



Revista Electrónica en Educación y Pedagogía

ISSN: 2590-7476

revista.educacionypedagogia@unicesmag.edu.co

Universidad Cesmag

Colombia

Lozano -Medina, Andrés

La evaluación docente en México: el caso de la educación media superior

Revista Electrónica en Educación y Pedagogía, vol. 4, núm. 7, 2020, Julio-, pp. 67-77

Universidad Cesmag

Colombia

DOI: <https://doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog20.11040706>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573965471005>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

UNESM
redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

La evaluación docente en México: el caso de la educación media superior¹

Andrés Lozano - Medina²

Universidad Pedagógica Nacional, México

E-mail: alozano@upn.mx

PARA CITAR ESTE ARTÍCULO / TO REFERENCE THIS ARTICLE / PARA CITAR ESTE ARTIGO

Lozano-Medina, A. (2020). La evaluación docente en México: el caso de la educación media superior. *Revista Electrónica en Educación y Pedagogía*, 4(7), 67-77. doi: <http://dx.doi.org/10.15658/rev.electron.educ.pedagog20.11040706>

Recibido: febrero, 14 de 2020

Revisado: marzo, 11 de 2020

Aceptado: abril, 02 de 2020

Resumen: A partir de la creación del Servicio Profesional Docente (SPD) en 2013, a la evaluación que se aplica a los docentes de educación básica y media superior se le agregaron tres momentos laborales más que se refieren al ingreso, la permanencia y la promoción de los docentes y directivos, en este sentido, el objetivo de este documento es presentar avances en la sistematización de los resultados obtenidos por los docentes de educación media superior a través de las diversas evaluaciones realizadas por la instancia mencionada; lo anterior, a partir de la revisión documental de diversas fuentes para el tratamiento de la información y su valoración. Los resultados encontrados refieren que la profesionalización docente en los tres espacios laborales en que se lleva a cabo presenta serias limitaciones en lo logrado, considerando las diferentes evaluaciones; con ello es posible determinar que los resultados de estas evaluaciones no han logrado establecer indicadores que aseguren que la mejora de la calidad educativa,

¹ Artículo derivado del proyecto de investigación *La condición de los docentes y estudiantes de la Educación Media Superior a diez años de la Reforma Integral de la Educación Media Superior* (RIEMS), avalado y financiado por la Universidad Pedagógica Nacional, avalado por la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM y por el Programa Universitario de Estudios sobre Educación Superior de la UNAM.

² Doctor en Sociología, Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM. Docente investigador, Universidad Pedagógica Nacional. ORCID: <https://0000-0002-7421-9860>. E-mail: alozano@g.upn.mx. Ciudad de México, México.

ofrecida en la educación media superior en México, sea posible en los términos señalados por la política educativa vigente debido a que los docentes no han superado los indicadores solicitados por el SPD.

Palabras clave: Docentes, evaluación, política educativa (Tesauro); Educación Media Superior (Palabras clave del autor).

Teacher evaluation in Mexico: the case of secondary education

Abstract: Since the creation of the Professional Teaching Service (SPD) in 2013, three items were added to the teachers' evaluation that is implemented in elementary and secondary education regarding on one hand, teachers' entrance and tenure and on the other hand, teachers and managers' promotion. Thus, the goal of this document is to present progress in the systematization of results obtained by secondary school teachers through several evaluations carried out by the SPD; based on the document review of several sources to process and assess information. The results showed that teachers' professionalization had serious limitations, considering the different evaluations; it is possible to determine that the results have failed to establish indicators that ensure the improvement in educational quality, offered in secondary education in Mexico, this is possible in the terms included in the current education policy because teachers have not exceeded the indicators requested by the SPD.

Key words: Teachers, evaluation, educational policy (Thesaurus); Higher Secondary Education (Author's keywords).

A avaliação de professores no México: O caso do ensino médio

Resumo: A partir da criação do Serviço Profissional Docente (SPD) em 2013, à avaliação que é aplicada aos docentes de ensino fundamental e ensino médio foram agregados a mais três momentos laborais referentes ao ingresso, permanência e promoção de professores e diretores, nesse sentido, o objetivo deste documento é apresentar avanços na sistematização dos resultados obtidos por professores do ensino médio por meio das diversas avaliações realizadas pela referida instância; o anterior, com base na revisão documental de diversas fontes para o tratamento da informação e sua avaliação. Os resultados encontrados referem que a profissionalização docente nos três espaços laborais em que é realizado apresenta sérias limitações ao que foi alcançado, considerando as diferentes avaliações; Com isso, é possível determinar que os resultados dessas avaliações não foram capazes de estabelecer indicadores que garantam que a melhoria da qualidade educacional, oferecida no ensino médio no México, seja possível nos termos indicados pela política educativa vigente porque os professores não superaram os indicadores solicitados pelo SPD.

