




INGRID MERITXELL LEON ALDANA
JARDIN DE NIÑOS “REY XOLOX”
C.C.T 15EJN4792I



UNIVERSIDAD PRIVADA
DEL ESTADO DE MEXICO



INCORPORADA A LA SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA

RVOE NO. 2004349

FECHA: 20 DE AGOSTO DE 2004

**¿DE QUE MANERA IMPACTA LA EVALUACION PROFESIONAL DOCENTE COMO
ESTRATEGIA PARA LA BUSQUEDA DE ACCIONES QUE MEJOREN LA
EDUCACION?**

TESIS PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN PEDAGOGIA

PRESENTA:

INGRID MERITXELL LEON ALDANA

ASESOR

REVISOR

TECAMAC, ESTADO DE MEXICO

JULIO, 2017

Agradecimientos

A mis padres por brindarme la oportunidad de estudiar, por su esfuerzo, dedicación y apoyo incondicional, por impulsarme a pesar de las adversidades. Por darme la vida y apoyarme en todo.

Mamá, gracias por tu paciencia y las noches de desvelada en las que me acompañabas para lograr día a día mis sueños y metas.

Papá, gracias por valorar mi esfuerzo y por el amor tan grande que me das.

René, infinitas gracias por motivarme a seguir luchando por la culminación de mis sueños, todo lo que hago siempre lo hago pensando en ti y todo lo que logre también es tuyo.

Uriel, motivos de sobra tengo para agradecerte no solo esta meta, recuerda que mis sueños también se culminan con tu apoyo, dedicación y el amor que me brindas.

Dedicatoria

A los que nunca dudaron que lograría este triunfo, a mi mamá Sonia, mi papá Gustavo y mi hermano Luis, infinitas gracias por todo.

A mi hijo René que es mi orgullo y motivación. No fue fácil, eso lo sé, pero tal vez si no te tuviera, no habría logrado tantas cosas.

A mi esposo que estuvo acompañándome en los desvelos, en los triunfos y sobre todo durante todo el proceso de mi preparación profesional.

Introducción

La presente tesis es un análisis de la información generada a partir de un proceso de indagación en diferentes medios (páginas, libros, videos, conferencias y estación de radio) acerca de la Evaluación Profesional Docente (EPD) orientados a dar respuesta al problema que se planteó desde el comienzo de esta investigación, misma que con ayuda de la recopilación de trabajo de campo, marco teórico, análisis, resultados y para concluir mi propuesta encaminan la solución que la investigadora propone.

Partiendo de la Evaluación como un problema sonado dentro de la Reforma Educativa y con ella las diferentes maneras de manifestar la inconformidad por parte del magisterio evaluado; recuperando conceptos clave de la investigación, como: Evaluación, Profesional, Docente y Calidad; posteriormente nos remontaremos a conocer la historia de toda esta EPD, ¿Qué la origino? , ¿Por qué se realiza la propuesta de manera rígida? , ¿Qué objetivos? , ¿Por qué en este momento? Recordando que hubo ciertos momentos que forman parte de la manera de introducir la Evaluación como una estrategia de mejora de la calidad educativa.

De acuerdo al trabajo de campo que se realiza como fundamento de los resultados obtenidos se menciona que el magisterio no está de acuerdo en ser evaluado, no se siente completamente preparado para enfrentar este reto, considera también que esta evaluación impacta tanto positiva como negativamente nuestro sector educativo y como un punto tan sonado hacen saber que la propuesta no se realiza con el apoyo de un profesional en el tema de educación por lo tanto la propuesta carece de fundamento, de conocimiento de la situación educativa y por ende es simplemente mencionada con ese nombre para la inserción de una Reforma Laboral en nuestro país.

Justificación

El tema de la Evaluación Profesional Docente ha generado un impacto demasiado grande en nuestra población, mismo que ha causado revueltas,

manifestaciones, abandono escolar, entre otras; por lo cual me parece de suma importancia indagar y encontrar la causa que ha originado todos estos movimientos, haciendo hincapié en que la evaluación tiene un enfoque político “La evaluación se toca con la política”... Sí, claro. Lo que pasa es que entendemos la política como algo negativo y no debería ser así. La política es una acción intrínsecamente humana que nos permite vincularnos con las decisiones que nos atañen a todos. La política es una de las condiciones de la vida ciudadana y eludirla resulta absolutamente equivocado. Por el contrario, la actividad política fortalece el tejido social y estimula la vida colectiva.

En este sentido, la evaluación puede ser política sin que esto la convierta en algo negativo. El asunto es cómo dotar a la evaluación de un sentido sustantivo, que realmente atienda y refleje aquello que califica” (Hugo Casanova Cardiel, 15 Junio 2015, ¿Qué opinan los expertos sobre la evaluación docente?)

Se hace notar que la EPD (Evaluación Profesional Docente) como está escrita en el INEE (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación) tiene muy buenos objetivos, propósitos y fines para la mejora de la calidad y el progreso educativo del país, mencionado que el docente si puede perfeccionar su práctica para mejorar día a día y generar en nuestra educación más avances y una mejora del país y de los educandos.

El tema ha generado tanto impacto en nuestra sociedad al grado de convertirse en un hecho social mismo que ha venido acrecentándose con el paso del tiempo y de acuerdo a un artículo se menciona que los docentes no están en desacuerdo de ser evaluados sino que están en la búsqueda de la derogación de cualquier reforma educativa.

Con todo lo antes mencionado surge la interrogante de ¿Realmente es cierto lo que se dijo?, ahora bien es bastante cierto que existe falta de perspectiva sobre la Evaluación Profesional Docente además de que no tiene contenidos sustantivos y lo que es peor hubo ausencia total del magisterio durante su estructura.

Con esta investigación se pretenden conocer los orígenes, las causas, consecuencias, objetivos, fines, antecedentes, etc., de la Evaluación Profesional

Docente y a su vez se quiere descubrir porque ha generado tanto impacto que han orillado a revueltas sociales, manifestaciones, abandono, entre otras.

Brindando al docente una manera de informarse sobre ciertos parámetros o criterios que el desconozca acerca de esta Evaluación, encaminándolo a conocer que objetivos específicos, que aspectos se tocan y por ende cual será la principal premisa que se generara con la implementación de la evaluación como estrategia educativa.

Asimismo creara conciencia en el mismo profesor para reforzar, quizá su práctica pedagógica y lo impulse al reto de lograr acreditar esta Evaluación Profesional Docente.

Resumen

La Evaluación Profesional Docente (EPD) es un tema polémico que suena hoy en día en nuestro país, mismo que encamina el origen de diversos hechos sociales como parte del manifiesto negativo sobre esta estrategia, mencionando las principales premisas que se mencionan a la hora de introducirla como apoyo para la mejora de la

calidad educativa de nuestra educación, las cuales son: “Si no pasas el examen, tienes dos oportunidades más para acreditarlo” , “Iras bajando de rango de acuerdo al resultado que nos arroje tu examen” , etc.

Al momento de introducirnos al campo de la teoría podemos notar que si existe inconformidad por parte del magisterio hacia la introducción de la evaluación como estrategia en la educación, pero, podemos hacer hincapié en uno solo; la introducción de una reforma laboral, dentro de una reforma nombrada educativa.

Dentro del trabajo de campo se puede deducir que los docentes no están en contra de ser evaluados, si no que ellos consideran que esta evaluación no debe ser tan rígida ni mucho menos realizarla antes de que se realice una capacitación, lo cual nos orilla a generar como propuesta una conferencia con el título “¿Cómo se encamina la mejora educativa a través de una Evaluación Profesional Docente?

Abstrac

The Professional Evaluation of Teachers (DPE) is a controversial issue that sounds today in our country, which leads the origin of various social facts as part of the negative manifesto on this strategy, mentioning the main premises that are mentioned when introducing it As support for improving the educational quality of our education,

which are: "If you do not pass the exam, you have two more opportunities to accredit it," "You will be lowering the rank according to the result that your exam throws", etc.

At the moment of introducing ourselves to the field of theory we can note that if there is a disagreement on the part of the teacher towards the introduction of evaluation as a strategy in education, but we can emphasize only one; The introduction of a labor reform, within a reform named educational.

Within the fieldwork it can be deduced that teachers are not against being evaluated, but that they consider that this evaluation should not be so rigid or much less done before a training is carried out, As proposed a conference with the title "How is the improvement of education through a Professional Teacher Evaluation?"

Indice	
Capítulo I. Conceptos básicos.....	3
1.1 Evaluación.....	3
1.2 Profesional.....	7
Docente	8
1.3 Calidad	9
Capítulo II. Evaluación Profesional Docente.....	13
2.1 ¿Para qué se realiza esta propuesta?	14
2.1.1 Propósitos de la propuesta.....	14
2.1.2 Características de la propuesta	15
Capítulo III. Evaluación Profesional Docente a lo largo de la historia.....	23
3.1 Antecedentes.....	24
3.2 Evaluación Profesional Docente 2015, estadísticas.....	27
3.3 Sylvia Schmelkes, presidenta del INEE.....	31
3.4 ¿Manuel Gil Antón?	35
3.5 ¿A qué se refiere la mejora de la calidad educativa?	38
Capítulo IV. ¿Reforma laboral o educativa?	43
4.1 Servicio Profesional Docente	44
4.1.1 Rasgos del Servicio Profesional Docente	47
Capítulo V. “Aprender a aprender”, Nuevo modelo educativo.....	50
5.1 La reforma educativa ¿Sigue?	51
5.2 ¿Para qué modificar el modelo?	54
5.3 Transformación del Modelo Educativo	56
5.4 Contenidos del modelo educativo	57
Capítulo VI. Nueva propuesta de la Evaluación Profesional Docente, 2017.....	61

6.1 Objetivo	62
Capítulo VIII. Diseño de investigación.....	66
1.1 Situación Problemática	67
1.2 Planteamiento del Problema	69
1.3 Preguntas de investigación	69
1.4 Objetivos.....	69
1.4.1 Objetivo General.....	69
1.4.2 Objetivos Específicos	69
1.5 Hipótesis.....	69
1.5.1 Variable Dependiente	70
1.5.2 Variable Independiente.....	70
1.6 Contexto Socio Geográfico	70
1.6.1 Contexto Institucional	75
1.7 Contexto Conceptual	76
1.8 Paradigmas	78
1.8.1 Paradigma Psicológico	78
1.8.2 Paradigma Epistemológico	79
1.8.3 Paradigma Filosófico	79
1.8.3.1 Origen del Conocimiento	79
1.8.3.2 Posibilidad del Conocimiento	79
1.8.4 Paradigma de Investigación (Enfoque)	79
1.9 Método.	79
1.10 Tipo	80
1.11 Diseño de Investigación.....	80
Capítulo VIII. Análisis y resultados.....	84

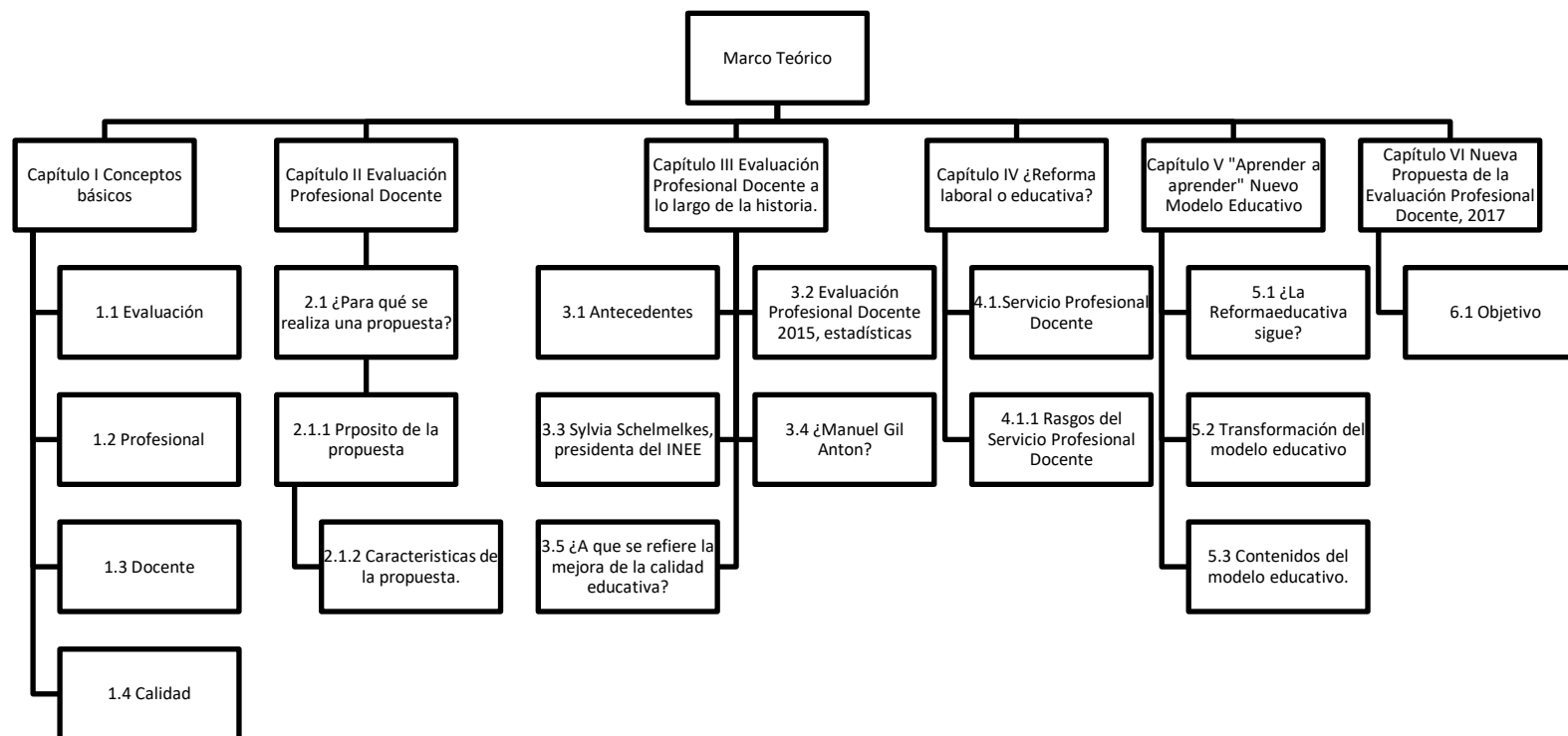
8.1 Encuesta.....	¡Error! Marcador no definido.
8.2 GRÀFICAS	¡Error! Marcador no definido.
Capitulo IX. Conclusión y propuesta.	95
9.1 Conclusión.....	96
9.2 Propuesta	98
Referencias.....	101
Anexos.....	103
Anexo 1.....	103

Indice de tablas, gráficos y esquemas.

Esquema Marco Teórico	1
Tabla 1.....	18
Tabla 2.....	19
Tabla 3.....	20
Tabla 4.....	27
Tabla 5.....	28
Tabla 6.....	28
Tabla 7.....	29
Tabla 8.....	29
Tabla 9	30
Tabla 10.....	30
Tabla 11.....	31
Esquema Diseño de Investigación	65
Esquema Análisis y Resultados.....	82
Gráfica 1.....	86
Gráfica 2.....	87
Gráfica 3.....	87
Gráfica 4.....	88

Gráfica 5.....	88
Gráfica 6.....	89
Gráfica 7.....	89
Gráfica 8.....	90
Gráfica 9.....	90
Gráfica 10.....	91
Esquema Conclusión y Propuesta.....	94

Esquema Marco Teórico



Capítulo I

Conceptos básicos.

Capítulo I. Conceptos básicos.

En este capítulo comenzaremos a hablar y conocer los conceptos básicos que caracterizan a nuestra investigación, siendo estos el punto de partida que origina toda la situación problemática que se convierte en un tema de investigación, mencionando que cada uno de estos tiene diversos panoramas o definiciones que nos brindan diversos autores mismos que nos ayudaran a complementar este trabajo.

Evaluación, Profesional, Docente y Calidad son los conceptos que manejaremos en este capítulo los cuales nos adentraran a la investigación y que debemos conocer como parte fundamental para poder entender de qué hablamos exactamente y a que definición o significado de cada uno nos referimos cuando lo mencionamos.

Es importante saber que son elementos que conforman el cuerpo de la investigación, son las premisas que debemos retomar para poder generar un análisis y una comprensión de cada uno de estos.

Hablar sobre educación no es fácil, pues incluye una amplia gama de factores que se involucran dentro del proceso y dentro del Sistema o sector educativo, sin embargo en este capítulo abordaremos las primeras piezas de todo este ámbito, una vez conocidas podremos seguir en la aventura de esta investigación.

Recordar que parte de esta investigación es conocer y comprender las definiciones que se tienen acerca de los conceptos anteriormente mencionados, sin embargo al momento de leer toda nuestra investigación podremos optar una postura positiva o negativa sobre la Evaluación Profesional Docente (EPD) , la cual es el comienzo de conocer, analizar y reconocer un punto favorable.

