_docente.pdf

Secretaría de Educación Pública – Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (SEP-CNSPD) (2015). *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del Desempeño Docente Educación Básica*. Recuperado de: http://www.sepbcs.gob.mx/Educacion%20Basica/Evaluacion_Etapas.pdf

Secretaría de Educación Pública – Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (SEP-CNSPD) (2015a). *Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia en Educación Básica, 2015-2016*. Recuperado de: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/20151110_CRI_T_EB.pdf