Palavras-Chave: Professores, avaliação, política educativa (Tesauros); Ensino médio (palavras-chave do autor).

Introducción

Desde su inicio en el 2008 la Reforma Integral de la Educación Media Superior (RIEMS) se planteó metas elevadas en cuanto a la formación y evaluación de los docentes, una de ellas era lograr que al cierre del ciclo escolar 2009-2010 todos los docentes adscritos en alguna institución dependiente de la Subsecretaría de Educación Media

Superior (SEMS) estuvieran formados a través del Programa de Formación Docente para la Educación Media Superior (PROFORDEMS) (Acuerdo 447, num. 5). Sin embargo, tres años después la Auditoría Superior de la Federación (ASF) daba a conocer que la formación de docentes a través del programa establecido en la RIEMS apenas había cumplido.

De acuerdo con los registros de la base de datos del programa, en 2011, se actualizó y capacitó a 24,844 docentes, cifra inferior en 74.3% (71,771 docentes) a la reportada en el seguimiento de la Matriz de Indicadores para Resultados (MIR), de 96,615 docentes actualizados y capacitados (ASF, s.f., p. 8).

Para abundar en el asunto Guzmán, Díaz y Soto (2017) señalan lo siguiente:

(...) las expectativas de la SEP (2008e), en ese momento, eran bastante optimistas, puesto que pretendían capacitar a 20 mil profesores en tal año, sumar 60 mil más en 2009 e incorporar a los 160 mil restantes en los dos años subsecuentes, para culminar con el total de 240 mil docentes que integraban la planta magisterial del bachillerato, meta que estuvo lejos de ser cumplida, puesto que para 2013, apenas se había alcanzado a capacitar a 56.2% (p. 153).

La información oficial en este aspecto destaca que después de siete años de operación de la Reforma, algunos logros se han tenido en el ciclo escolar 2013- 2014, la SEP menciona que "a través del PROFORDEMS se capacitaron a 27,020 docentes, que sumados a los 75,343 formados en ciclos anteriores, permitieron alcanzar una cobertura de 56.2% del total de docentes de instituciones públicas" (Secretaría de Educación Pública - SEP, 2014, p. 212).

Construyendo una especie de síntesis en el que se muestra lo realizado en los primeros ciclos escolares hasta el año 2016 y con información que proporciona el exsecretario de educación media superior Rodolfo Tuirán (2018), entre 2008 y 2016 el PROFORDEMS en ocho convocatorias ha formado a 110.796 docentes, cifra muy alejada a la expectativa planteada de manera inicial, déficit muy importante tanto en el número de profesores capacitados como en el tiempo utilizado para conseguirlo. En el marco de la certificación los logros alcanzados por los docentes entre 2009 y 2017, también en ocho convocatorias, se certificaron a 61.955 docentes, en este caso la situación es aún más deficitaria.

Hasta ahora lo que se muestra son los avances que se han logrado, en términos generales, poco significativos y muy lejanos de las metas establecidas al inicio de la Reforma, en este sentido coincide con Guzmán, Díaz y Soto (2017) en que "el desarrollo de la planta docente, en sí mismo, no constituye una prioridad para la propia reforma ni para las autoridades educativas" (p. 161).

Ahora bien, en el año 2013 se realizó un cambio importante en el ámbito de la educación mediante el impulso y promulgación de una Reforma Educativa que implicó la modificación del Artículo 3º Constitucional y con ello el establecimiento de diferentes formas de interactuar entre los distintos participantes en el acto educativo, de manera particular en el caso de los docentes de educación básica y media superior donde el cambio más relevante fue el proceso de evaluación que se implementó para el ingreso, la permanencia y la promoción de los profesores y directivos.

Para realizar dichos procedimientos de evaluación se creó la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente el 14 de noviembre de 2013, como órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública, con autonomía técnica, operativa y de gestión (DOF, 2013).