1.1 Evaluación.

El proceso de la evaluación es esencialmente el proceso de determinar hasta qué punto los objetivos han sido realmente alcanzados mediante programas de currículos y enseñanza. De cualquier manera, desde el momento en que los objetivos educativos son esencialmente cambios producidos en los seres humanos, es decir, ya que los objetivos alcanzados producen ciertos cambios deseables en los modelos de comportamiento del estudiante, entonces la evaluación es el proceso que determina el nivel alcanzado realmente por esos cambios de comportamiento”

(Tyler, 1950, citado por Escobar Hoyos, 2014, p.3)

Proceso que tiene como finalidad determinar el grado de eficacia y eficiencia, con que han sido empleados los recursos destinados a alcanzar los objetivos previstos, posibilitando la determinación de las desviaciones y la adopción de medidas correctivas que garanticen el cumplimiento adecuado de las metas presupuestadas. Se aplica ex ante (antes de), concomitante (durante), y ex post (después de) de las actividades desarrolladas. En la planeación es el conjunto de actividades, que permiten valorar cuantitativa y cualitativamente los resultados de la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo y los Programas de Mediano Plazo en un lapso determinado, así como el funcionamiento del propio Sistema Nacional de Planeación. El periodo normal para llevar a cabo una evaluación es de un año después de la aplicación de cada Programa Operativo Anual. Fase del proceso administrativo que hace posible medir en forma permanente el avance y los resultados de los programas, para prevenir desviaciones y aplicar correctivos cuando sea necesario, con el objeto de retroalimentar la formulación e instrumentación.

La evaluación es una actividad o proceso sistemático de identificación, recogida o tratamiento de datos sobre elementos o hechos educativos, con el objetivo de valorarlos primero y, sobre dicha valoración, tomar decisiones.

(García Ramos, 1989). Citado por (Fundación Instituto de ciencias del hombre. s.f)

La evaluación, por tanto, se caracteriza como: Un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste c determinadas

instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma de decisiones. Finalmente, deben diferenciarse los conceptos de investigación y evaluación. Ambos procesos tienen muchos elementos comunes, aunque se diferencian en sus fines: La evaluación es un proceso que busca información para la valoración y la toma de decisiones inmediata. Se centra en un fenómeno particular. No pretende generalizar a otras situaciones. La investigación es un procedimiento que busca conocimiento generalizable, conclusiones (principios, leyes y teorías), no tiene necesariamente una aplicación inmediata.

(De la Orden, 1989). Citado por (Fundación Instituto de ciencias del hombre s.f.)

La evaluación se puede entender de diversas maneras, dependiendo de las necesidades, propósitos u objetivos de la institución educativa, tales como: el control y la medición, el enjuiciamiento de la validez del objetivo, la rendición de cuentas, por citar algunos propósitos. Desde esta perspectiva se puede determinar en qué situaciones educativas es pertinente realizar una valoración, una medición o la combinación de ambas concepciones. Algunas definiciones presentan una orientación meramente cuantitativa de control y medición del producto, se pueden concebir como “una fase de control que tiene como objeto no sólo la revisión de lo realizado sino también el análisis sobre las causas y razones para determinados resultados,...y la elaboración de un nuevo plan en la medida que proporciona antecedentes para el diagnóstico”.

(Duque, 1993, p. 167).

La evaluación está orientada por una teoría institucional (leyes, reglamentos, decretos y circulares) y por la cultura evaluativa existente, entendida como la forma que se han realizado los procesos evaluativos. Ésta “se construye a través del conjunto de valores internalizados por docentes, alumnos, directores, supervisores padres y representantes de entes empleadores, acerca de la forma de concebir y practicar la evaluación en un determinado proceso educativo.”

(Duque, 1992, p. 170)

Evaluar es establecer una comparación entre los objetivos que se había propuesto la institución objeto de estudio y la ejecución llevada a cabo, de manera tal que se pueda determinar si se ha producido alguna variación en la ejecución, y si esto ha ocurrido, si ha sido en una dirección deseada y hasta qué punto se ha comportado así. Esta tarea es de una gran trascendencia ya que hace posible determinar en qué medida la unidad de información (en este caso, una biblioteca) es capaz de hacerle frente a las demandas informativas de sus usuarios, identificar las limitaciones y fallas de sus servicios y hacer sugerencias que contribuyan a su mejoramiento.

(Lancaster. 1995 s.f.)

"La etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables."

(P. D. Laforucades, s.f.)

"Evaluación es el acto que consiste en emitir un juicio de valor, a partir de un conjunto de informaciones sobre la evolución o los resultados de un alumno, con el fin de tomar una decisión. "

(B. Maccario, s.f.)

"La evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en que medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados."

(A. Pila Teleña, s.f)

“La evaluación es “la recopilación y uso de la información para la toma de decisiones”, y para Scriven supone el “proceso por el cual estimamos el mérito o el valor de aquello que se evalúa”.

(Cronbach , 1963, s.f)

“La define como “el proceso de diseñar, obtener y proporcionar información útil para juzgar alternativas de decisión”.

(Stufflebeam , 1971, s.f)

“La evaluación educativa es el proceso sistemático de obtener información para describir, sea algún elemento, sea el proceso, sean los resultados educativos, con objeto de emitir un juicio sobre los mismos, según su adecuación a unos criterios previamente establecidos, y todos ellos en orden a servir de base para una eventual decisión educativa”.

(Cabrera, 1987, s.f)

Profesional cuya función es el ejercicio de la docencia o conducción del proceso de enseñanza-aprendizaje en un nivel educativo dado, también conocido como profesor o maestro. La profesión docente, tradicionalmente se forma en escuelas normales o universidades, aunque en algunos países de bajo desarrollo existen bachilleres pedagógicos o profesores empíricos quienes ejercen la docencia sin mayor formación debido a la carencia de recursos; en la actualidad, dicha profesión, ha sufrido un proceso de infravaloración social reflejado en los salarios poco competitivos en comparación con otros sectores profesionales, a pesar de la gran responsabilidad que se tiene.

(O. Picardo, s.f)

1.2 Profesional

“... la profesión de la enseñanza no tiene un cuerpo codificado de conocimientos y habilidades compartidos, una cultura compartida. La ausencia de este cuerpo de conocimientos compartidos -una de las marcas de las profesiones- cuestiona la pertinencia de utilizar el término profesión para la enseñanza. La consideración de la experiencia práctica como la fuente más importante de adquisición de conocimientos y habilidades -situación que configura un saber vulgar técnico, o artesanal pero nunca un saber científico, base del saber profesional ha conducido durante mucho tiempo a la irreverencia de la formación para la comunidad académica y los propios profesores”

(Montero, 2001: 87)

Un profesional es alguien que aísla un problema, lo plantea, concibe y elabora una solución y se asegura su aplicación. Además de lo anterior, no tiene un conocimiento previo sobre la solución a los problemas que eventualmente de su práctica habitual y cada vez que aparece uno debe elaborar una solución sobre la marcha. Los profesionales o el ser profesional, incluye la construcción de repertorios de ejemplos, imágenes, conocimientos y acciones

(Schön, 1992, s.f).

El profesional se ve obligado a “centrar el problema”, a tratar de descubrir aquello que resulta inadecuado en la situación y cómo actuar a continuación.

(Liston y Zeichner, 1993, s.f).

1.3 Docente

“Un maestro o maestra debe ser consciente del papel que cumple en la sociedad, y dentro de ello comprender que la relación pedagógica tiene, al menos, dos dimensiones: la capacitación y la formación. La capacitación se refiere a la aprehensión de conocimientos y al desarrollo de habilidades prácticas y capacidades de acción en el mundo, en cumplimiento de la importante función de socializar a las nuevas generaciones en el conocimiento acumulado por la sociedad humana para darle continuidad. La formación, en cambio, comprende los procesos que contribuyen a la construcción de identidad, a modelar la cosmovisión y a re-crear los universos de significados y los dispositivos de asignación de sentido de las personas involucradas en los procesos formativos; y en una sociedad como la nuestra, en contribuir a la generación de nuevos sujetos sociales que tengan las capacidades para ser constructores de la nueva sociedad que anhelamos.”

(Pérez, 2006, s.f)

“La docencia es un ámbito profesional único, no sólo consiste en la transmisión de conocimientos a un grupo de jóvenes, sino que conlleva la enorme responsabilidad y satisfacción de tocar vidas. Pero, ¿qué implica ser docente? La docencia nos da la oportunidad de trascender –positiva o negativamente- a través de nuestros alumnos;

pero también de que ellos trasciendan a través de nosotros, porque la docencia es un proceso de aprendizaje bidireccional”

(T, Marcia, s.f)

El educador se contempla como la persona que está al lado del discente y su objetivo es convertir al niño en un adulto independiente y culto. La finalidad es guiar al alumno hacia la responsabilidad, la toma de decisiones y la libertad.

(Gadamer, 2000, s.f).

Voz latina: Profesor-oris = maestro o persona que ejerce la docencia; su origen etimológico es Profeitor-eri que significa profesión y que también se traduce bajo la acepción de confesar, ejercer, practicar delante de todos (pro-feitor) o también hablar, decir, etc.

La función del maestro según Freire es enseñar. Según una concepción de educación en la que “educar es formar y formar es mucho más que transferir conocimiento, instruir y adiestrar al educando en el desempeño de destrezas”: porque si nos limitamos a esto, dice el autor, dejaríamos la enseñanza en un nivel mecánico y funcionalista en el que lo importante no es la construcción de la persona, sino el cumplimiento de unos requisitos sociales y la vinculación pasiva de ella a la sociedad. De ahí, la importancia del carácter formador de los sujetos en la experiencia educativa, porque son ellos los primeros que deben interesarse en crear las posibilidades para su propia producción o construcción de conocimiento. Es este carácter formador el que hace, que la educación sea humanista.

1.4 Calidad

“Calidad tiene que ver con aspectos, rasgos o atributos distintivos de algo o alguien, es decir aquellos elementos que son característicos e inherentes a la identidad de un ente. Lo importante es saber cómo es la buena calidad de la educación, pues aquí el objetivo (buena o excelente) constituye el puerto de llegada. Aunque estas

pretensiones obligan a pasar cerca de lugares donde cada uno tiene su versión, por lo general se acepta que algo es bueno cuando ese algo hace lo que se espera que haga, lo que implica asociar el concepto de buena calidad con las ideas de correspondencia y conformidad con los requerimientos establecidos por un acuerdo entre usuarios y prestadores de servicios, Esta aceptación del concepto buena calidad implica las nociones de aceptación y satisfacción; también significa que la buena calidad tiene una relación de dependencia con las expectativas y las preferencias. Un atributo de calidad, entonces, es la medida en que se alcanzan los propósitos y objetivos de una función o de una misión. Quienes viajan por esta estrella suelen orientarse con la estrella de la eficacia, cuya luz ilumina el trayecto para cumplir las promesas.”

(Gago, 2005, s.f)

La calidad es “un grado predecible de uniformidad y fiabilidad a bajo coste, adecuado a las necesidades del mercado.”

(Deming, 1989, s.f)

Según normas de la International Standard Organization (ISO) calidad es: “conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren la aptitud de satisfacer necesidades explícitas o implícitas”.

Según De Miguel la calidad educativa es un concepto multidimensional que puede ser operatividad en función de variables muy diversas: calidad como excepción (clásico o moderno); calidad como perfección o mérito (bien hecho); calidad como adecuación a propósitos (fines o contrastes); calidad como producto económico (recio); Calidad como transformación y cambio (reformular);

Según Rul, el concepto de calidad es un mito de las sociedades postindustriales, y en educación se manifiesta en dos aspectos: perspectiva axiológica (excelencia) y perspectiva pragmática (funcionalismo).

Según Álvarez Calidad de la educación se asocia en primer lugar con el cumplimiento de los fines del sistema educativo (por oposición a observar si se cuenta con los medios). Indicadores tradicionales de calidad, tales como número de alumnos por profesor, no garantizan per se calidad; a modo de ejemplo, una escuela puede estar

dotada de todos los recursos y operar con grupos pequeños pero formar personas egoístas. En segundo lugar, es necesario determinar si los resultados educacionales responden a los requisitos sociales. En síntesis, eficiencia y eficacia.

Capítulo II.

Evaluación

Profesional

Docente.

Capitulo II. Evaluación Profesional Docente.

Dentro de este capítulo hablaremos acerca del objeto de estudio de esta tesis, la llamada Evaluación Profesional Docente misma que encamina diversos temas polémicos que manifiesta el magisterio los cuales nos llevan a definir este aspecto como la situación problemática a la que buscamos darle una solución.

Se partirá de la premisa principal ¿Para qué se realiza la evaluación como propuesta?, buscamos brindar algunas estrategias como sugerencias que respondan a la tan rígida evaluación que se dio a conocer, mencionando a su vez que toda este tiene un objetivo el cual quizá no sea tan conocido por los docentes pero que sin embargo al realizarse un estudio y al implementar esta evaluación pretende erradicar algunas carencias que se tienen en la educación, como es la calidad.

Al partir del enfoque que tiene la Evaluación Profesional Docente (EPD) nos brindara un panorama más amplio que permitirá conocer con mayor precisión todos los aspectos que esta incluye, asimismo el conocer las causas y consecuencias que esta tendrá en nuestro ámbito educativo creara conciencia en diferentes docentes que forman parte del magisterio para que decidan si se prepararan, si se actualizan, si sienten miedo, si mejoran con ayuda del resultado o bien si deciden no presentar la Evaluación.

La Evaluación Profesional Docente (EPD) involucra aspectos que conforman o se encargan de regular el comportamiento de los docentes dentro de las instituciones, ya que esta establece parámetros específicos para regular la educación.

2.1 ¿Para qué se realiza esta propuesta?

La calidad de las prácticas de enseñanza de los docentes y técnicos docentes es uno de los factores escolares que tiene mayor incidencia en el aprendizaje de los alumnos. Para mejorar el servicio educativo que se ofrece en las escuelas de Educación Básica es necesario fortalecer los conocimientos y las competencias didácticas de los docentes y técnicos docentes en servicio, en primer lugar mediante la detección de fortalezas y aspectos a mejorar en su quehacer educativo a través de la evaluación de su desempeño, y en segundo lugar con la puesta en práctica de distintas acciones de formación, asesoría y acompañamiento.

La Evaluación del Desempeño deberá contribuir al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza porque sus resultados aportarán información que retroalimente a los docentes y técnicos docentes para mejorar su quehacer profesional, y permitirán orientar las políticas de formación continua dirigidas a los maestros en servicio.

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. (Federación, 2013)

2.1.1 Propósitos de la propuesta.

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

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

* Regular la función docente y técnica docente a través de la Evaluación del Desempeño, para definir los procesos de Promoción en la función y el Reconocimiento

profesional del personal docente y técnico docente de Educación Básica. (Secretaría de Educación Pública, 2016)

2.1.2 Características de la propuesta

- Una evaluación de carácter formativo. La Evaluación del Desempeño debe identificar logros y áreas de oportunidad de los docentes y técnicos docentes en servicio, con la finalidad, por un lado, de revelar los aspectos clave que deben fortalecer en su labor, y por otro lado, mejorar sus prácticas de enseñanza mediante acciones de formación continua, tutoría y asistencia técnica necesarias que les permitan ubicar sus avances a lo largo de su trayectoria profesional.

- Una evaluación que reconozca los conocimientos y habilidades de los docentes y técnicos docentes en servicio. La Evaluación del Desempeño debe reconocer los saberes y la experiencia adquirida por los docentes y técnicos docentes a lo largo de su trayectoria profesional, además de identificar los rasgos fundamentales, necesarios y suficientes, de una práctica de enseñanza que conduzca al aprendizaje de los alumnos de Educación Básica.

- Una evaluación que recupere información sobre las condiciones en que laboran los docentes y técnicos docentes. La Evaluación del Desempeño debe considerar el contexto sociocultural y las condiciones específicas de la escuela y el aula, en que el docente y técnico docente desarrollan su práctica profesional de manera cotidiana.

Características generales de los instrumentos para evaluar el desempeño docente

La evaluación del desempeño es un proceso integrado que incluye varios instrumentos que dan cuenta de los diferentes aspectos que se describen en los Perfiles, parámetros e indicadores establecidos por la autoridad educativa. A continuación se describen sucintamente cada uno de ellos.

1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales Este instrumento, conformado fundamentalmente por escalas tipo Likert, identifica el grado de cumplimiento de las responsabilidades profesionales del 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 escolar, considerando la importancia de la Normalidad Mínima de Operación Escolar.

El informe será emitido por el director de la escuela o, en su caso, por el supervisor de la Zona Escolar.

2. Expediente de evidencias de enseñanza Este instrumento evalúa el análisis que realiza el docente sobre una selección de los productos de enseñanza de sus alumnos; dicho análisis contempla la descripción de las características del desarrollo y aprendizaje de los estudiantes; la explicación de las situaciones de aprendizaje que plantea, a partir del enfoque didáctico; la elección de los contenidos de aprendizaje para el logro de los propósitos educativos y la utilización de los resultados de la evaluación. También valora la reflexión que realiza el docente sobre su práctica y su vinculación con el aprendizaje de sus alumnos.
3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos A partir de la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica educativa, este instrumento evalúa los conocimientos y las competencias didácticas que el docente pone en juego para propiciar el aprendizaje de los alumnos, la colaboración en la escuela y el vínculo con los padres de familia y la comunidad.
4. Planeación didáctica argumentada Este instrumento evalúa la capacidad del docente para analizar, justificar, sustentar y dar sentido a las estrategias de intervención didáctica elegidas para elaborar y desarrollar su planeación didáctica; así como la capacidad para analizar y reflexionar sobre lo que espera que aprendan sus alumnos y sobre el uso de los resultados de las evaluaciones con fines de mejora.
5. Examen complementario Este instrumento evalúa el nivel de dominio del idioma inglés de los docentes de Educación Secundaria que imparten la asignatura Segunda lengua: Inglés (Publica, 2016)

Características del Sistema de Evaluación en México

En el contexto nacional se han desarrollado tres programas cuyo objeto evaluativo es el profesor de educación básica en servicio en sus diferentes niveles y modalidades (es preciso aclarar que si bien en este artículo se habla genéricamente de evaluación docente, los tres programas incluyen profesores, directivos y asesores técnico pedagógicos):

- Carrera Magisterial
- Estímulos a la Calidad Docente
- Evaluación Universal

Los programas explican sus propósitos en sus respectivos documentos normativos: Carrera Magisterial plantea como finalidad "coadyuvar a elevar la calidad de la educación, fortalecer la profesionalización de los maestros de educación básica pública y estimular el mejor desempeño docente en función del aprendizaje de los alumnos" (SEP-SNTE, 2011d, p. 7); Estímulos a la Calidad Docente tiene como objetivo premiar y estimular a quienes están en los primeros sitios y los esfuerzos de quienes logran avances significativos en el aprendizaje de sus alumnos (SEP-SNTE, 2011a). Por su parte, Evaluación Universal pretende elaborar un diagnóstico integral de competencias profesionales de los docentes (SEP-SNTE, 2011c). Los tres programas tienen un fin último similar: "aprendizaje de los alumnos", "logro educativo de los alumnos" y "avances significativos en el aprendizaje de sus alumnos" a través de tres vías distintas.