Actualmente, a pesar de la derogación de la Reforma Educativa de 2013 y el cambio constitucional del Artículo 3º, aún se indica en la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM) que es atribución de la Secretaría

“establecer, en coordinación con las autoridades educativas competentes, el calendario anual de los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento” (LGSCMM, Art. 14, Fracción XII., 2019). En consecuencia, la evaluación docente continúa si bien es claro que el sentido actual no contempla las condiciones previas en tanto el carácter punitivo que caracterizó la administración que concluyó en 2018.

Metodología

El estudio que se reporta fue descriptivo, en tanto se limita a la búsqueda de información acerca del estado actual del fenómeno en estudio, en este sentido la estrategia metodológica para cumplir con el objetivo planteado en la investigación, consistió en el seguimiento de información en diversas fuentes de manera que se construyeran indicadores analíticos que dieran cuenta de los avances logrados en la formación de los docentes de la educación media superior; esta construcción, debido a la ausencia de datos sólidos que permitieran dar respuesta a cuestiones menos generales ha sido compleja, ya que estos se encuentran dispersos en diferentes instancias como el extinto Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), la Auditoría Superior de la Federación (ASF), la Secretaría de Educación Pública (SEP), considerando tanto la información oficial como la proveniente de funcionarios públicos que en su momento tuvieron responsabilidades en torno a la educación media superior, y por último la información que se genera en la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD).

De allí que, se parte de una idea que va reconstruyéndose, se plantean objetivos y se define un marco teórico que permita cumplir con la pretensión establecida en la investigación que se refiere a contar, mediante la revisión de bases de datos y la exploración de literatura especializada, con información que permita determinar el avance en la evaluación de los docentes y directivos a partir de la puesta en marcha del Sistema Profesional Docente, considerando los tres ámbitos de interés: el ingreso, la permanencia y la promoción de docentes en el subsistema de la educación media superior en México.

Resultados y discusión

Más allá de la importancia de la profesionalización docente para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje en las aulas, lo relevante en este estudio son los resultados alcanzados por los docentes a partir de lo adquirido en dicho proceso formativo, lo anterior debido a que la evaluación ha sido vista desde la perspectiva oficial como un elemento que debería ser útil para mejorar la calidad de la educación, en palabras del INEE (2015, p. 52) la evaluación que se realiza a los docentes y directivos es una herramienta fundamental para mejorar el aprendizaje de los educandos.

De esta manera, es un asunto complejo que contiene múltiples factores que influyen en el proceso educativo; al evaluar el desempeño docente los indicadores que permean este procedimiento o proceso, dependiendo de la perspectiva en la que nos encontremos asentados, se debe tener claro lo que se quiere alcanzar, por un lado, saber cuántos cumplen o no con una serie de criterios para que los docentes puedan ser considerados, usando la terminología oficial, como idóneos en caso del primer escenario o no idóneos en el caso de no cumplir con los indicadores y por otro lado articular lo que se aprende en un proceso formativo con lo que se lleva a cabo en la práctica docente en un contexto en particular, así entendida la evaluación “se trata de construcciones sociales que articulan los conocimientos, las habilidades y los valores que los profesores deben desempeñar en su práctica, acotando las expectativas sobre lo que se considera una docencia eficaz y profesional” (Leyva y Guerra, 2015, p. 43).

Algunos resultados de la evaluación de los docentes de la EMS

La forma de calificar los resultados de las evaluaciones se presenta en el documento *Criterios básicos para calificar a los docentes*, publicado por el Servicio Profesional Docente (SPD) y en él se plantea lo siguiente.

(...) para reportar los resultados de los sustentantes, no se utilizará el puntaje crudo (número de aciertos) alcanzado en cada instrumento de evaluación, sino una escala, común a todos los instrumentos, que permitirá comparar las puntuaciones que obtengan en los distintos exámenes que presenten. En esta escala, cuyo rango va de los 60 a 170 puntos, el punto de corte para alcanzar el Nivel II de desempeño se ubica, en todos los casos, en 100 puntos. (SEP, 2015b, 1).

De esta manera, el primer nivel NI es un resultado *Insuficiente*, es decir, que el docente no superó el criterio del primer punto de corte, y significa que no tiene los conocimientos o habilidades mínimas indispensables evaluadas por el instrumento; NII significa que el resultado es *Suficiente*, lo anterior debido a que el docente superó el criterio demostrando tener los conocimientos o habilidades mínimas indispensables evaluadas en el instrumento; y NIII indica que el sustentante obtuvo una puntuación superior y que su resultado es satisfactorio respecto a los conocimientos o habilidades evaluados.