De acuerdo con el uso de la información derivada de estos programas, se identifican dos grandes finalidades: la compensación salarial (caso de Carrera Magisterial y Estímulos a la Calidad Docente) y la orientación hacia la formación y profesionalización de los profesores en el servicio (Evaluación Universal). En este sentido, los dos primeros son evaluaciones sumativas, en tanto que esta última pretende ser formativa. Mientras que los programas de compensación salarial son optativos, el

orientado hacia la formación y profesionalización es obligatorio. Por otro lado, los programas de compensación salarial tienen alto impacto en la vida de los maestros en tanto que de sus resultados depende un incentivo adicional al salario que puede oscilar entre 20% y 200% por encima del salario base (Santibáñez *et al.*, 2006); por su parte, los resultados de Evaluación Universal no tiene ningún impacto o consecuencia en la vida laboral de los maestros. En la tabla 1 se presentan las características generales de cada programa.

Tabla 1

Tabla 1. Comparación de las características generales de los programas de evaluación de docencia en México.			
	Carrera Magisterial	Evaluación Universal	Estímulos a la Calidad Docente
Definición	Sistema de promoción horizontal.	Diagnóstico integral de competencias profesionales y de aprovechamiento escolar.	Programa de estímulos a los maestros en función del logro de los alumnos.
Propósito	Mejorar las condiciones de vida, laborales y educativas.	Focalizar los trayectos de formación continua.	Premiar y estimular a quienes logran avances significativos en el aprendizaje de sus alumnos.
Características	No obligatorio e individual.	Obligatorio e individual.	No obligatorio. Individual y colectivo Dos modalidades de asignación: estímulo individual (mejor puntaje de los estudiantes) y estímulo colectivo (mayor puntaje promedio y mayor incremento promedio de un ciclo escolar a otro).
Niveles y modalidades educativas	Educación inicial, preescolar, primaria, internados, educación indígena, secundaria general, secundaria técnica, telesecundaria, educación física, artística, especial, extraescolar, centros de formación para el trabajo.	Educación inicial, preescolar, educación especial, primaria (general e indígena) y secundaria.	Educación preescolar, educación especial, primaria y secundaria.
Destinatarios	Profesores frente a grupo (vertiente 1), directivos (vertiente 2) y asesores técnico pedagógicos (vertiente 3).	Profesores, asesores técnico pedagógicos y directores.	Docentes, coordinadores, subdirectores, directores y asesores técnico-pedagógicos.
Periodicidad	Annual.	Cada tres años. Fase I. 2012. Educación primaria, primaria indígena e internados. Fase II. 2013. Secundaria general, secundaria técnica y telesecundaria. Fase III. 2014. Educación inicial, preescolar, preescolar indígena, especial, artística, tecnológica y educación física (SEP, 2012e).	Annual.

Fuente: elaboración propia con base en SEP-SNTE, 2011a, 2011b y 2011d.

En estos programas se identificaron dos constructos a evaluar: aprovechamiento escolar y competencia profesional. El primero ha sido claramente definido en los programas de Carrera Magisterial y Evaluación Universal como los logros de aprendizaje obtenidos por

los alumnos en un grado o asignatura, en función de los programas de estudio oficiales (SEP-SNTE, 2011b y 2011d). La competencia profesional se menciona en Evaluación Universal (SEP, 2011b), pero no se define, aunque se establecen tres componentes que lo conforman: preparación profesional, desempeño profesional y formación continua.

En la tabla 1 se presentan las definiciones de cada uno de los factores/componentes (hay que señalar que Carrera Magisterial los denomina factores y Evaluación Universal, componentes) de los dos programas.

Tabla 2

Tabla 2. Descripción de los factores/componentes de Carrera Magisterial y Evaluación Universal

Factores/ componentes	Carrera Magisterial	Evaluación Universal
Aprovechamiento escolar	Es el conjunto de logros de aprendizaje obtenido por los alumnos en un grado o asignatura, en un ciclo escolar, de acuerdo con los planes y programas de estudio oficiales.	
Preparación profesional	Evalúa las habilidades, conocimientos, capacidades y competencias profesionales que requiere el docente para desarrollar sus funciones.	
Desempeño profesional		Es la valoración de la práctica docente en el aula a través de los estándares de desempeño docente y gestión escolar que establezca la SEP.
Actividades cocurriculares	Conjunto de actividades extraordinarias que realizan los participantes fuera del horario de trabajo dirigidas al fortalecimiento del aprendizaje de los alumnos.	
Gestión escolar	Actividades de asesoría, supervisión, seguimiento y apoyo a los docentes que realizan directivos y supervisores.	
Apoyo educativo	Acciones de acompañamiento en el aula, asesoramiento educativo, superación profesional y elaboración de materiales educativos realizados en el ámbito de trabajo del asesor técnico-pedagógico.	
Formación continua	Son las acciones secuenciales y permanentes para profesionalizar la práctica educativa con la finalidad de actualizarla e innovarla.	Es la evaluación de los trayectos formativos sugeridos de acuerdo con los diagnósticos de evaluación universal y cursados por los participantes que se desempeñan en la educación básica pública para fortalecer sus competencias académicas y dar continuidad a su superación profesional.
Antigüedad	Años desempeñados en la función de los participantes.	

Fuente: elaboración propia con base en SEP-SNTE, 2011b y 2011d.

Estos programas comparten componentes de evaluación. Como se puede apreciar en la tabla 2, el factor aprovechamiento escolar es común en los tres programas; el de preparación profesional, en dos de ellos; y el de formación continua, si bien se define de forma distinta, hace referencia a acciones formativas similares: acreditar cursos de actualización, ya sea sueltos o integrados en trayectos formativos. En los lineamientos de Carrera Magisterial de 2011 no se incluye el factor desempeño profesional (que antes sí se incluía). Sin embargo, en este análisis se considera que éste se puede operacionalizar en función de los elementos incluidos en las definiciones establecidas en los lineamientos, a saber: actividades curriculares, gestión escolar y apoyo educativo.

Actualmente, se ha concluido que Enlace es la evaluación que se utilizará para obtener la calificación de los alumnos. En la Carrera Magisterial, el factor aprovechamiento escolar tiene el 50% del puntaje y en el de Estímulos a la Calidad Docente es el único factor que determina el estímulo para los maestros en cuyos grados se aplica Enlace. En el caso de los maestros de educación preescolar y de educación especial en cuyas aulas no se aplica este examen, su estímulo se establece por el mayor de los puntajes obtenidos en la evaluación del factor preparación profesional de la Carrera Magisterial entre alguno de los tres ciclos escolares anteriores. En cuanto a la ponderación que se da a cada uno de estos factores, la tabla 3 compara los instrumentos y pesos asignados.

Tabla 3

Tabla 3. Comparación de pesos e instrumentos de cada uno de los factores/componentes a evaluar en los tres programas analizados

Factores/ componentes	Carrera Magisterial	Evaluación Universal	Estímulos a la Calidad Docente
Instrumentos y pesos			
Aprovechamiento escolar	Enlace* 50%	Enlace 50%	Enlace 100%
Preparación profesional	Exámenes estandarizados de acuerdo con el nivel educativo 5%	Exámenes estandarizados de acuerdo con el nivel educativo 5%	
Desempeño profesional		Estándares de desempeño docente*** 25%	
Actividades co-curriculares	Informe del Consejo Técnico (director, profesores y un representante del SNTE)** 20%		
Formación continua	Acciones secuenciales y permanentes para profesionalizar la práctica educativa Cursos formales 20%	Evaluación de los trayectos formativos superados de acuerdo con los diagnósticos de evaluación universal y cursados por los participantes para fortalecer sus competencias académicas y dar continuidad a su superación profesional 20%	
Antigüedad	5%		

Fuente: elaboración propia con base en SEP-SNTE, 2011a, 2011b y 2011d.
 * Se ejemplifica con el puntaje máximo para el caso de los profesores frente a grupo (primera vertiente). En el caso del personal directivo y de supervisión y para docentes en actividades técnico-pedagógicas, el puntaje otorgado al aprovechamiento escolar baja y se incrementa el de gestión escolar y apoyo educativo.
 ** Para el personal directivo y de supervisión y docentes en actividades técnico-pedagógicas la forma de estimar este puntaje cambia.

Como puede observarse, los pesos dados a los instrumentos en Carrera Magisterial y Evaluación Universal son similares. En el aprovechamiento escolar se otorga un peso de 50% a los resultados de Enlace en ambos casos. Se brinda también el mismo peso a los factores preparación profesional y formación continua. La única variación está en el puntaje dado a las actividades curriculares en la Carrera Magisterial, que tienen un peso de 20%, a diferencia del componente desempeño profesional de Evaluación Universal, que tiene 25%. El 5% restante se asigna al factor antigüedad en Carrera Magisterial. En los Estímulos a la Calidad Docente es distinto, en tanto que éstos se asignan tomando en cuenta sólo los resultados de la prueba Enlace, de ahí que se le otorgue a aprovechamiento escolar el 100% (Publica, 2016)

**Capítulo III.
Evaluación
Profesional
Docente a lo
largo de la
historia.**

Capítulo III. Evaluación Profesional Docente a lo largo de la historia.

Hablar de evaluación no solo implica conocer o enfatizar sobre la estrategia de mejora de la calidad educativa que el gobierno implementa, debe tener una historia que nos permita analizar los diversos factores que se involucran en el avance de esta, brindándonos información que nos permita indagar si esta evaluación tiene el mismo objetivo que aquellas que se implementaron en tiempos remotos.

Se incluirán las estadísticas que se tienen de la Evaluación Profesional Docente (EPD) del 2015, año en el cual entro en vigor la realización obligatoria de todos los docentes que conforman el magisterio, pudiendo observar con mayor exactitud los datos arrojados por esta conociendo a su vez el porcentaje total de profesores que acreditaron o no este examen de conocimientos.

Sylvia Schmelckes del Valle, la cual fue presidenta del INEE nos proporcionara información que tiene muchísimo que ver con la EPD, abriéndonos nuestro panorama al enriquecimiento y fortalecimiento del conocimiento sobre esta estrategia.

Manuel Gil Antón, catedrático que brinda conferencias en donde presenta puntos a favor y en contra de la Evaluación Profesional Docente, el cual a su vez nos proporcionara datos quizá que no conocíamos sobre esta estrategia pero que forman parte fundamental de esta estrategia de mejora de la calidad educativa.

Y como punto clave hablaremos a que se refieren cuando nos hablan de una calidad educativa, pues si bien sabemos existe infinidad de concepciones sobre este término, pero, calidad, ¿A qué se refiere en el ámbito educativo?.

3.1 Antecedentes.

Martínez y Blanco (2010) identifican tres periodos en la historia de la evaluación educativa en nuestro país de 1970 a 2010. El primero se desarrolló en las décadas de los setenta y ochenta y se caracterizó por el interés de la Secretaría de Educación Pública (SEP) en la recolección de información censal para la construcción de estadísticas a nivel nacional, así como por un incipiente desarrollo de pruebas de aprendizaje. En el segundo, que va de 1990 a 2002, el interés se orientó a la evaluación de los aprendizajes, en particular en educación básica. Se desarrollaron pruebas como la del Factor Aprovechamiento Escolar del Programa Carrera Magisterial (1994) y Estándares Nacionales (1998); asimismo, se aplicaron las pruebas internacionales del TIMSS (1995), el Laboratorio Latinoamericano para la Evaluación de la Calidad de la Educación (1997) y PISA (2000).

En la etapa más reciente, que data de 2002 a la fecha, se registró un avance importante al crearse el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). En su momento fundacional, se planteó como su misión evaluar el conjunto del sistema educativo y no sus componentes individuales. El INEE estableció cuatro áreas de trabajo: construcción de indicadores, elaboración de pruebas, evaluación de recursos y procesos de las escuelas y proyectos internacionales. Se utilizaron los Exámenes de la Calidad y el Logro Educativo (Excale) (2005), que se aplican en un ciclo de cuatro años a muestras nacionales y estatales de 3° de preescolar, 3° y 6° de primaria y 3° de secundaria. Asimismo, se elaboraron instrumentos para la evaluación de recursos y procesos escolares.

En este periodo, la SEP desarrolló los Exámenes Nacionales del Logro Académico en Centros Escolares (Enlace) (2006). Este examen censal se aplicó inicialmente de 3° a 6° de primaria y 3° de secundaria. En su proyecto original, Enlace tenía un enfoque formativo para retroalimentar a maestros, alumnos y padres de familia. Luego, el examen se diseñó para todos los grados de la educación secundaria y para la enseñanza media superior. Su enfoque ha cambiado y su uso ahora está relacionado

con el otorgamiento de estímulos económicos a los maestros en el marco del Programa de Carrera Magisterial.

Por otra parte, los institutos estatales fundados en el país para realizar proyectos de evaluación educativa (como ejemplos se pueden citar el Instituto de Evaluación Educativa del Estado de México, el Instituto Estatal de Evaluación e Innovación Educativa de Chiapas y el Instituto de Evaluación Educativa de Nuevo León) también han orientado básicamente sus esfuerzos a la evaluación del aprendizaje, ya sea con exámenes que desarrolla la SEP o construyendo sus propios instrumentos. En esta línea, por ejemplo, Sonora generó las pruebas de matemáticas para bachillerato en tecnológicos federales. Nuevo León, por su parte, diseñó, además, un sistema de información estadística e indicadores de calidad de la educación y estudios centrados en los alumnos.

En este sintético recorrido puede observarse que el objeto evaluativo por excelencia en nuestro país, de los setenta a la primera década de este siglo, es la evaluación de los aprendizajes cada vez con un nivel mayor de desarrollo y profesionalización.

En el tema de evaluación docente, se registra, como antecedente, el Programa Nacional de Carrera Magisterial, creado a partir de la firma, en mayo de 1992, del Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica por parte del gobierno federal, los gobiernos de los estados y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE). El acuerdo plantea, entre otros principios, la revaloración de la función social del magisterio. Esto se tradujo en un sistema de promoción horizontal que se considera pionero en la línea de sistemas nacionales de incentivos docentes en el ámbito mundial (Santibáñez et al., 2006, s.f).

El programa busca reconocer el desempeño de los maestros otorgando bonos salariales sin que éstos tengan que dejar su puesto. El desempeño docente se evalúa a partir de seis factores, uno de los cuales es el de preparación profesional (PP) (SEP-SNTE, 1998). Para evaluar este factor, que se definió como los conocimientos que

requiere el docente para llevar a cabo su función, la SEP elaboró un examen que se ha aplicado a gran escala desde hace casi veinte años. (Cabrera, 1987)

La evaluación docente en la presente década.

Como parte del Acuerdo de Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas, firmado entre el gobierno de nuestro país y la OCDE (2008-2010), se elaboró un diagnóstico de la situación educativa de México, en el que se comparó a nuestro país con los miembros de la OCDE. A partir del diagnóstico, se redactó el informe "Mejorar las escuelas. Estrategias para la acción en México", en el cual se expusieron ocho recomendaciones para consolidar una profesión docente de calidad. La última de ellas, en su orden de presentación, es implementar un sistema riguroso de evaluación docente enfocado a la mejora. La propuesta base de este documento estuvo a cargo de Mancera y Schmelkes (en OCDE, 2010) y se fundamenta en el establecimiento de estándares útiles y aplicables que definen la buena enseñanza en nuestro país, los cuales, se espera, sean revisados y discutidos por los maestros. De manera conjunta, se plantea diseñar un sistema de apoyo para la mejora de la práctica docente.

En este marco, el gobierno mexicano realizó tres acciones importantes en 2011. Propuso ajustes a la Carrera Magisterial, que se expresaron en los Lineamientos Generales del Programa Nacional de Carrera Magisterial en agosto de 2011 (SEP-SNTE, 2011d). Además, como parte de la Alianza por la Calidad de la Educación (SEP-SNTE, 2008), se habían comprometido dos programas adicionales: el de Estímulos a la Calidad Docente y la Evaluación Universal, que se concretaron en 2011. Los Lineamientos del Programa de Estímulos se firmaron en marzo de 2011 (SEP-SNTE, 2011a), y la Evaluación Universal, en mayo de 2011 (SEP-SNTE, 2011c) y sus respectivos lineamientos, en marzo de 2011 (SEP-SNTE, 2011b) (es posible que exista una errata en la fecha de la firma de estos lineamientos, ya que no parece lógico que fueran firmados antes del acuerdo). Estos tres programas han sido producto de un acuerdo político entre la SEP y el SNTE, de ahí que están suscritos por los representantes de ambos organismos.

Como puede observarse, la evaluación de la docencia cobra fuerza institucional a partir de 2011. A fin de hacer el análisis de los tres programas que se aplican actualmente en nuestro país, se hará una breve revisión de algunas de las lecciones aprendidas en este campo en el ámbito internacional. (R, 1993)

3.2 Evaluación Profesional Docente 2015, estadísticas.

Número y porcentaje de maestros por grupo de desempeño y entidad federativa.
Educación Básica.