Evaluación nuevo ingreso. La evaluación a la que fueron sometidos los docentes de la educación media superior para su ingreso se conformó por tres instrumentos: el Examen de Conocimientos Disciplinarios (ECD), el Examen de Habilidades Docentes (EHD) y el Plan de Clase (PC) (INEE, 2018, p. 194).

El resultado alcanzado por los docentes que buscaron ingresar al Servicio Profesional Docente (SPD) en 2017 considerando los tres exámenes comentados, no parece ser del todo favorable. Se observa en la Figura 1, que alrededor del 50% de los profesores logran el nivel II de habilitación, es decir, llegan a 100 puntos en la escala construida para la evaluación, sin embargo, también el restante 50% se decanta hacia los resultados insuficientes, en promedio una tercera parte de quienes participaron en el examen solo lograron el nivel I y quienes logran el nivel III son el menor porcentaje.

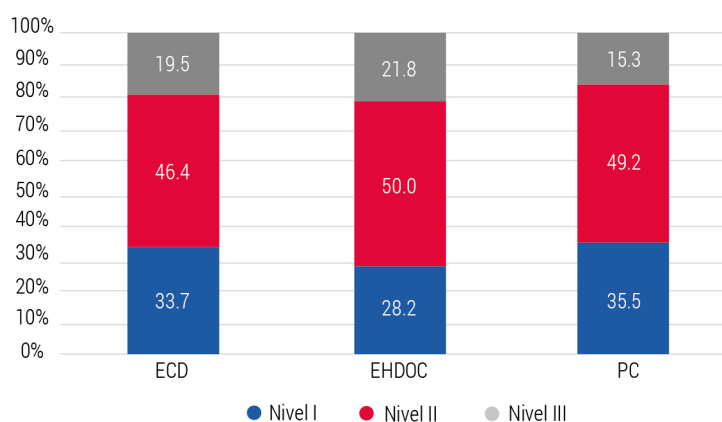


Figura 1. Porcentaje de sustentantes por nivel de desempeño en cada instrumento en los concursos para el ingreso al SPD en educación media superior, 2017.
Fuente: Autoría propia con información de INEE (2018).

En un comparativo de los resultados generales obtenidos por los docentes de nuevo ingreso en los ciclos escolares del 2014-15 al 2017-18 se observa que las calificaciones logradas por los docentes evaluados son insuficientes; año tras año el incremento de aquellos que logran ser valorados como idóneos es tangencial, pasa de un 24.6% en

el ciclo escolar 2014-15 a un 33.6% en el ciclo 2017-18, esto indica al menos dos asuntos, el primero es que los procesos formativos no están dando los resultados esperados, es decir, contar con docentes capacitados, lo que en sus conocimientos disciplinares, en sus habilidades docentes y en la planeación didáctica no se logra de manera suficiente ; el segundo es la falta de precisión del dato proporcionado por el exsubsecretario ya que solamente indica el valor idóneo (Ver Figura 2).

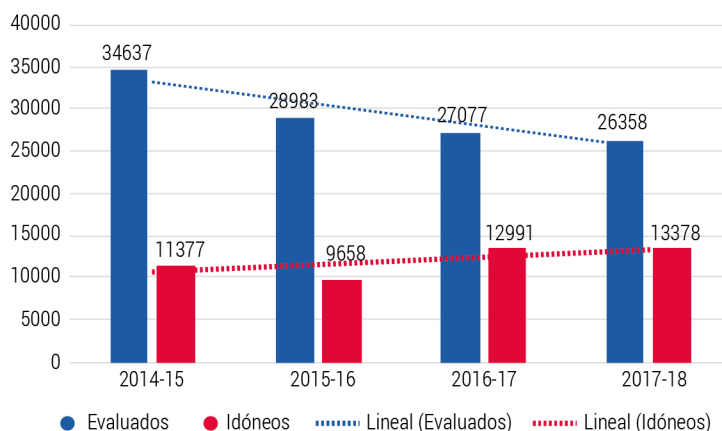


Figura 2. Resultados de la Evaluación docente de Nuevo ingreso Ciclos escolares 2014-15 al 2017-18
Fuente: Tuirán, R. (2018). Avances en la educación media superior, 2012-2017. México: SEP. p. 117.

Lo anterior indica falta de claridad sobre el nivel de desempeño alcanzado por los docentes. Para el SPD (2019) el sustentante con un resultado idóneo en el proceso de evaluación será aquel que obtenga, al menos, el nivel de desempeño II (N II) en todos y cada uno de los instrumentos de evaluación que lo constituyen, según se define en los lineamientos del concurso. Al parecer solamente hay dos opciones de resultado, quienes aprueban los exámenes son calificados como idóneos y quienes no lo logran son no idóneos, empero lo anterior no es del todo correcto ya que en el grupo de sustentantes que aprueban los exámenes se distribuyen por grupo de desempeño como se observa en la Tabla 1.

Tabla 1.
Grupos de desempeño para docentes del componente disciplinar

Distribución de exámenes y niveles de desempeño			Número de exámenes	Grupos y orden de ingreso en las listas de prelación
Nivel I	Nivel II	Nivel III		
-	-	3	3	1. Grupo A
-	1	2	3	2. Grupo B
-	2	1	3	3. Grupo C
-	3	-	3	4. Grupo D
1	-	2	3	No ingresan a la lista de prelación
1	1	1	3	
1	2	-	3	
2	-	1	3	
2	1	-	3	
3	-	-	3	

Fuente: SPD (Criterios básicos para calificar a los sustentantes 2019)

Es claro que hay diferencias importantes para ser calificado como un docente idóneo, es decir, no es lo mismo tener tres exámenes en el nivel III que encontrarse con tres

exámenes en el nivel II, el primero pertenece al grupo A de prelación en tanto el segundo pertenece al grupo D, sin embargo, todos los aspirantes a ingresar a la educación media superior son docentes *idóneos* en la medida en que no obtengan calificación en el nivel I. De esta manera, en la Figura 2 se presentan resultados genéricos, sin que sea posible establecer el grupo donde se encuentran los docentes considerados idóneos.

De acuerdo a los resultados obtenidos por los docentes de nuevo ingreso es claro que no cuentan con las habilidades y conocimientos indispensables para lograr una práctica educativa capaz de generar un proceso formativo en los estudiantes con la calidad requerida, el problema está presente incluso en los conocimientos disciplinares lo que indica una deficiente formación en los estudios profesionales, situación atribuible a otros espacios de formación o a que no hay concordancia entre lo que se enseña en las instituciones de educación superior y lo que se espera en la evaluación de los docentes de nuevo ingreso.

Evaluación desempeño docente. Hablar de desempeño docente indudablemente implica acercarse a un concepto de carácter multifactorial en cuanto tiene que ver con cuestiones del desarrollo de ciertas prácticas que realiza el docente en compañía de un conjunto de estudiantes, en un contexto específico y con determinadas normas dictadas por la institución en que se desempeña y mediadas por una política educativa, de esta manera el desempeño docente puede ser entendido como:

(...) el proceso de movilización de sus capacidades profesionales, su disposición personal y su responsabilidad social para: articular relaciones significativas entre los componentes que impactan la formación de los alumnos; participar en la gestión educativa; fortalecer una cultura institucional democrática, e intervenir en el diseño, implementación y evaluación de políticas educativas locales y nacionales, para promover en los estudiantes aprendizajes y desarrollo de competencias y habilidades para la vida (Martínez y Lavín, 2017, p. 2).

Realizar una evaluación de ese proceso es claramente algo complejo, sin embargo, es lo que, desde la Coordinación del Servicio Profesional Docente se pretende realizar, para ello se establecen cuatro etapas de evaluación: a) el informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales, b) el expediente de evidencias, c) la evaluación de conocimientos actualizado y de las competencias didácticas que favorecen el aprendizaje (dos exámenes) y d) la planeación didáctica argumentada. (SEP, 2015a).

Para la calificación de este ámbito se establecen cinco rubros de evaluación con puntuaciones mínimas y máximas para cada uno de ellos como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2

Criterios para formar parte de un grupo de desempeño en Educación Media Superior Resultado de la evaluación: grupos de desempeño

Resultado de la evaluación	Puntuación global en escala 800 - 1 600
Insuficiente	Menos de 1 000 puntos
Suficiente	De 1 000 a 1 199 puntos
Bueno	De 1 200 a 1 399 puntos
Destacado	De 1 400 a 1 499 puntos
Excelente	Al menos 1 500 puntos

Fuente: Autoría propia con base en SPD (Criterios básicos para calificar a los sustentantes 2019)

Tomando en consideración estos rubros los resultados de la evaluación a los sustentantes para los ciclos del 2015-16 al 2017-18 son deficitarios; los que no alcanzaron la calificación mínima de 1000 puntos para lograr una calificación de insuficiente son

para el primer período el 17.7%; se redujo de manera significativa en el siguiente lapso al pasar al 5.9%, pero repuntó en el siguiente ciclo a 14.8%.