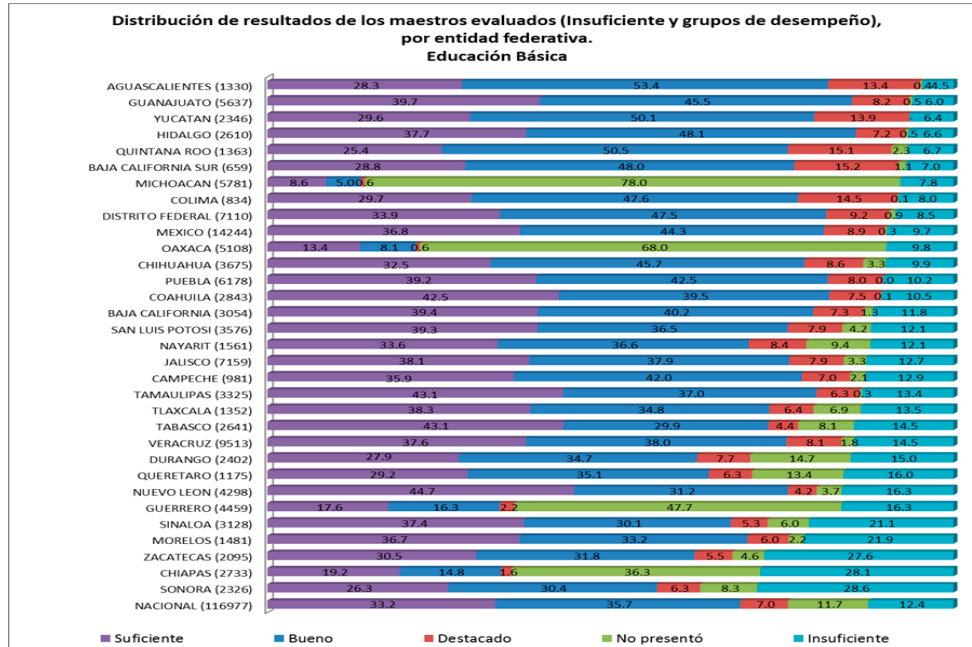
Tabla 4

Número y porcentaje de maestros evaluados por grupo de desempeño y entidad federativa
EDUCACIÓN BÁSICA

ENTIDAD	GRUPO DE DESEMPEÑO												
	Permanencia				Insuficiente	No presentó	TOTAL	Porcentaje permanencia				Porcentaje insuficiente	Porcentaje no presentó
	Suficiente	Buena	Destacado	Total				Suficiente	Buena	Destacado	Total		
NACIONAL	38,824	41,791	8,153	88,768	14,545	13,664	116,977	33.19	35.73	6.97	75.89	12.43	11.68
AGUASCALIENTES	377	710	178	1,265	60	5	1,330	28.35	53.38	13.38	95.11	4.51	0.38
BAJA CALIFORNIA	1,202	1,227	223	2,652	361	41	3,054	39.36	40.18	7.30	86.84	11.82	1.34
BAJA CALIFORNIA SUR	190	316	100	606	46	7	659	28.83	47.95	15.17	91.96	6.98	1.06
CAMPECHE	352	412	69	833	127	21	981	35.88	42.00	7.03	84.91	12.95	2.14
CHIAPAS	525	405	43	973	769	991	2,733	19.21	14.82	1.57	35.60	28.14	36.26
CHIHUAHUA	1,196	1,680	315	3,191	363	121	3,675	32.54	45.71	8.57	86.83	9.88	3.29
COAHUILA	1,207	1,122	213	2,542	298	3	2,843	42.46	39.47	7.49	89.41	10.48	0.11
COLIMA	248	397	121	766	67	1	834	29.74	47.60	14.51	91.85	8.03	0.12
DISTRITO FEDERAL	2,409	3,379	655	6,443	604	63	7,110	33.88	47.52	9.21	90.62	8.50	0.89
DURANGO	670	834	186	1,690	360	352	2,402	27.89	34.72	7.74	70.36	14.99	14.65
GUANAJUATO	2,238	2,566	465	5,269	339	29	5,637	39.70	45.52	8.25	93.47	6.01	0.51
GUERRERO	785	725	96	1,606	728	2,125	4,459	17.60	16.26	2.15	36.02	16.33	47.66
HIDALGO	983	1,255	188	2,426	171	13	2,610	37.66	48.08	7.20	92.95	6.55	0.50
JALISCO	2,729	2,716	569	6,014	912	233	7,159	38.12	37.94	7.95	84.01	12.74	3.25
MEXICO	5,242	6,309	1,272	12,823	1,382	39	14,244	36.80	44.29	8.93	90.02	9.70	0.27
MICHOACAN	496	289	36	821	450	4,510	5,781	8.58	5.00	0.62	14.20	7.78	78.01
MORELOS	544	492	89	1,125	324	32	1,481	36.73	33.22	6.01	75.96	21.88	2.16
NAYARIT	524	571	131	1,226	189	146	1,561	33.57	36.58	8.39	78.54	12.11	9.35
NUEVO LEON	1,921	1,340	179	3,440	701	157	4,298	44.70	31.18	4.16	80.04	16.31	3.65
OAXACA	687	416	31	1,134	500	3,474	5,108	13.45	8.14	0.61	22.20	9.79	68.01
PUEBLA	2,419	2,628	497	5,544	633	1	6,178	39.16	42.54	8.04	89.74	10.25	0.02
QUERETARO	343	413	74	830	188	157	1,175	29.19	35.15	6.30	70.64	16.00	13.36
QUINTANA ROO	346	688	206	1,240	92	31	1,363	25.39	50.48	15.11	90.98	6.75	2.27
SAN LUIS POTOSI	1,407	1,306	283	2,996	431	149	3,576	39.35	36.52	7.91	83.78	12.05	4.17
SINALOA	1,170	943	167	2,280	660	188	3,128	37.40	30.15	5.34	72.89	21.10	6.01
SONORA	612	708	147	1,467	666	193	2,326	26.31	30.44	6.32	63.07	28.63	8.30
TABASCO	1,139	789	115	2,043	384	214	2,641	43.13	29.88	4.35	77.36	14.54	8.10
TAMAULIPAS	1,432	1,229	210	2,871	444	10	3,325	43.07	36.96	6.32	86.35	13.35	0.30
TLAXCALA	518	471	87	1,076	183	93	1,352	38.31	34.84	6.43	79.59	13.54	6.88
VERACRUZ	3,581	3,613	767	7,961	1,384	168	9,513	37.64	37.98	8.06	83.69	14.55	1.77
YUCATAN	694	1,176	325	2,195	151		2,346	29.58	50.13	13.85	93.56	6.44	-
ZACATECAS	638	666	116	1,420	578	97	2,095	30.45	31.79	5.54	67.78	27.59	4.63

Distribución de los maestros evaluados (Insuficiente y grupos de desempeño) por entidad federativa. (Educación Básica)

Tabla 5



Total y porcentaje de sustentantes que presento examen por sexo y edad.

Tabla 6

Número y porcentaje de maestros evaluados por grupo de desempeño, según género y grupo de edad
EDUCACIÓN BÁSICA

GÉNERO / GRUPO DE EDAD	GRUPO DE DESEMPEÑO													
	Permanencia				Insuficiente			Porcentaje permanencia			Porcentaje no presentó			
	Suficiente	Bueno	Destacado	Total	Insuficiente	No presentó	TOTAL	Suficiente	Bueno	Destacado	Total	Porcentaje insuficiente	Porcentaje no presentó	
AMBOS GÉNEROS	38,824	41,791	8,153	88,768	14,545	13,664	116,977	33.2	35.7	7.0	75.9	12.4	11.7	
Menores de 30	1,811	3,428	1,031	6,270	607	1,197	8,084	22.4	42.4	12.8	77.6	7.6	14.8	
(30, 35]	7,672	11,514	2,638	21,824	2,434	3,172	27,430	28.0	42.0	9.6	79.6	8.9	11.6	
(35, 40]	10,683	12,430	2,379	25,492	3,660	3,656	32,808	32.6	37.9	7.3	77.7	11.2	11.1	
(40, 45]	8,460	7,929	1,303	17,692	3,007	2,714	23,413	36.1	33.9	5.6	75.6	12.8	11.6	
(45, 50]	5,113	3,969	562	9,644	1,977	1,327	12,943	39.5	30.7	4.3	74.3	15.3	10.2	
(50, 55]	3,574	1,979	199	5,752	1,819	1,001	8,572	41.7	23.1	2.3	67.1	21.2	11.7	
(55, 60]	1,189	460	32	1,681	762	441	2,884	41.2	16.0	1.1	58.3	26.4	15.3	
mayores de 60	322	82	9	413	269	161	843	38.2	9.7	1.1	49.0	31.2	19.1	
HOMBRE	12,444	10,344	1,636	24,424	5,515	4,977	34,916	35.6	29.6	4.7	70.0	15.8	14.3	
Menores de 30	540	735	174	1,449	187	361	1,907	27.1	36.9	8.7	72.7	9.2	18.1	
(30, 35]	2,221	2,688	538	5,447	762	1,064	7,273	30.5	37.0	7.4	74.9	10.5	14.6	
(35, 40]	3,117	3,055	490	6,662	1,270	1,264	9,196	33.9	33.2	5.3	72.4	13.8	13.7	
(40, 45]	2,739	1,980	245	4,964	1,134	991	7,089	38.6	27.9	3.5	70.0	16.0	14.0	
(45, 50]	1,767	1,076	122	2,965	797	578	4,340	40.7	24.8	2.8	68.3	18.4	13.3	
(50, 55]	1,329	598	56	1,983	790	455	3,228	41.2	18.5	1.7	61.4	24.5	14.1	
(55, 60]	575	182	10	767	425	191	1,383	41.6	13.2	0.7	55.5	30.7	13.8	
mayores de 60	156	30	1	187	150	73	410	38.0	7.3	0.2	45.6	35.1	17.8	
MUJER	26,380	31,447	6,517	64,344	9,030	8,687	82,061	32.1	38.3	7.9	78.4	11.0	10.6	
Menores de 30	1,271	2,693	857	4,821	430	836	6,087	20.9	44.2	14.1	79.2	7.1	13.7	
(30, 35]	5,451	8,826	2,100	16,377	1,672	2,108	20,157	27.0	43.8	10.4	81.2	8.3	10.5	
(35, 40]	7,566	9,375	1,889	18,830	2,390	2,392	23,612	32.0	39.7	8.0	79.7	10.1	10.1	
(40, 45]	5,721	5,949	1,058	12,728	1,873	1,723	16,324	35.0	36.4	6.5	78.0	11.5	10.6	
(45, 50]	3,346	2,893	440	6,679	1,180	744	8,603	38.9	33.6	5.1	77.6	13.7	8.6	
(50, 55]	2,245	1,381	143	3,769	1,029	546	5,344	42.0	25.8	2.7	70.5	19.3	10.2	
(55, 60]	614	278	22	914	337	250	1,501	40.9	18.5	1.5	60.9	22.3	16.7	
mayores de 60	166	52	8	226	119	88	433	38.3	12.0	1.8	52.2	27.5	20.3	

Número y porcentaje de maestros evaluados por grupo de desempeño y 28 entidades federativas.

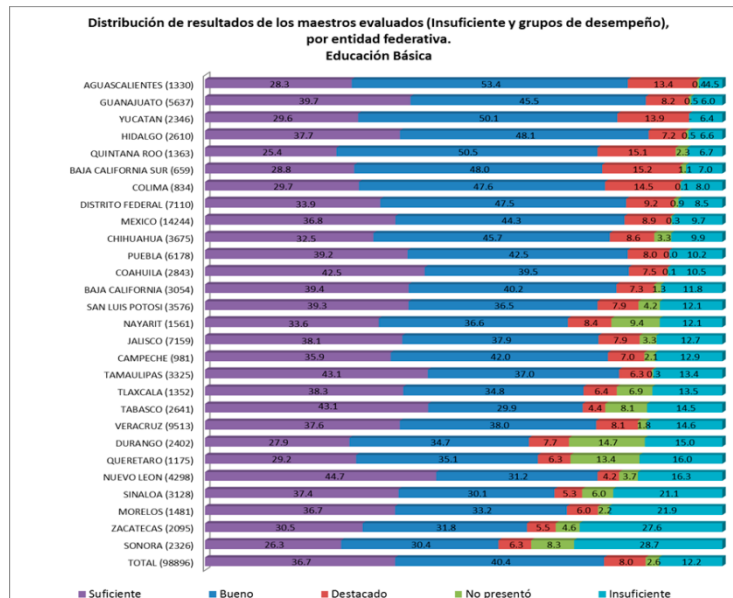
Tabla 7

Número y porcentaje de maestros evaluados por grupo de desempeño y entidad federativa
EDUCACIÓN BÁSICA

ENTIDAD	GRUPO DE DESEMPEÑO													
	Permanencia				Insuficiente	No presentó	TOTAL	Porcentaje permanencia				Porcentaje Insuficiente	Porcentaje no presentó	
	Suficiente	Bueno	Destacado	Total				Suficiente	Bueno	Destacado	Total			
TOTAL	36,331	39,956	7,847	84,234	12,888	2,564	99,896	36.74	40.40	9.04	85.17	12.23	2.59	
AGUASCALIENTES	377	710	178	1,265	80	5	1,350	28.95	53.98	13.36	35.11	4.51	0.36	
BAJA CALIFORNIA	1,202	1,227	223	2,652	361	41	3,054	39.96	40.18	7.30	86.84	11.62	1.34	
BAJA CALIFORNIA SUR	190	316	100	606	46	7	659	28.83	47.95	15.17	91.96	6.96	1.06	
CAMPECHE	352	412	69	833	127	21	981	35.88	42.00	7.03	84.91	12.95	2.14	
CHIHUAHUA	1,136	1,680	315	3,131	363	121	3,675	30.54	45.71	8.57	86.83	9.88	3.29	
COAHUILA	1,207	1,122	213	2,542	298	3	2,843	42.46	39.47	7.49	89.41	10.48	0.11	
COLIMA	248	397	121	766	67	1	834	29.74	47.60	14.51	91.65	8.03	0.12	
DISTRITO FEDERAL	2,409	3,379	655	6,443	604	63	7,110	33.88	47.52	9.21	90.62	8.50	0.89	
DURANGO	670	834	186	1,690	360	352	2,402	27.85	34.72	7.74	70.36	14.90	14.68	
GUANAJUATO	2,238	2,566	465	5,269	339	29	5,637	38.70	45.62	8.25	93.47	6.01	0.51	
HIDALGO	963	1,255	188	2,426	171	13	2,610	37.66	48.96	7.20	92.95	6.55	0.50	
JALISCO	2,729	2,716	569	6,014	912	233	7,159	38.12	37.94	7.95	84.01	12.74	3.25	
MÉRIDO	5,282	6,389	1,272	12,923	1,383	39	14,244	36.80	44.35	8.93	90.02	9.70	0.28	
MORELOS	544	492	89	1,125	324	32	1,481	36.73	33.22	6.01	75.96	21.89	2.16	
NAYARIT	524	571	131	1,226	189	146	1,561	33.57	36.99	8.39	78.54	12.11	9.35	
NUEVO LEÓN	1,921	1,340	179	3,440	701	157	4,298	44.70	31.18	4.16	80.04	16.31	3.65	
PUEBLA	2,419	2,628	497	5,544	630	1	6,178	39.16	42.54	9.04	89.74	10.25	0.02	
QUERÉTARO	343	413	74	830	188	157	1,175	29.19	35.15	6.30	70.64	16.00	13.36	
QUINTANA ROO	346	688	206	1,240	92	31	1,363	25.39	50.48	15.11	90.90	6.75	2.22	
SAN LUIS POTOSÍ	1,407	1,306	283	2,996	431	149	3,576	39.35	36.52	7.91	83.78	12.05	4.17	
SINALOA	1,170	943	167	2,280	660	180	3,120	37.40	30.15	5.34	72.89	21.10	6.01	
SONORA	612	708	147	1,467	666	193	2,326	26.31	30.44	6.32	63.07	28.63	8.30	
TABASCO	1,139	785	115	2,043	394	214	2,641	43.15	25.88	4.35	77.36	14.54	6.10	
TAMALUPIPAS	1,432	1,229	210	2,871	444	10	3,325	43.07	36.96	6.32	86.35	13.35	0.30	
TLAXCALA	519	671	87	1,277	195	99	1,572	38.91	34.94	6.43	78.59	13.54	6.98	
VERACRUZ	3,361	3,613	767	7,861	1,384	168	9,513	37.64	37.98	9.06	83.69	14.55	1.77	
YUCATÁN	884	1,316	255	2,455	151	1	2,546	29.93	30.15	13.85	93.59	6.44	0.01	
ZACATECAS	638	666	116	1,420	578	97	2,095	30.45	31.79	5.54	67.78	27.59	4.63	

Distribución de los maestros evaluados (Insuficiente y grupos de desempeño), por entidad federativa. Educación Básica.

Tabla 8



Número y porcentaje de maestros evaluados por grupo de desempeño en 4 entidades federativas.