Al considerar ahora el grupo de sustentantes que lograron la calificación insuficiente y suficiente, es decir, que estuvieron en un intervalo que va de 800 puntos como mínimo a 1199 como máximo las proporciones que se observan son altas para el primer ciclo escolar que se presenta alcanzando el 47.7%, 31.9% para el segundo y el 32.5% para el último, lo que representa disminución pero que mantiene una proporción alta.

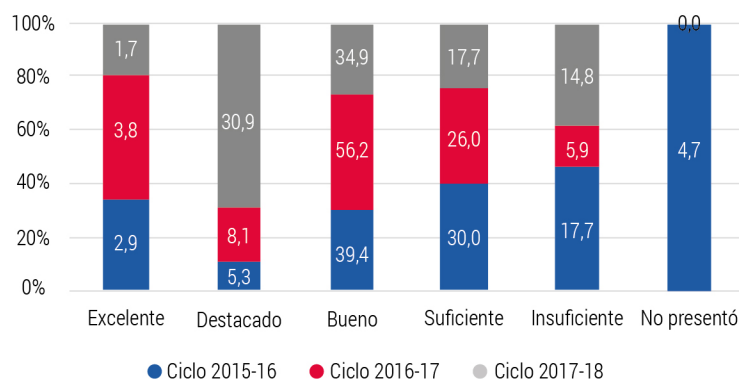


Figura 3. Resultados de la evaluación de desempeño docente, Ciclos escolares 2015-16 al 2017-18. *Fuente:* Autoría propia en colaboración con Elizabeth Jerónimo Guzmán a partir de las estadísticas publicadas por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSDP). Recuperado de <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/ms/permanenciadocentes/estadisticas/>

En el otro extremo de las calificaciones, para quienes lograron los valores de excelente, es decir, con al menos 1500 de los 1600 puntos totales esperados, representan una proporción muy baja: 2.9%, 3.8% y 1.7% para cada ciclo escolar del total de sustentantes. Lo anterior se observa en la Figura 3.

Los medios oficiales no indican con precisión la calificación mínima que los docentes deben alcanzar en cuanto a las habilidades y conocimientos para realizar una práctica con los estándares de calidad requeridos y así lograr el aprendizaje esperado; es obvio que quienes logran una evaluación de resultado excelente deben contar con los indicadores necesarios para realizar una práctica de calidad, también lo es para el caso de los docentes que lograron la calificación de insuficiente que no cuentan con los conocimientos y habilidades necesarios para ello; sin embargo, las otras calificaciones quedan en un espacio de incertidumbre debido a que no se tiene información acerca de los elementos o conocimientos en los que se tienen las deficiencias, es decir, si son o no capaces de realizar una práctica docente que garantice la calidad educativa esperada; en otras palabras, los docentes que tienen una calificación de suficiente ¿llevarán a cabo una práctica de calidad? ¿qué distancia cognitiva y operativa tendrán de los docentes que lograron la calificación de excelente?

Evaluación promoción docente. La evaluación que promovió la Reforma del año 2013 estaba claramente dirigida a cumplir tres aspectos: el ingreso, el desempeño docente y la promoción de los docentes, hasta ahora se han presentado los resultados de los primeros dos aspectos y estos muestran condiciones desfavorables para considerar que, dados los criterios oficiales de evaluación, la educación media superior en México cuente con los recursos humanos más calificados para lograr la calidad educativa planteada en la mencionada Reforma.

Ahora, los resultados de la evaluación que corresponden a la promoción de los docentes tampoco son alentadores, en palabras de Tuirán (2018) se plantea que: “Se ha evaluado a 14.540 docentes para obtener una promoción a funciones de dirección,

de los cuales 6.377 fueron idóneos" (p. 117). Sin embargo, cabe aclarar que la información mantiene la misma falta de precisión previa al valorar a los sustentantes como idóneos si hacer los matices anteriormente comentados.