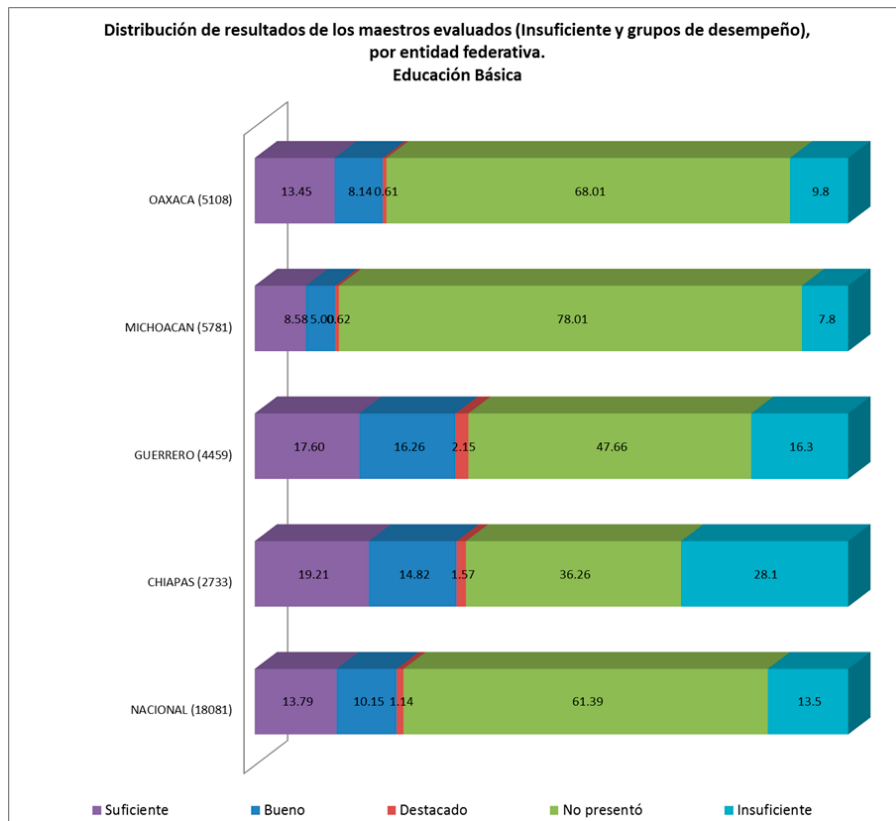
Tabla 9

Número y porcentaje de maestros evaluados por grupo de desempeño y entidad federativa
EDUCACIÓN BÁSICA

ENTIDAD	GRUPO DE DESEMPEÑO												
	Permanencia				Insuficiente	No presentó	TOTAL	Porcentaje permanencia				Porcentaje insuficiente	Porcentaje no presentó
	Suficiente	Bueno	Destacado	Total				Suficiente	Bueno	Destacado	Total		
TOTAL	2,493	1,835	206	4,534	2,447	11,100	18,081	13.79	10.15	1.14	25.08	13.53	61.39
CHIAPAS	525	405	43	973	769	991	2,733	19.21	14.82	1.57	35.60	28.14	36.26
GUERRERO	785	725	96	1,606	728	2,125	4,459	17.60	16.26	2.15	36.02	16.33	47.66
MICHOACAN	496	289	36	821	450	4,510	5,781	8.58	5.00	0.62	14.20	7.78	78.01
OAXACA	687	416	31	1,134	500	3,474	5,108	13.45	8.14	0.61	22.20	9.79	68.01

Distribución de los resultados de los maestros evaluados (insuficiente y grupos de desempeño), por 4 entidades federativas, educación básica.

Tabla 10



Total y porcentaje de sustentantes que presento examen por sexo y edad 4 entidades federativas.

Tabla 11

Número y porcentaje de maestros evaluados por grupo de desempeño, según género y grupo de edad
EDUCACIÓN BÁSICA

GÉNERO / GRUPO DE EDAD	GRUPO DE DESEMPEÑO												
	Permanencia				Insuficiente	No presentó	TOTAL	Porcentaje permanencia				Porcentaje insuficiente	Porcentaje no presentó
	Suficiente	Bueno	Destacado	Total				Suficiente	Bueno	Destacado	Total		
AMBOS GÉNEROS	2,493	1,835	206	4,534	2,445	11,084	18,063	13.8	10.2	1.1	25.1	13.5	61.4
menores de 30	214	261	43	518	199	1,044	1,761	9.2	11.2	1.8	22.2	13.5	51.4
(30, 35)	602	602	69	1,273	505	2,639	4,417	13.6	13.6	1.6	28.8	11.4	59.7
(35, 40)	755	554	58	1,367	699	2,995	5,061	14.9	10.9	1.1	27.0	13.8	59.2
(40, 45)	491	274	29	794	491	2,175	3,460	14.2	7.9	0.8	22.9	14.2	62.9
(45, 50)	250	94	5	349	265	1,042	1,656	15.1	5.7	0.3	21.1	16.0	62.9
(50, 55)	143	42	2	187	190	755	1,132	12.6	3.7	0.2	16.5	16.8	66.7
(55, 60)	30	8		38	74	325	437	6.9	1.8	-	8.7	16.9	74.4
mayores de 60	8	-		8	22	109	139	5.8	-	-	5.8	15.8	78.4
HOMBRE	841	552	45	1,438	926	3,940	6,304	13.3	8.8	0.7	22.8	14.7	62.5
menores de 30	63	67	10	140	58	311	509	12.4	13.2	2.0	27.5	11.4	61.1
(30, 35)	198	177	17	392	188	879	1,459	13.6	12.1	1.2	26.9	12.9	60.2
(35, 40)	220	173	10	403	251	1,023	1,677	13.1	10.3	0.6	24.0	15.0	61.0
(40, 45)	156	75	8	239	175	774	1,188	13.1	6.3	0.7	20.1	14.7	65.2
(45, 50)	109	35		144	121	453	718	15.2	4.9	-	20.1	16.9	63.1
(50, 55)	74	22		96	78	328	502	14.7	4.4	-	19.1	15.5	65.3
(55, 60)	15	3		18	41	131	190	7.9	1.6	-	9.5	21.6	68.9
mayores de 60	6			6	14	41	61	9.8	-	-	9.8	23.0	67.2
MUJER	1,652	1,283	161	3,096	1,519	7,144	11,799	14.0	10.9	1.4	26.3	12.9	60.8
menores de 30	151	194	33	378	141	733	1,252	12.1	15.5	2.6	30.2	11.3	58.5
(30, 35)	404	425	52	881	317	1,760	2,958	13.7	14.4	1.8	29.8	10.7	59.5
(35, 40)	535	381	48	964	448	1,972	3,384	15.8	11.3	1.4	28.5	13.2	58.3
(40, 45)	335	199	21	555	316	1,401	2,272	14.7	8.8	0.9	24.4	13.9	61.7
(45, 50)	141	59	5	205	144	589	938	15.0	6.3	0.5	21.9	15.4	62.8
(50, 55)	69	20	2	91	112	427	630	11.0	3.2	0.3	14.4	17.8	67.8
(55, 60)	15	5		20	33	194	247	6.1	2.0	-	8.1	13.4	78.5
mayores de 60	2			2	8	68	78	2.6	-	-	2.6	10.3	87.2

3.3 Sylvia Schmelkes, presidenta del INEE.

La partida de Sylvia Schmelkes

Sylvia Schmelkes, socióloga e investigadora reconocida a nivel nacional e internacional, llegó a la presidencia de la junta de gobierno del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) generando grandes expectativas. Hasta antes de ocupar el cargo, había cosechado un prestigio envidiable entre la comunidad educativa. Sin temor a equivocarme, me atrevo a decir que prácticamente no hay escuela de educación superior en el ámbito universitario y de la formación docente que no haya estudiado sus aportaciones en el tema de la interculturalidad. No es para menos, en un país como México que se caracteriza por su riqueza pluriétnica.

No obstante, a unos días de terminar su gestión al frente del INEE, se va, contradiciendo sus propias convicciones intelectuales. Lamentablemente, lejos de haber implementado un modelo de evaluación respetuoso de la diversidad regional, cultural y lingüística, impulsó una propuesta que camina en dirección contraria a estos principios, cuya lógica orientada hacia la estandarización es invasiva, aculturizadora, discriminante de los pueblos originarios y reduccionista de los muchos Méxicos que se expresan en la diversidad social y geográfica, pero también de las formas varias en que los niños construyen, demuestran e interiorizan los aprendizajes escolares.

Schmelkes fue miembro connotada y reconocida en el medio académico, donde cultivó muchas amistades. Fue integrante del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (Comie), el órgano de mayor prestigio en este campo, de donde emergen los primeros miembros de la junta de gobierno del INEE, ella incluida. Sin embargo, hoy se retira de la presidencia de este organismo desoyendo y faltando a la confianza que sus compañeros depositaron en ella. Su actitud estrecha ante la opinión, muchas veces mesurada, del Comie, provocó la ruptura de un sector de este consejo (que se distanció de ella), con importante presencia en los medios de comunicación, en la opinión pública, credibilidad en el magisterio y las instituciones de gobierno.

La CNTE, que siempre ha sido escéptica de la reforma educativa, así como de las personas e instituciones que la instrumentan, confirmó las sospechas iniciales que relacionaban la poca independencia de la consejera presidenta, por sus antecedentes como asesora de la OCDE, los cuales marcaron el sometimiento de su gestión a los lineamientos empresariales que promovieron una evaluación para la precarización laboral. Para los profesores que quizás nunca se pensaron involucrados en ninguna actitud de oposición a la reforma, la presidenta se va, dejando en ellos el descrédito y la decepción de quien fue parte de su formación inicial y de su preparación continua. Priva en muchos de ellos la convicción de que, con la evaluación punitiva, les da la puñalada por la espalda, ningunea la profesión docente, desconoce sus años de seguridad laboral y quebranta la satisfacción personal de haber escalado en el mérito a la carrera magisterial.

Sylvia Schmelkes deja resultados mediocres al frente del INEE. Nunca pudo consolidar un instrumento que superara los errores que llevaron al examen Enlace a su desaparición. El Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes (Planea) sigue siendo una prueba que hace tabula rasa de los alumnos. Además, ha padecido dificultades para aplicarse desde su origen: desde la insuficiencia presupuestal hasta la carencia de recursos humanos para llegar a un amplio sector. Su impacto en la interpretación del estatus cognitivo, social y escolar de los estudiantes no fue el esperado. La prueba internacional Pisa, diseñada por una institución ajena a lo educativo como la OCDE, es hasta hoy el principal termómetro para orientar la política gubernamental y se impone desde los grupos de empresarios nacionales, por encima de la supuesta autonomía del órgano evaluador reconocido constitucionalmente.

Los fracasos de la socióloga al frente del instituto no son pocos ni son defendibles. Antes que reconocer la inviabilidad de la reforma no educativa y la necesidad imperiosa de cambiarla, por sus incongruencias constitucionales y por las evidentes incapacidades institucionales para instrumentarla, prefirió violar sistemáticamente la legislación que el INEE, los empresarios y el gobierno federal promovieron. En lugar de escuchar el descontento social y el desacato magisterial a la evaluación antipedagógica, prefirió ignorarlos.

Las omisiones saltan a la vista en sus últimos informes: apenas 10 por ciento de los docentes se han evaluado en tres años. En el mejor de los casos, la expectativa más optimista prevé que en la última calendarización en curso la cifra pueda llegar a 20 por ciento. Este hecho muestra que no se está cumpliendo con la legislación, la cual establece que en 2018 todos los maestros deberían estar evaluados en un lapso de cuatro años. Es así como podemos hablar de una muerte lenta de la reforma. Si accediera a darle un giro más formativo, voluntario y no castigador a la evaluación, se podría evitar la agonía de los próximos 10 años.

De cara a su retiro, Silvia Schmelkes no puede ignorar que su investidura quedó manchada con la sangre de los muertos que fueron víctimas de la evaluación policiaca y militarizada. No puede dejar de lado que, con su complicidad, fueron despedidos más de

600 maestros que se negaron a evaluarse en legítima defensa de su derecho a trabajar dignamente y a no arriesgar el sostén de sus familias. (Barriga, 2017)

Seguramente la despedirán en medio de un acto solemne, en el que le reconozcan sus logros y cualidades. Sin embargo, para los maestros, normalistas, académicos, padres de familia e intelectuales de bien, quedará en las páginas de la educación mexicana como anfitriona de una historia de ineptitudes, fracasos, entreguismos y represiones.

Hay que partir de qué país queremos, para diseñar educación que necesitamos:
Schmelkes

Se deben desarrollar consensos sobre el país que queremos para, a partir de ahí, diseñar la educación que necesitamos, afirmó Sylvia Schmelkes, Consejera Presidenta del INEE, durante el Congreso Iberoamericano Kaanbal, 2016, La Evaluación Educativa en Iberoamérica.

Durante el foro celebrado en Mérida, Yucatán, la funcionaria dijo que una sociedad más justa requiere de una educación más equitativa, que permita distribuir aprendizajes reales y útiles para la vida actual y futura de los educandos.

Schmelkes presentó la ponencia Reformas educativas en América Latina: balance y propuesta, aseguró que en México, la Reforma Educativa permite que los docentes puedan hacer depender su carrera profesional de su propio mérito, separar la evaluación del desempeño del rendimiento de los alumnos y favorecer la profesionalización docente.

Dijo que distribuir calidad educativa supone no solo igualar, sino dar más a los que menos tienen; contar con maestros mejor formados, que sepan su materia y enseñarla, que trabajen en equipo y comprendan la importancia de una escuela y un aula que acoge, respeta y atiende a sus alumnos y a la comunidad.

Luego de destacar que se debe desistir de la idea de remedar el modelo educativo que nació para atender a la clase media urbana, añadió que es necesario no segregar la educación de los indígenas y educar interculturalmente. Señaló que se requiere transformar el concepto de educar pues ahora se necesita desarrollar en el

alumno habilidades superiores de pensamiento como es la de aprender a aprender. (Garduño, 2016)

3.4 ¿Manuel Gil Antón?

La reforma de la educación básica y media ha sido el tema central del hacer y decir del gobierno. Es normal que haya acaparado el espacio en todos los foros y medios: por su importancia, sin duda, y en relación directamente proporcional a los desatinos de los aprendices que se consideran redentores de la patria escolar.

El nivel superior, entonces, ha pasado inadvertido durante 5 años, aunque no del todo: el 9 de mayo, el maestro Jorge Valls, secretario general ejecutivo de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), publicó en estas páginas una reflexión sobre la profesión docente. El docente —armó— es el pilar fundamental de la formación de los estudiantes, para ‘darles’ la mejor preparación académica y una formación integral que les permita ser mejores ciudadanos, en el entendido que el desarrollo profesional del docente ‘sustenta’ el buen desarrollo del estudiante.

Además de esta lamentable definición que concibe al profesor como el actor que da, prepara, forma y sustenta a ese otro, el estudiante, pasivo, ignorante, carente, urgido de muletas que lo sostengan, dio a conocer cifras oficiales sobre los académicos en las instituciones de educación superior del país.

En 1960, había 10 mil profesores universitarios. Valls, con datos del ciclo 2015-2016, arma que ya son, casi, 400 mil. Si 56 años después contamos con 390 mil académicos adicionales, una división arroja que han sido necesarias, como promedio anual, 6 mil 840 contrataciones. No es poca cosa: equivale a incorporar a 19 personas cada día, incluyendo sábados, domingos y fiestas de guardar. Cabían antes en el Auditorio Nacional; hoy repletarían cinco veces el Estadio Azteca renovado.

De esa magnitud ha sido la incorporación del personal académico que, de acuerdo a otra noción de docencia, con base en el conocimiento que tienen, han de ser capaces de generar, junto a los estudiantes, relaciones, estrategias y ambientes de aprendizaje que permitan, justo en y por ese vínculo, avanzar en el conocimiento

de todos, sin excluir a los propios docentes: el que “enseña”, dice el sabio, aprende dos veces. Sólo 24% tienen tiempo completo (96 mil) y contratados por horas-pizarrón hay 300 mil, que se encargan de 50% de los cursos, sobre todos los iniciales.

Muchos son trabajadores a destajo que, al acumular clases a la semana, se convierten en docentes de tiempo repleto. Otros, profesionistas con empleo en mercados alternos, dan alguna clase sin que lo que perciben sea la base del ingreso familiar.

45% tiene una antigüedad en el ocio de cuatro años o menos. Si se distingue por régimen, público o privado, en el sector de escuelas particulares son 6 de cada 10 los que tienen poca antigüedad, lo que indica una mayor rotación asociada a peores condiciones laborales.

La otra mitad concentra a una buena parte en edades cercanas a la jubilación que, en general, los desbarranca económicamente. Seguirán ahí hasta que el cuerpo aguante. Para ser docentes, lo que se les ha pedido es un certificado de estudios: que conste que sepan. ¿Y saber enseñar, o mejor, ser diestros en la creación de ambientes de aprendizaje? Eso es fácil, cualquiera lo puede hacer.

Craso error: en la educación superior mexicana tenemos, además de la planta académica estratificada, una falla pedagógica común. En pocas palabras: para la docencia, los profesores de la educación superior somos, y hemos sido, improvisados. Nos urge aprender de, y con, los colegas especialistas, ellos sí, en el ocio docente. ¿Una profesora de primaria, normalista, acompañando a un doctor para que aprenda a organizar sus clases? Sería genial, pero hay un problema: implica pensar en lo que viene siendo una reforma educativa en serio, y, lástima, eso sí que no se lo maneja este gobierno. (Anton, Educacion Futura, 2017)

La reforma ausente

Se dijo que el paquete de reformas estructurales cambiaría el rumbo de México. Lo movería. La madre de todas, se ha reiterado, es la educativa. Su tropiezo de fondo fue confundir a la evaluación con el afán de control: la primera está orientada a mejorar

los procesos de aprendizaje, y el segundo a asegurar la sumisión del magisterio al gobierno, con base en el sometimiento que contradice, por ello, lo que proclama: la docencia como profesión.

¿A poco se puede argumentar que un profesional no tiene voz en cuanto a su trabajo? Durante tres años se les ignoró del todo. ¿Es propio de esa condición organizar la consulta del Nuevo Modelo Educativo con cuestionarios a modo? No: cuando se pide su palabra y se indica cómo y de qué han de hablar, surge la farsa. A los agudos problemas de concepción y puesta en práctica de esta reforma, subyace una falla, una grieta, que hace inviable la necesaria transformación de la experiencia escolar en el país.

El piso en el que se intentó cimentar es inadecuado para la edificación sólida de un proyecto: se cavó, para darle basamento, en un terreno repleto de fango. El lodazal es una mezcla de corrupción, impunidad y arrogancia. No hay horizonte de renovación educativa si quien lo propone carece de solvencia ética. Es el caso: al conjunto de reformas de gran calado, lo cuartea la indecencia del gobierno que las impulsó y sus aliados.

Es necesario contar con altas dosis de cinismo para escribir, desde la SEP: “La decisión de liberalizar el precio de la gasolina fue acertada y responsable. El subsidio distraía recursos que sirven más en educación”. Con independencia de la discusión sobre el costo de los combustibles, el argumento es falso: la fuga de los recursos destinados a las escuelas no se relaciona con ese subsidio, sino con una añeja costumbre de malgasto a través de desviar los fondos para actividades políticas de corto plazo, distribuir prebendas a gobernantes y líderes sindicales, y delinquir a secas, apropiándose de los dineros.

México no es el país que más gasta en educación en términos del monto por estudiante, ni de la proporción del PIB asignada a esta función, pero sí es líder en el porcentaje del gasto público destinado a ella. ¿Quién se traga la rueda de molino que asocia la carencia de recursos para la educación con el subsidio a la gasolina, cuando la provisión para el sistema fue siempre enorme, y recitaría en la relación de pesos invertidos y buen uso de los fondos? La fuente de carencias en la inversión educativa se produjo durante décadas, y hoy ocurre, por el peor subsidio que podemos imaginar: la corrupción.

Este “impuesto”, con cargo al erario, no sólo es regresivo, pues daña más a los que menos tienen, sino que es corrosivo: destroza la legitimidad del régimen. ¿Cuánto del dinero robado por los Duarte, por ejemplo, estaba destinado a la educación? ¿Qué proporción del hurto fue distribuido a otros encumbrados actores políticos, hoy impolutos defensores de las reformas? ¿Cuántas campañas políticas se sostuvieron con recursos que deberían ser pizarrones, libros o agua corriente en las escuelas?

Por eso, la decisión responsable de un gobierno serio, sería no subsidiar más la corrupción con impunidad. Ese costo descomunal en monto y significado. Tributo a la indecencia que desmorona todo su discurso. En el terreno de la educación, la reforma ausente, esto es, la construcción social que recompense la orientación de las acciones con arreglo a valores que no toleren la impunidad, cristalizada en instituciones apreciadas, es fatal. ¿Qué es, en lo sustancial, un proyecto educativo?

La propuesta de un horizonte ético, laico, de referencia común. Nadie da lo que no tiene. Y no tienen nada: ni un poco de vergüenza. Sólo “pactos”. La moral sigue siendo, para ellos, un árbol que da moras. (Anton, La reforma ausente, 2017)

3.5 ¿A qué se refiere la mejora de la calidad educativa?

Experiencias mexicanas

El programa conocido con el nombre de Apoyos a la gestión escolar (o “AGES”), otorga subsidios en efectivo y proporciona capacitación a las asociaciones de padres de familia para la gestión escolar, con el objeto de que sus integrantes puedan elegir el destino del subsidio que reciben; pero tienen que asumir el compromiso de invertirlo en pequeñas mejoras en la infraestructura de las escuelas.

En 2005 más de 45% de las escuelas primarias del país participaba en este programa, las cuales están ubicadas en localidades marginadas y obtienen resultados educativos inferiores al promedio nacional. Al evaluar ese programa, Gertler et al. (2006) encontraron que entre los ciclos escolares 1998-1999 y 2001-2002 hubo una reducción de casi medio punto porcentual (equivalente a 4.4%) en la proporción de estudiantes reprobados y repetidores que anteriormente había sido observada.

Esos autores no analizaron, sin embargo, el impacto que pudo haber tenido el programa en el aprovechamiento escolar. Otro experimento realizado en México con el fin de transferir el poder de decisión a las escuelas, se llevó a cabo en el marco del programa conocido con el nombre de Proyecto Escolar, que fue llevado a cabo por iniciativa de Sylvia Schmelkes. Cabe señalar que, independientemente de las virtudes de ese proyecto, su promotora encontró que únicamente una tercera parte de las escuelas involucradas en el mismo habían tomado algunas medidas encaminadas a mejorar el rendimiento académico, mediante la adopción de innovaciones; y los efectos de esas innovaciones no fueron sistemáticamente evaluados. 1436 Consejo Mexicano de Investigación Educativa Muñoz-Izquierdo El programa de Escuelas de Calidad (PEC), iniciado en 2001, se ha propuesto instituir en las escuelas que participan en el mismo una gestión estratégica orientada a la mejora de los aprendizajes a través del perfeccionamiento de las prácticas docentes; por lo que es muy evidente que su diseño se apoyó en el del Proyecto Escolar, que mencioné con anterioridad (SEP, 2003). Durante los tres primeros años de operación del PEC, la SEP fijó una meta de aumentar en cada escuela, a un ritmo de 10% anual, las habilidades tanto de razonamiento lógico-matemático como lingüísticas.

Sin embargo, ante la evidencia de que esa meta era muy ambiciosa, ese propósito fue sustituido en las reglas de operación del ciclo 2005-2006, por el de que los alumnos demostraran, mediante la aplicación de pruebas estandarizadas, un incremento (de magnitud indefinida) en sus habilidades de razonamiento lógico-matemático y en las relacionadas con la comunicación (Loera y Cázares, 2005). Hasta la fecha se han realizado tres evaluaciones de este programa. Una de ellas fue conducida por Skoufias y Shapiro (2006); otra estuvo a cargo de Loera y Cázares (2005) y la tercera fue realizada por investigadores de la Universidad Harvard (Reimers, 2006). Tanto Skoufias y Shapiro, como los investigadores de Harvard, sólo observaron el impacto del programa en la reprobación (que, como sabemos, depende del criterio de cada maestro); en la consecuente repetición de cursos y en la deserción del sistema escolar.

Una de varias estimaciones realizadas por los autores citados en primer término, obtuvo como resultado que, durante los primeros tres años del programa, la deserción

disminuyó en 0.22 puntos porcentuales, lo que equivale a una quinta parte del parámetro inicial. Ese efecto puede ser atribuido (de acuerdo con mi criterio) a una reducción de 0.22 puntos porcentuales en la reprobación y de 0.28 puntos en el índice de repetición, que también detectaron los investigadores citados.

Ciertamente, la magnitud de ese efecto no es muy importante, pero quienes lo observaron demostraron que es diferente de cero. Sin embargo, esos resultados variaron entre los diferentes tipos de escuelas que participaron en el programa: “Los [efectos] de mayor magnitud fueron observados en escuelas no indígenas y [particularmente] en las localizadas en localidades urbanas. [Correlativamente], el impacto no fue estadísticamente significativo en las escuelas indígenas”. Loera y Cázares (2005) sí examinaron longitudinalmente el impacto del PEC en el aprovechamiento escolar, con base en información generada por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE).

Sin embargo, sus hallazgos no estuvieron a la altura de las expectativas de quienes Revista Mexicana de Investigación Educativa 1437 Un punto de partida para el análisis crítico diseñaron el programa. En efecto, ellos reportan que durante los primeros cuatro años de ejecución del PEC, el aprovechamiento escolar no cambió significativamente en 88% de las escuelas observadas.

Más aún, en 24 escuelas (equivalentes a 6% de las observadas) se registró una disminución constante en el aprovechamiento; y sólo en una cantidad semejante de establecimientos (26 escuelas, también equivalentes a 6% del total) hubo una mejoría académica estadísticamente significativa. Como estos hallazgos son complementarios de los obtenidos por y Skoufias y Shapiro, quienes –como lo señalé anteriormente– detectaron un leve descenso en el índice de reprobación, me parece pertinente mencionar que coinciden con los obtenidos por otros autores (Collins y Hanson, citados en Gertler et al., 2006), los cuales han proporcionado evidencias en el sentido de que la disminución en la deserción puede ocurrir sin que necesariamente se registren mejoramientos en los aprendizajes (cursivas del autor).

Conviene hacer notar que ese hallazgo arroja dudas sobre la validez de las conclusiones de quienes han evaluado este tipo de programas sin analizar el impacto de los mismos en el rendimiento escolar, bajo el supuesto de que los índices de eficiencia –que no proceden de mediciones estandarizadas– son representativos de los resultados que se habrían obtenido si se hubieran medido objetivamente los resultados académicos de las escuelas. (Carlos, 2007)

CAPITULO IV.

¿Reforma laboral o educativa?

Capítulo IV. ¿Reforma laboral o educativa?

Este capítulo hará referencia al punto clave del inicio de esta reforma educativa, si bien se implementa en una situación no muy favorable para México, quizá se considere como un buen mecanismo de inclusión de una reforma laboral pero con apoyo de un nombre más común y de uso cotidiano para la sociedad, la educación.

Cabe mencionar que el momento de implementación de una Evaluación Profesional Docente se piensa que tuvo origen en el desequilibrio laboral de la situación mexicana del 2015, reducir salarios, despedir empleados, restar el número de docentes del servicio público fueron herramientas implícitas para el ingreso de una reforma laboral que bien se introduce en una situación de caos.

Dentro de la reforma educativa se incluye una institución que regula todo lo relacionado con la preparación del docente, misma que tiene un perfil de ingreso y de egreso de cada componente educativo, el Servicio Profesional Docente (SPD) mismo que menciona ciertos aspectos, parámetros o criterios que un docente debe tener para estará a cargo de un grupo y que a su vez hace referencia al ingreso, la permanencia, la movilidad y el reconocimiento de los profesores como puntos principales que originan nuevos rasgos; desde centralismo de su estructura, unilateralidad y mayor visibilidad de los incentivos negativos.

Y finalizaremos con una interrogante que siembra en los docentes: miedo, incertidumbre, descontentos, enojo, preocupación, etc. ¿Evaluar para reprobar? ¿Por qué?

4.1 Servicio Profesional Docente

El Servicio Profesional Docente es el conjunto de actividades y mecanismos, para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal docente. Unos de sus principales objetivos es mejorar en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación.

La Coordinación Estatal del Servicio Profesional Docente (CESPD) tiene como objetivo proporcionar información oportuna en materia de ingreso, promoción, permanencia en el servicio y reconocimiento docente, así como de los programas de capacitación, actualización y superación profesional pertinentes a las necesidades formativas de las y los maestros, y por supuesto conocer los procesos y resultados que deriven de cada una de las etapas que comprende el Servicio Profesional Docente.

La Ley General del Servicio Profesional Docente señala en el Artículo 52 que la evaluación del desempeño es obligatoria para el personal docente y técnico docente en servicio de Educación Básica, y que se realizará por lo menos cada cuatro años.

-Objetivos-

- Mejorar en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación.
- Mejorar la práctica profesional vía evaluación de escuelas, el intercambio de experiencias y apoyos necesarios.
- Asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente, Directivo y de Supervisión.
- Estimular el reconocimiento de la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional
- Asegurar un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión.
- Otorgar los apoyos necesarios para que el Personal del SPD pueda, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades, etc.

Del Servicio Profesional Docente

De los Propósitos del Servicio

Artículo 12. Las funciones docentes, de dirección de una Escuela o de supervisión de la Educación Básica y Media Superior impartida por el Estado y sus Organismos Descentralizados deberán orientarse a brindar educación de calidad y al cumplimiento de sus fines. Quienes desempeñen dichas tareas deben reunir las cualidades personales y competencias profesionales para que dentro de los distintos contextos sociales y culturales promuevan el máximo logro de aprendizaje de los educandos, conforme a los perfiles, parámetros e indicadores que garanticen la idoneidad de los conocimientos, aptitudes y capacidades que correspondan.

Artículo 13. El Servicio Profesional Docente tiene los propósitos siguientes:

I. Mejorar, en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país;

II. Mejorar la práctica profesional mediante la evaluación en las escuelas, el intercambio de experiencias y los apoyos que sean necesarios;

III. Asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión;

IV. Estimular el reconocimiento de la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional;

V. Asegurar un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión;

VI. Otorgar los apoyos necesarios para que el Personal del Servicio Profesional Docente pueda, prioritariamente, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades;

VII. Garantizar la formación, capacitación y actualización continua del Personal del Servicio Profesional Docente a través de políticas, programas y acciones específicas,
y

VIII. Desarrollar un programa de estímulos e Incentivos que favorezca el desempeño eficiente del servicio educativo y contribuya al reconocimiento escolar y social de la dignidad magisterial.

Las Autoridades Educativas, los Organismos Descentralizados y el Instituto, en el ámbito de sus respectivas competencias, garantizarán que la evaluación del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión contribuya con la calidad de la educación y sea congruente con los objetivos del sistema educativo nacional y con la evaluación de los educandos y de las escuelas.

Artículo 14. Para alcanzar los propósitos del Servicio Profesional Docente deben desarrollarse perfiles, parámetros e indicadores que sirvan de referente para la buena práctica profesional. Para tal efecto, es necesario que los perfiles, parámetros e indicadores permitan, al menos, lo siguiente:

I. Contar con un Marco General de una Educación de Calidad y de normalidad mínima en el desarrollo del ciclo escolar y la Escuela, cuyo cumplimiento sea obligatorio para las Autoridades Educativas, Organismos Descentralizados y miembros del Servicio Profesional Docente;

II. Definir los aspectos principales que abarcan las funciones de docencia, dirección y supervisión, respectivamente, incluyendo, en el caso de la función Docente, la planeación, el dominio de los contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la evaluación de los alumnos, el logro de aprendizaje de los alumnos, la colaboración en la Escuela y el diálogo con los padres de familia o tutores;

III. Identificar características básicas de desempeño del Personal del Servicio Profesional Docente en contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados adecuados de aprendizaje y desarrollo de todos en un marco de inclusión;

IV. Considerar la observancia de los calendarios y el debido aprovechamiento del tiempo escolar, y

V. Establecer niveles de competencia para cada una de las categorías que definen la labor de quienes realizan las funciones de docencia, dirección y supervisión,

a efecto de que dicho personal, las escuelas, las zonas escolares y, en general, los distintos responsables de la educación en el sistema educativo cuenten con referentes para la mejora continua y el logro de los perfiles, parámetros e indicadores idóneos.

Los perfiles, parámetros e indicadores deberán ser revisados periódicamente.

(Publica, 2016)

4.1.1 Rasgos del Servicio Profesional Docente

Uno de los rasgos que más llaman la atención del Servicio Profesional Docente (SPD) que se construye ahora es el acentuado centralismo de su estructura, organización y operación. A tal grado que, en varios aspectos, la relación entre el gobierno federal y los estados aparece como una relación de supra subordinación dentro de una estructura administrativa centralizada de un Estado unitario, y no como una relación intergubernamental entre dos órdenes de gobierno de un Estado federal.

Otro de los rasgos es la acentuada unilateralidad en el diseño de los principales dispositivos, organización y operación del SPD, tanto en lo que se refiere a la evaluación como gestión del personal docente. No se refiere a la unilateralidad como añoranza de la antigua bilateralidad entre la autoridad y la representación sindical, que había que acotar para construir el SPD. Se apunta solo para llamar la atención sobre el hecho de que, hasta ahora, predominan las decisiones unilaterales de las autoridades, sin que se prevea la participación de los docentes en la construcción de los dispositivos, organización y operación de su nueva profesionalidad. En este aspecto, existe una notable diferencia entre el nuevo SPD y los estatutos del personal académico de educación superior, que se diseñaron, estatuyeron y operan con una amplia participación de los académicos mismos.

Un tercer rasgo es que la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) son más visibles los dispositivos de control de los incentivos negativos que los dispositivos e incentivos positivos para el desarrollo profesional de los maestros. Tal vez esta percepción se atenué con la definición del Programa de Reconocimiento que reemplazara al Programa de Carrera Magisterial.

Estos tres rasgos (centralismo, unilateralidad y mayor visibilidad de los incentivos negativos) nos revelan una profunda desconfianza que los responsables de tomar decisiones tienen por los maestros y los gobiernos de los estados.

Otro de los rasgos llamativos del SPD es el énfasis dado a la evaluación. Muy rápido pasamos de un sistema educativo que no era evaluado a un sistema híper evaluado. De la evaluación para seleccionar alumnos, pronto se pasó a la evaluación diagnóstica, a la evaluación para carrera magisterial, a la evaluación para reclutar maestros, hasta llegar a una etapa en la que la evaluación pasó a ser relevante principalmente para el golpeteo político mediático en la disputa por la educación entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) , el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación y los empresarios. La evaluación está tan omnipresente en la nueva LGSPD que, como ha apuntado varios estudiosos la profesionalización del magisterio parece como una especie de sinónimo de la evaluación del magisterio.

Esta confusión tuvo una de sus expresiones más difundidas en los encabezados y entradas de los noticieros y la prensa el día que la aprobó la LGSPD “Se aprobó la ley de evaluación a los maestros” Esta simplificación a pesar de que se apoya parcialmente en la normatividad del SPD no expresa cabalmente las posibilidades que se han abierto para el desarrollo profesional de los docentes y, además, desperdicia el nombre, mucho mejor, de la ley: Servicio Profesional Docente.

El centralismo y la unilateralidad parecen contradecir otros proyectos introducidos por la reciente reforma constitucional, como la autonomía de gestión de las escuelas, que ya quedó esbozada en una de las adiciones de la Ley General de Educación (LGD). Aun más, el modelo de formación continua plasmada en la LGSPD, de carácter voluntario y que privilegia la formación en la práctica, en la escuela, parece contradicha por el sometimiento de los maestros a programas de regularización y tutoría obligatorias que serán definidos unilateralmente por la autoridad.