Si solamente se considera la información citada que corresponde al total de los docentes que se evaluaron en los ciclos escolares que van del 2014-15 al 2017-18, se tiene, en primera instancia, que el 43.9% de los sustentantes que buscaban promoverse lo lograron, proporción más elevada que en el escenario previo, sin embargo, al desagregarla por ciclo escolar, la situación cambia ligeramente.

Para el primer ciclo los sustentantes que lograron ser idóneos corresponden al 22.4% del total, para el segundo ciclo el 31.0%, en el tercero hubo un ligero incremento que llegó al 33.4% y para el último periodo el porcentaje bajo ligeramente al 28.7%; en síntesis, al desagregar los resultados que se presentan en la Figura 4 estos no son tan satisfactorios. Finalmente, la media de los promedios alcanza un 28.8%, porcentaje alejado del 43.8% inicial destacado por la autoridad educativa.

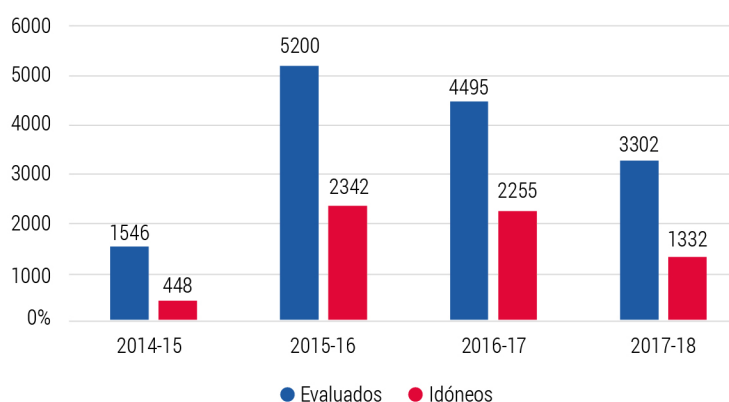


Figura 4. Resultados de la evaluación docente promoción, ciclos escolares 2014-15 al 2017-18. Fuente: Tuirán, R. (2018). *Avances en la educación media superior, 2012-2017*. México: SEP, p. 117.

La situación aquí mostrada es preocupante, ya que se trata de evaluación de docentes en ejercicio que buscan ser promovidos, es decir, cuentan además de los conocimientos adquiridos en los cursos de capacitación con una experiencia acumulada en la práctica docente, así como una significativa antigüedad en el servicio que deberían aportar elementos favorables para la evaluación y que, sin embargo, son aspectos que no están incluidos en la información que proporciona la instancia oficial.

Conclusiones

La evaluación realizada a los aspirantes a ingresar como docentes a la educación media superior, al desempeño docente a quienes ya se encuentran en la práctica y buscan permanecer y a quienes, por último, desean promoverse en su actividad actual, organizada por la Secretaría de Educación Pública a través de la instancia del Servicio Profesional Docente y avalada por el Instituto Nacional de Evaluación Educativa, ha mostrado que la mayor parte de los aspirantes y de los docentes en activo no cumplen con los indicadores establecidos en las diferentes expresiones de la evaluación, esto puede indicar que los profesores por alguna causa no se encuentran capacitados ni cuentan con las suficientes habilidades y destrezas para realizar la práctica docente de manera que se cumpla con la expectativa de lograr una educación de calidad, posición que claramente atribuye la responsabilidad de la mejora fundamentalmente a la práctica que desarrollan los profesores, lo que desde mi perspectiva me parece totalmente incorrecto.

Como muestra de ello me apoyo en lo manifestado en la Cámara de Diputados que en la exposición de motivos de la iniciativa con proyecto de decreto para expedir la Ley General de Educación, publicada en la Gaceta Parlamentaria el 18 de julio de 2019, afirma lo siguiente:

El INNE no contó con una metodología para establecer modelos de evaluación integrales que definieran referentes y articularan los componentes, procesos y resultados del SEN. Por lo que no fue posible identificar en qué medida los resultados de un componente produce algún efecto en el resto, ni cómo éstos, a su vez, pueden ser interpretados conjuntamente. La falta de un análisis articulado de los resultados de las distintas evaluaciones impide conocer de qué forma éstas, en el marco del SNEE (Sistema Nacional de Evaluación Educativa), contribuyen a la mejora de la calidad educativa (Gaceta Parlamentaria, 2019, 14).