Una regularización y tutoría respaldada por un incentivo negativo o punitivo: el despido. Es el mismo castigo que se propone para quienes se nieguen a someterse a algunas de las evaluaciones de desempeño.

Finalmente, estos rasgos del SPD nos revelan que se han comenzado a transformar no solo algunos aspectos esenciales del antiguo marco jurídico laboral histórico, sino también la estructura, la distribución de competencias educativas entre el gobierno federal y los estados, que comenzó a construirse con la federalización de 1992 y la LGE de 1993. (Castillo)

CAPITULO V.

“Aprender a aprender”, nuevo modelo educativo.

Capitulo V. “Aprender a aprender”, Nuevo modelo educativo.

Si bien es cierto que la Evaluación Profesional Docente (EPD) fue implementada de manera incorrecta o mejor dicho fue dada a conocer no de la mejor manera también es cierto que nos brindara aspectos que desconocíamos del magisterio que rige en este momento el sector educativo, pero porque ahora se pretende modificar nuestro modelo, ¿Con que fin? o ¿Para qué?.

¿Se va a transformar nuestra educación con fundamento en una EPD? Quizá sí, quizá no, pero, ¿Qué contenidos abarca el Nuevo Modelo Educativo? De eso hablaremos en este capítulo, el cual nos permitirá conocer detalladamente el impacto que tuvo esta estrategia de mejora de la calidad educativa para de ahí brincar a la creación o implementación de un nuevo modelo educativo.

Conocer implica analizar, sugerir, seleccionar, implementar y evaluar si mi estrategia seleccionada es la más acorde a mi problema que estoy trabajando, partiendo desde la raíz que lo origina para así mejorar nuestro producto que en este caso es la educación.

¿El magisterio tendrá conocimiento sobre este Modelo Educativo?, ellos son pieza clave en el conocimiento de las necesidades, carencias y exigencias que demanda nuestra educación día a día pudiendo participar de manera activa como apoyo al sugerir o brindar puntos clave para poder trabajar en la mejora de la educación.

Ahora, ¿Por qué se habla de un Modelo Educativo sin mencionar ya la Evaluación Profesional Docente? ¿Fue una cortina de humo en la introducción de una reforma laboral?

5.1 La reforma educativa ¿Sigue?

Desde el inicio de la imposición de la mal llamada Reforma Educativa, reiteradamente la Coordinadora Nacional de Trabajadores de la Educación (CNTE) (anuncio su fracaso. No se equivocó. La huelga magisterial – popular del año pasado, así lo demostró.

El descontento y la fuerza del movimiento magisterial que se cimbro en 28 estados, hizo posible que el gobierno reculara en su intentona de aplicar la evaluación a 300 mil maestros en el 2015, divididos en dos momentos y su pretensión de continuar con la misma cantidad para el 2016; terminando según el plan inicial de evaluar al total de maestros para 2017.

En lo que va del año, el gobierno y sus aliados han tratado, vanamente de convencer a la población e las “bondades” de esta Reforma, presentando el 13 de marzo su nuevo modelo educativo, que de nuevo no tiene nada, pues retoman lo que en antaño y en el presente se realiza. No obstante, pomposamente señalan que la clave de este modelo está en “más que memorizar contenidos, aprendan a aprender, razonar por sí mismos y resolver problemas”. Además de que se marca como meta que en una década todas las escuelas impartan inglés.

Según el portal de Sin embargo, cinco son los ejes que lo organizan.

“Cambios en la curricula”. Se refiere a lo ya conocido como transversalidad de lo aprendido desde el preescolar hasta el bachillerato.

Integran el concepto de aprendizajes clave, antes competencias, para su vida y se incorpora el desarrollo socioemocional, es decir, lograr que los alumnos aprendan a convivir.

“Las escuelas tendrán mayor autonomía curricular para adaptar los contenidos educativos a las necesidades y contextos específicos de sus estudiantes y su medio”. Actualmente en los casos de la asignatura de Identidad Estatal, su contenido está sujeto según la cantidad a la que se refiere, así como los proyectos desarrollados de acuerdo a la comunidad a la que se refiere.

“La escuela es el Centro del Sistema. El sistema educativo será más horizontal con escuelas con mayor autonomía de gestión (con más capacidades, facultades y recursos)”. Con ello los padres de familia tendrán que hacerse llegar de recursos para sostener el mantenimiento de la infraestructura y materiales didácticos, hipotecando las escrituras del terreno de las escuelas. Lo que implica que “almas samaritanas” (llámese empresas) invertirán en las escuelas a cambio de colocar sus productos a la venta, prolongando el adeudo de la sociedad de padres de familia y por ultimo apropiándose de las escuelas.

Dice también que “los maestros y directivos tendrán mayor carga administrativa, mejor infraestructura y acceso a las Tecnologías de la Información y la Comunicación,

conectividad un presupuesto propio, asistencia técnico – pedagógica de calidad, y mayor participación de los padres y madres de familia.” Nada de ello se cumple, cada vez son más los documentos que se llenan, son mayoría las escuelas que no tienen internet, mucho menos asistencia técnica para resolverlo, y en comunidades rurales, la luz y el agua brillan por su ausencia mientras que baños y aulas de techos de lámina y cartón son. La participación de los padres no es un decreto, su ausencia en el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos es más que notoria

“Formación y desarrollo de los docentes. El Servicio Profesional Docente estará basado en el mérito. Los profesores deberán ser evaluados constantemente.” Dicen también que los docentes deben generar comunidades de aprendizaje ¿Sera acaso la función del CNTE?

“Inclusión y equidad. El sistema educativo no tendrá barreras para el acceso, la participación, la permanencia, el egreso y el aprendizaje de los estudiantes”. No lo ha tenido, en la actualidad se atiende a alumnos con necesidades especiales en todas las escuelas de educación básica, sin que los docentes tengan preparación especializada para atenderlos. El gobierno se encargo de adelgazar el presupuesto para educación especial,, hasta casi su desaparición.

La gobernanza del sistema educativo. Esto se refiere a la participación que tendrá en el sistema diversos actores sociales: el gobierno federal, las autoridades educativas locales, el INEE (Instituto Nacional de Evaluación para la Educación), el sindicato, las escuelas, los docentes, los padres de familia, la sociedad civil y el poder Legislativo.

Aurelio Nuño justifica, pero a la vez se retracta, señalando que ello se lograra después de una década, a la vez de manifestar que “habría sido imprudente arrancar el nuevo modelo de evaluación docente con una mayor cantidad de profesores evaluados” Mientras que la presidenta del INEE señalo que de continuar con el actual ritmo de aplicación de la evaluación, se concluiría hasta 2027 añadiendo que a ese “ritmo prácticamente estarían claudicando a la Reforma Educativa.”

Al gobierno le urge que el mayor número de maestros se evalúen, por eso el INEE envía cartas para invitar a que “voluntariamente” lo hagan, sin embargo de no cubrir su cuota

de aproximadamente, 1308 para el Estado de México, antes del 28 de Abril, tendrán que completar con la lista de profesores no idóneos de la primera y segunda aplicación, así como de la lista, que supervisores han mostrado a algunos maestros para indicarles que serán evaluados. “El miedo no anda en burro”, versa el dicho, pretenden presionar a los maestros para que se registren. No obstante hay que tener en claro que si la notificación no se da por la vía oficial, con sello original del INEE, no es válido. Por todo ello se hace necesario, cerrar filas en torno a la resistencia que la CNTE ha impulsado, participando en el PARO de 72 horas este 1, 2 y 3 de mayo; haciendo que el 15 sea un día de lucha y protesta. A defender nuestra materia de trabajo y las conquistas laborales ganadas durante décadas. Frente a la mal llamada Reforma Educativa: ¡Ni un paso atrás! ¡Unidos y Organizados, Venceremos! (Neza, 2017)

¿Para qué modificar el modelo?

No hay crítica más fuerte al Nuevo Modelo Educativo que su propia propaganda. En blanco y negro, deslavado, vemos en la tele a un grupo de alumnos que repite a coro la cantinela: “existen tres tipos de puntos: punto y seguido... punto y aparte... y punto final”.

Un niño, fastidiado, pregunta: “Maestra, ¿y esto para qué sirve?”. Sorprendida, se queda un instante pasmada; luego sonrío y, justo cuando exclama: “¿qué les parece si en lugar de repetir, tratamos de entender”, la imagen pierde el gris y se llena de colores. Asombrados, miran aparecer los rayos típicos de las varitas mágicas o los milagros: llegó el Hada o San Judas Tadeo.

Los muchachos ya no están sentados en las y el aula es otra. Se arremolinan para ver cómo hace erupción un volcán hechizo, dejan la cara de aburrimento, sonrío y participan. “Es momento de un cambio”, dice una niña. “Que en la escuela ya no nos hagan repetir las cosas, sino que nos enseñen a pensar, a reflexionar, a entender: eso es aprender a aprender. Eso es el Nuevo Modelo Educativo”. Una vez que termina su lección, la pequeña pedagoga invita a la página electrónica de la SEP para conocerlo y remata: “Primero el presente, primero los niños”. Logo de la SEP. Fin.

El Nuevo Modelo se apoya en la grieta a la que conduce el maniqueísmo: frente a un pasado gris y desgastado, enuncia la promesa, inaugural, de un futuro luminoso

asegurado. Este altísimo contraste que el anuncio muestra es la base de su argumentación. “A lo largo del siglo XX, el sistema educativo hizo realidad su utopía fundacional, que era llevar un maestro y una escuela hasta el último rincón del país. Hoy tenemos que ser más ambiciosos y además de garantizar el acceso a la educación, asegurar que ésta sea de calidad y se convierta en una plataforma para que los niños, niñas y jóvenes de México triunfen en el siglo XXI: educación para la libertad y la creatividad”.

Son palabras del secretario Nuño en la presentación del documento, para justificar la necesidad de una “auténtica revolución educativa”. Sombra y luz. Antes y ahora: sistema educativo vertical versus educación de calidad; memorización y repetición contra aprender a aprender; de niveles sin articulación a la máxima coherencia.

El exceso de contenidos a aprender será sustituido por aprendizajes clave; pasaremos de una educación ayuna de “habilidades socioemocionales” a la enseñanza (sic) de la autoestima y el trabajo en equipo; del pollito chiquen a comunicarse “en inglés con fluidez y naturalidad” al terminar la prepa. De lo uniforme a lo diverso en el currículo; de la carga burocrática a la libertad de gestión; desplazar al sistema clientelar por el mérito docente, y lograr formación continua “a la medida”.

La actual gerencia educativa ofrece un nuevo mundo pedagógico que resulta más atractivo cuanto más horrible sea la invención del monstruo que sustituye. Lo único malo es que el modelo anterior que retrata es un recurso retórico, y el que presenta como distinto es una propuesta demagógica. Construyó un monigote de paja, lo aporrea —no cuesta trabajo— y al derrumbarlo, por oposición simple, crea la fantasía. ¿Desde Vasconcelos a la fecha por primera vez aparece la idea de aprender a aprender? ¿Inicia la preocupación por la calidad? ¿Se descubre, hoy, la importancia de la diversidad en el país? ¿De verdad la memoria no importa, porque se puede preguntar cualquier fecha o fórmula al Doctor Google en el celular? ¿Se puede aprender sin recordar?

Sólo la ignorancia más cruda puede responder a cualquiera de las preguntas anteriores de manera afirmativa. Y si no es ignorancia, es intención: todo va a iniciar de nuevo el año que entra, desde el preescolar a la media superior. Proponen la piedra filosofal, y

desprecian el trabajo de muchos durante hartos años allá, en las aulas, no en la tele. Farsa. (Pineda, 2016)

1.2 Transformación del Modelo Educativo

¿Qué hay de nuevo en el Modelo Educativo?

El eje central del discurso de ayer en Palacio Nacional superó, con creces, el reiterado lema de “mover a México”. En materia de educación, el modelo 2016 va más allá: se propone una revolución educativa. La Reforma se transforma en Revolución.

Y se le considera, además de necesaria, inédita en la historia de México, pues modifica al viejo modelo que data de casi un siglo. ¿En realidad no se ha modificado el proyecto educativo nacional desde Vasconcelos, o desde el establecido por Torres Bodet en 1959? ¿Será tan innovador lo que se propone? ¿Es una transformación del calado que sus promotores celebran y aplauden?

Hace 35 años, nada más, el presidente De la Madrid anunció que llevaría a cabo exactamente lo mismo: una revolución educativa. El secretario de educación, Jesús Reyes Heróles, expresó: Reiteramos la necesidad de revolucionar la educación. Esto entraña defender y armar nuestros valores fundamentales, superar o desechar hábitos administrativos viciosos, prescindir de lo obsoleto, aplicar racional eutanasia a lo que está incurablemente enfermo, combatir el analfabetismo y democratizar la enseñanza para llegar a sustentar en ella, en buena medida, la renovación moral de la sociedad” En otra ocasión, el secretario expuso que se trataba, en efecto, de una revolución, pues, “quiere eliminar la hipertrofia y macrocefalia que impera en la educación: la separación escuela-hogar; la no participación de la comunidad educativa en la enseñanza; el alejamiento del centro que toma las decisiones de los lugares en que se aplican; la reducción de la sustancia ética de la educación.

Quiere que se eduque la voluntad, el carácter, que se enseñe a pensar por cuenta propia.” Usando otros términos, lo que se armó ayer coincide, y no poco. A su vez, ¿resulta original la necesidad de transitar de atender la cobertura (cantidad) para centrarse ahora en la calidad? ¿Es revolucionario, o ya un lugar común, señalar que el

objetivo es que se aprenda a aprender? ¿Se inaugura algo al señalar que es preciso ofrecer educación para la libertad, la creatividad y el pensamiento crítico?

Hace muchos años esto se ha expresado, y distintos gobiernos sostuvieron que con base en estos principios renovarían la educación en el país. Por otra parte, resulta paradójico que los maestros, hasta hace unos cuantos días reducidos a objetos a evaluar por estar bajo sospecha, ahora sean, de repente y por la gracia del poder, “concebidos como profesionales de la educación capaces de aterrizar el currículo de manera creativa en el aula, de acuerdo a su contexto específico”.

Los expertos en asuntos curriculares, y en la relación entre los actores y elementos del proceso que conduce a aprender, estudiarán los documentos entregados. Nos darán su parecer. Mientras tanto, una pregunta ineludible surge cuando termina el caudal de elogios que se receta el poder en el glamour del Palacio: ¿cómo se transita no de una mala reforma a la inasible revolución, sino de una serie de postulados inobjetables, ya bastante añejos, a la modificación, a ras del aula, de la experiencia educativa para enriquecerla? Del dicho al hecho, el gran trecho requiere la voz de los que ahí trabajan, para que el cambio no quede en propaganda.

No hay que “consultarlos” desde arriba y a modo: hay que dejarlos hablar. Ya (Anton, Del auditorio a cinco "aztecas", 2017)

1.3 Contenidos del modelo educativo

Del nuevo modelo educativo dependerá la pertinencia de las evaluaciones que realicemos: INEE

La presidenta del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), Sylvia Schmelkes, afirmó que a partir del nuevo modelo educativo presentado este jueves por la Secretaría de Educación Pública, y los resultados de los diversos foros de análisis y debate al que será sometido, dependerá la pertinencia de las evaluaciones que realicen, no sólo las de logro de alumnos, sino las de las condiciones de la oferta educativa y las de políticas y programas educativos.

Durante la ceremonia de presentación de El Modelo Educativo y Propuesta Curricular de la Educación Obligatoria, la titular del INEE celebró que este paso de la reforma educativa, claramente pedagógica, sea sometido al debate público y especializado para su mejora y fortalecimiento, por lo que se comprometió a dar un puntual seguimiento de sus resultados.

Dado que también es atribución del INEE evaluar el diseño e implementación del curriculum, nos alistamos a preparar un cercano seguimiento de su inmediato desarrollo y de su puesta en práctica, a fin de aportar elementos para su mejora continua.

En este sentido, señaló que de esta nueva propuesta curricular, resaltan cinco “aspectos clave que habrá que enriquecer con la consulta que hoy se abre.”

Los fines planteados. En este punto destacó que es una propuesta de lo que todos debemos buscar con la educación obligatoria, del ciudadano que queremos formar, del modelo de país que deseamos y al que la educación debe aportar.

Los ámbitos que atraviesan los niveles de la educación obligatoria. En este ámbito dijo que la educación del siglo XXI debe ocuparse del desarrollo de la competencia para acceder al conocimiento, y olvidarse de la transmisión de conocimientos que son muchos y se encuentran disponibles fácilmente.

3) La autonomía curricular. Al referirse a ésta comentó que significa que el Sistema Educativo Mexicano reconoce y valora la diversidad que nos caracteriza como país y que encuentra en ella una riqueza. Por ello es necesario, puntualizó, que los maestros tengan la posibilidad de generar contenidos y procesos pedagógicos que se adapten a las características culturales de su entorno, y enfrenten con innovaciones las diversas problemáticas que requieren de atención educativa y que difieren de escuela a escuela.

4) La importancia otorgada a la inclusión y a la equidad. Al comentar este aspecto, afirmó que el Sistema Educativo Mexicano es altamente desigual y que las evaluaciones efectuadas por el INEE muestran que éste es uno de los problemas fundamentales. El reconocimiento y atención a la diversidad del país es ya un paso en el sentido correcto, dijo.

5) El explícito reconocimiento de la necesidad de dominar la lengua materna desde preescolar hasta media superior y desde su forma oral hasta la escritura. Al abordar este aspecto señaló que todos los alumnos tendrán que dominar cabalmente el español al concluir la educación obligatoria, y también todos deberán aprender el inglés como una segunda o tercera lengua, hasta comunicarse en ella con fluidez y naturalidad al término de la educación media superior.