De esta manera, los resultados presentados no consideran el contexto y las condiciones de los docentes de la educación media superior, al aplicar pruebas homogéneas a sujetos diferentes en tanto a la infraestructura escolar con la que cuentan, a la desigual experiencia y antigüedad laboral, a condiciones laborales y contractuales diversas e inciertas en muchos casos, a la disímil formación disciplinar recibida, a la falta de formación didáctica, -recordemos que la planta docente de este nivel educativo está conformada por profesionales formados en instituciones de educación superior no normalista-, es decir, no cuentan en su formación profesional inicial con conocimientos sobre didáctica o planeación educativa. Zorrilla (2012) lo presenta de la siguiente manera:

(...) la planta docente actual se encuentra inadecuadamente preparada, como resultado de la omisión docente y didáctica en su propia formación, que por lo general comprende una carrera universitaria y haber atendido, en el caso de los profesores con mayor experiencia, cursos intersemestrales o interanuales que vienen brindando las instituciones de EMS desde hace varias décadas (Zorrilla. p. 122).

Ante ello se puede aducir que la existencia de programas de formación como los que se ofrecen a través del Programa de Formación Docente para la Educación Media Superior (PROFORDEMS), no son suficientes puesto que este procedimiento de capacitación y actualización también carece de características específicas a las necesidades docentes al ofrecer cursos genéricos.

En este sentido, la evaluación, al no considerar los elementos de contexto para contar con mayores precisiones en torno al tipo de resultados alcanzados por los docentes, solamente ofrece información parcial de resultados estandarizados, siendo esta una línea de investigación que debería explorarse para incorporar en el proceso de evaluación aspectos culturales, sociales, económicos y políticos de los evaluados con lo que, en consecuencia, se amplíe la mirada a las formas de vida de los agentes que intervienen en la evaluación. Por ello, el proceso de evaluación debe contar de manera indudable con la participación de quien va a ser evaluado, de otra manera se mantendrá la información sesgada e incompleta.

Es de esperar que el cambio de administración que derogó el Artículo 3º constitucional para impulsar lo que denominan la *Nueva Escuela Mexicana* tenga previsto que la evaluación de los docentes se construya de manera colegiada y considerando las similitudes y diferencias de los docentes y sus entornos laborales y profesionales.

Referencias

Auditoría Superior de la Federación. (s/f). *Formación de docentes de la Educación Media Superior*. México.

Diario Oficial de la Federación. (30 de septiembre de 2019). Ley General del Sistema para la carrera de las maestras y los maestros. México, México. Recuperado el 15 de noviembre de 2019

DOF. (2013). *DECRETO por el que se crea la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente*. México: DOF.

Gaceta Parlamentaria. (18 de julio de 2019). Iniciativa con Proyecto de Decreto de la Ley General de Educación. México, México.

Guzmán M., F., Díaz O., G. y Soto M., G.B. (2017). El desarrollo de la planta docente propuesto por la RIEMS. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLVIII(2), 137-164. Recuperado el 12 de noviembre de 2019

INEE. (2015). *Política nacional de evaluación de la educación*. Mx: INEE.

INEE. (2018). *La educación obligatoria en México. Informe 2018*. México: INEE.

Leyva B. Y. y Guerra G., M. (Septiembre-diciembre de 2015). Evaluación del desempeño docente. *RED Revista de evaluación para docentes y directivos*(2), 39-55.

Martínez R. S. I. y Lavín G. J.L. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Ponencia de XIV Congreso Nacional de Investigación Educativa* (págs. 1-11). San Luis Potosí, México: COMIE.

SEP. (29 de Octubre de 2008). Acuerdo 447 por el cual se establecen las competencias docentes. *Diario Oficial*. México.

SEP. (2014). *2° Informe de gobierno*. México: SEP.

SEP. (2015 a). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de la evaluación al desempeño docente*. EMS. México: Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.

SEP. (23 de febrero de 2015 b). *Sistema Nacional del Servicio Profesional Docente*. Recuperado el 11 de junio de 2019, de http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/ba_e/ingreso/criterios_basicos/

Servicio Profesional Docente. (5 de febrero de 2019). *Sistema Nacional de registro*. Obtenido de Criterios básicos para calificar a los sustentantes: servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/ms/ingreso_2018/criterior_basicos/

Tuirán, R-. (2018). *Avances en la educación media superior, 2012-2017*. México: SEP.

Zorrilla, A., J.F. (2012). La secretaria de Educación pública y la conformación histórica de un sistema nacional de educación media superior. En M. M. Espinosa, *La educación media superior en México. Balance y perspectivas*. (págs. 17-129). México: SEP-FCE.