Adicionalmente, advirtió que el sistema educativo nacional se encuentra en un profundo estado de desigualdad, por lo que espera que con estos nuevos planes, se logre abatir esta brecha en los distintos sectores en la materia.

Finalmente, señaló que con estas medidas se hace referencia a la necesidad de que las evaluaciones se traduzcan en medidas de política pública eficaz y tendiente a elevar la calidad de la educación. (Pineda, 2016)

Estos son los 5 ejes torales del Nuevo Modelo Educativo

El titular de la SEP, Aurelio Nuño presentó este lunes los pilares del nuevo modelo educativo; resaltó la necesidad de llevar a cabo la transformación del sistema educativo

Los cinco ejes que rigen al nuevo modelo educativo, que entrará en vigor en el ciclo lectivo 2018-2019, son:

Escuela. Se plantea un sistema educativo horizontal, con autonomía, con participación de alumnos, maestros y padres de familia. Parte de un enfoque humanista y toma en cuenta los avances en los estudios del aprendizaje.

Planes de Estudio. En los que se comprende como puntos clave la enseñanza del lenguaje, el pensamiento matemático, la formación cívica y la ética.

Maestros. Se propone la evaluación académica de los profesores, su profesionalización, que les permita obtener mejores salarios a partir de su desempeño.

Inclusión y equidad. Se trata de crear condiciones para garantizar acceso efectivo a una educación de calidad y reconocer distintas capacidades, ritmos y estilos de aprendizaje de los alumnos y destinar mayores recursos educativos a la población en condiciones de vulnerabilidad.

Gobernanza del sistema educativo. Se resalta la participación de maestros, educandos, padres de familia, gobiernos, organizaciones no gubernamentales, legisladores y el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). (Becerril, 2017)

CAPITULO VI.

Nueva propuesta de

la Evaluación

Profesional Docente, 2017

Capítulo VI. Nueva propuesta de la Evaluación Profesional Docente, 2017

Se implementa una Evaluación Profesional Docente (EPD) en el 2015, nos dan a conocer resultados muy generales, pero solamente se hizo esa vez y ya no se vio un avance más, ahora en el 2017 Nueva Propuesta de la EPD ¿Qué raro? Porque justamente en este año de elecciones, revueltas, manifestaciones y diversos hechos sociales que de alguna manera mantienen ocupada a nuestra sociedad mientras se implementan nuevos cambios a la educación.

Pero bueno, en este capítulo podremos conocer con qué fin, con qué objetivo y que es lo que busca esta nueva propuesta, brindándonos información que posibiliten la introducción de nuevas “quizá” estrategias en lugar de la tan sonada evaluación que favorezcan el mejoramiento de nuestra educación, en materia de calidad.

Este capítulo más que nada sirve como complemento a usted querido lector para adoptar una postura positiva o negativa hacia la EPD , conociendo la transformación que esta ha tenido desde 2015, desde sus implementación, desde la llamada reforma laboral,

desde el nuevo modelo educativo, desde los cambios que se esperan en este año y le dará la posibilidad de imaginar quizá, que pueda pasar el día de mañana o que nuevas estrategias se involucraran en esta aventura llamada... Reforma educativa, pero más enfocadas a nuestra Evaluación Profesional Docente.

6.1 Objetivo

En los términos prescritos por la Constitución General de la República y por la Ley que lo crea, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación ha cumplido con la responsabilidad de definir los métodos e instrumentos de evaluación destinados a medir las capacidades y aptitudes de quienes aspiran a ingresar al magisterio, así como de quienes se proponen obtener el ascenso a cargos de dirección y de supervisión en los ámbitos de educación básica y media superior. Igualmente lo ha hecho para evaluar el desempeño del magisterio en servicio.

El trabajo realizado se ha apegado estrictamente a la norma jurídica y ha sido producto del estudio, el análisis y la reflexión colegiada, a fin de cumplir de la manera más adecuada posible con los principios y propósitos de objetividad y equidad que corresponden a la delicada función que el Instituto tiene asignada.

En ejercicio de su autonomía y en cumplimiento de su mandato constitucional y de sus atribuciones legales, el INEE replantea el modelo de Evaluación del desempeño

profesional docente para 2017 en el que integra las fortalezas del modelo aplicado, a la vez que es sensible a diversas inquietudes y propuestas expresadas por los docentes y otros actores, e incorpora mejoras en aspectos sustantivos.

Propósitos del replanteamiento

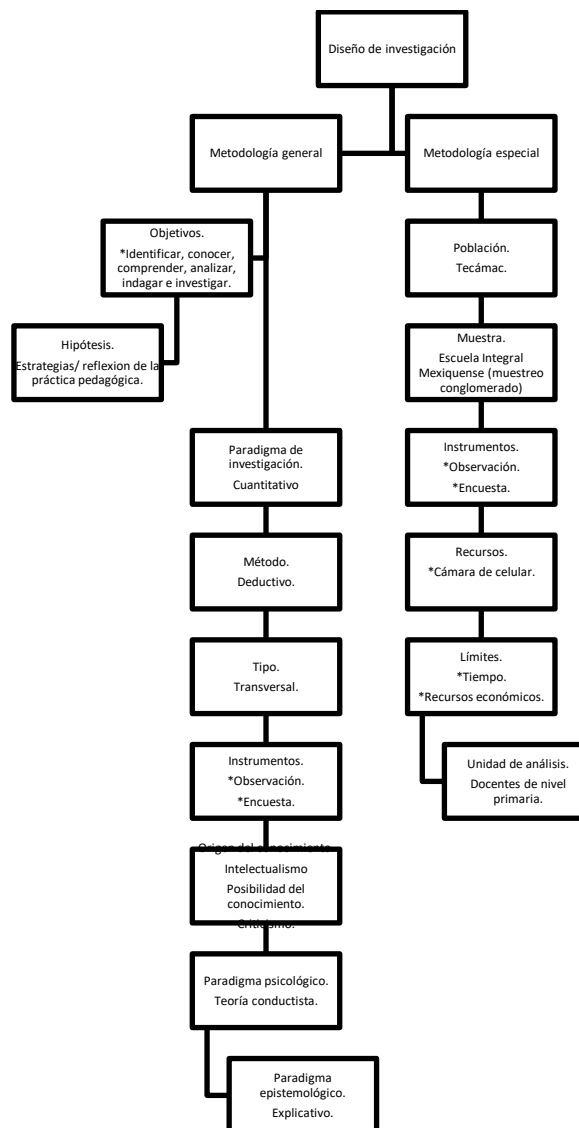
- Fortalecer el desarrollo profesional del magisterio y, en consecuencia, mejorar la calidad de la educación obligatoria.
- Articular de mejor manera la evaluación del desempeño con el quehacer cotidiano de los docentes en su contexto escolar, y

Mejorar los procesos de implementación de la evaluación, de modo que sean más accesibles, y aseguren un trato digno y respetuoso a los docentes. (Pineda, 2016)

CAPITULO VII.

Diseño de investigación.

Esquema Diseño de Investigación



Capítulo VIII. Diseño de investigación.

Este capítulo fue el cual dio origen a toda nuestra investigación, fue la cual comenzó donde podremos conocer cual fue nuestra situación problemática, que objetivo tiene esta investigación de tesis, con qué población trabajamos, el contexto y bien todo el proceso que llevamos durante la investigación del tema: ¿De qué manera impacta la Evaluación Profesional Docente (EPD) como estrategia para la búsqueda de acciones que mejoren la educación?

Partiendo de teorías psicológicas que apoyen el desarrollo de dicha problemática como raíz de la EPD o bien que surgen como condicionamiento de las mismas que nos ayudaran a formar y fortalecer nuestra metodología general, pues esta nos ayuda en lo que es el diseño de nuestra investigación, desde la elección de nuestro universo tomando en cuenta nuestras oportunidades, debilidades, amenazas y fortalezas que podamos tener para la realización de nuestra investigación sobre la Evaluación Profesional Docente.

Encaminar y delimitar una unidad de análisis como objeto de estudio, sirve para apoyar a esta tesis a la obtención de un resultado positivo sobre la estrategia que el gobierno pretende o bien involucro en el ámbito educativo de nuestra educación.

1.1 Situación Problemática

En el México actual se ha venido problematizando el tema de la reforma educativa, sin embargo dentro de esta reforma el tema que ha causado más polémica es el de la evaluación Profesional Docente (EPD) misma que ha generado un impacto tanto directa como indirectamente en todas las personas que conforman nuestro sector educativo.

Si bien es cierto ha generado revueltas, abandono escolar o mejor dicho abandono por parte de los docentes a sus alumnos, manifestaciones, enfrentamientos, desorden, etc. También es cierto que la mayoría de los docentes siguen trabajando. Pero surge un cuestionamiento ¿Qué es lo que ha generado cada uno de los hechos sociales antes mencionados?

Se considera que hay mucho que extraer y explotar de este tema, esta situación se debe a la carencia de información de los profesores acerca de la Evaluación Profesional Docente, al miedo por perder el empleo, a la preocupación por no sentirse suficientemente preparados para realizar tal evaluación, el fracaso, etc.

Es importante que la Evaluación Profesional Docente se lleve a cabo puesto que no solamente en eso son evaluados los profesores, estos están en constante revisión no directa pero indirectamente, además con base en estos resultados arrojados por la misma podremos quizá conocer deficiencias de nuestra educación y por ende se podrán proponer propuestas, proyectos, mejoras, técnicas etc., que nos ayudaran en el progreso de esta.

Este mecanismo, el de la evaluación no es del todo malo, puesto que también nos podrá orillar al progreso del país, pero ¿De dónde surge el interés por evaluar al magisterio? Si bien es cierto la Evaluación Profesional Docente tiene sus antecedentes ya desde hace algunos años, y en una ocasión se aplicó, sin embargo los tiempos van cambiando, las necesidades educativas van incrementando y nuestra población no es la misma que hace un tiempo, pero por lo mismo de que en nuestra sociedad actual se desconoce todos los parámetros, beneficios, consecuencias, etc., que tiene consigo la EPD se generan este tipo de movimientos por parte de los maestros o docentes.

La evaluación se considera fundamental en un proceso de enseñanza – aprendizaje pero con base en los datos que nos arrojó la encuesta, la cual se utilizó, podemos decir que la mayoría menciona que la evaluación es insuficiente, que tiene fines políticos, que solamente quieren desempear a los docentes, que no se tomó en cuenta la opinión de un experto en este caso docente para que interviniera o bien diera ciertos parámetros u opiniones que se podrían incluir en la propuesta, que la información llega directamente a las instituciones educativas y que estas no informan adecuadamente o en algunos casos ni siquiera se informa a los docentes acerca de este tema.

Con base en los datos arrojados por la encuesta se dice que la Evaluación no ayudara a la mejora y al progreso de la educación en nuestro país.

Ahora bien se dice que se tienen 3 oportunidades para aprobar este examen, algunas respuestas nos arrojan que es bueno que te den la oportunidad de volverlo a intentar ya que al conocer tu resultado puedes prepararte más.

Pero, ¿Por qué no es aceptada? Bueno se piensa que la mayoría de los profesores presentan este rechazo a la Evaluación Profesional Docente porque ya no quiere actualizarse, y el solo hecho de saber que pueden perder su empleo causa en ellos sentimientos de angustia, preocupación, tristeza, enojo, entre otros... pero no solo es el hecho de perder tu plaza, se debería ver como una oportunidad para que el sistema educativo y el mismo docente como persona se perfeccionen cada vez más dentro del ámbito en el que se desarrollan.

Si bien es cierto que un examen no te va a demostrar cuanto sabes, también es cierto que te mostrara algunas fallas que estas teniendo y con base en el puedas perfeccionarlas y convertirlas en oportunidades de crecimiento.

1.2 Planteamiento del problema

¿De qué manera impacta la Evaluación Profesional Docente como estrategia para la búsqueda de acciones que mejoren la educación?

1.3 Preguntas de investigación

1. ¿Realmente es una Evaluación Profesional Docente o solamente es llamada así a la reforma laboral?
2. ¿Cuáles son los requisitos que pide la EPD a sus profesores para ser evaluados?
3. ¿Cuáles son los objetivos de la EPD para la educación?
4. ¿Qué beneficios tendrá la EPD para la mejora de la calidad educativa?
5. ¿Qué tantos conflictos ha generado la EPD dentro y fuera de la educación?
6. ¿Cómo se puede informar a los profesores de manera clara y concreta acerca de la EPD sin generar acciones sociales en contra?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo General

Analizar las causas que orillan a los docentes a rechazar la EPD como la búsqueda de la mejora de la calidad educativa.

1.4.2 Objetivos Específicos

1. Identificar de qué manera afecta a la población estudiantil que se realice una EPD (Evaluación Profesional Docente).
2. Conocer las causas y consecuencias que tendrá la EPD.
3. Comprender los objetivos y beneficios que tendrá la EPD para la mejora de la calidad educativa para los docentes.
4. Analizar las diferentes Evaluaciones que se querían hacer a lo largo de la historia para la mejora de la educación.
5. Indagar la opinión de los docentes evaluados.
6. Investigar estadísticas de la primera evaluación.

1.5 Hipótesis

Dentro de la reforma educativa se ha habla de un aspecto que ha causado impacto en el sector educativo, la tan sonada Evaluación Profesional Docente misma

que ha dado pie a diferentes maneras de manifestar la inconformidad del magisterio con la misma, estos actos se ven mayormente reflejados en manifestaciones por parte del magisterio, abandono escolar en las aulas, la idea de que esta evaluación tiene un fin meramente político y ahora la manera de denominar a esta como una reforma laboral.

Si se crea conciencia en el docente mediante una conferencia que lo lleve a la reflexión acerca de su práctica pedagógica entonces será un promotor de nuevas estrategias para la mejora de la calidad educativa.

1.5.1 Variable Dependiente

Proponer estrategias para la mejora de la calidad educativa.

1.5.2 Variable Independiente

Conferencia orientada a la reflexión de la práctica pedagógica.

1.6 Contexto Socio Geográfico

El municipio de Tecámac se localiza en la parte nororiente de la capital del estado de México y al norte del Distrito Federal, en la región conocida como el Valle

de México. sus coordenadas son 19°43' □™ latitud norte y 98°58' de longitud oeste, a una altura de 2,340 sobre el nivel del mar.

Limita al norte con el estado de Hidalgo y Temascalapa; al sur con Ecatepec, Acolman y Coacalco; al oeste con Zumpango, Nextlalpan, Tonanitla, Tultitlan y Coacalco; al oeste con Temascalapa y Teotihuacan. Su distancia aproximada con la capital del estado es de 100 kilómetros.

EXTENSIÓN El municipio de Tecámac posee una extensión territorial de 157.34 kilómetros cuadrados y el porcentaje que representa respecto a la superficie del estado es del 0.69 %.

OROGRAFÍA Por estar ubicado el municipio en un Valle y a orillas de lo que fuera el lago de Xaltocan, no cuenta con ningún sistema montañoso en la región del municipio, únicamente posee tres cerros aislados, cerro de San Pablo con una altitud de 2,570 msnm (**msnm:** metros sobre el nivel del mar), Xoloc con 2,470 msnm y Colorado con 2,370 msnm.

HIDROGRAFÍA En la actualidad el municipio de Tecámac no cuenta con ningún sistema hidrografico. En épocas de lluvia se forman pequeños riachuelos. Cuenta con pozos de profundidad mediana.

CLIMA El clima predominante de la localidad es templado, semiseco y con lluvias en verano. Semifrío en el cerro de San Pablo y en la parte nororiente. La temperatura media anual es de 16.4°C, con un máximo de 31.5°C y una mínima de 6.5°C. Tiene una precipitación pluvial promedio anual de 636 mm. Se registran heladas de octubre a marzo. La variedad de clima es notoria durante las cuatro estaciones del año.

**PRINCIPALES
ECOSISTEMAS**

Por las condiciones geográficas de la región y los actuales asentamientos humanos, la fauna silvestre no es abundante en cantidad, pero sí en variedad.

Flora

El árbol que ha proliferado es el pirú, debido al clima y tipo de suelo es muy común las diversas variedades de nopal y maguey, así como órganos, biznagas, abrojo y otros. De las flores y otras plantas las más comunes son el girasol, el mirasol, acahual, nabo, jaramao.

Fauna

En cuanto a fauna los animales más comunes son conejos, liebres y ardillas; diversas clases de aves; reptiles, arácnidos e insectos.

**RECURSOS
NATURALES**

La única riqueza natural con la que cuenta el municipio son cuatro minas de tezontle.

**CARACTERÍSTICAS
USO DE SUELO**

Y Los tipos de suelo localizados en el municipio son aptos para actividades agropecuarias, pero en las últimas décadas se han dejado erosionar, se han instalado nuevos asentamientos humanos sobre tierras ejidales.

El 78.35% del territorio municipal está considerado para uso agrícola. Los principales cultivos son: maíz, frijol, cebada, avena y forrajes; el 2.73% para uso pecuario, el 0.48% para uso forestal; el 12.33% lo compone la zona urbana, la industria utiliza apenas un 0.28%; de los suelos completamente erosionados resulta el 0.40%, cuerpos de agua 0.02% y otros usos 5.41%.

ATRATIVOS CULTURALES Y TURÍSTICOS

MONUMENTOS HISTÓRICOS Los monumentos históricos con los que cuenta el municipio son los diez templos del culto católico que fueron construidos durante el periodo colonial al igual que algunos obeliscos de puentes conmemorativos o para indicar el número de "cáleguas" en el camino.

Se cuenta únicamente con una sala museográfica dedicada al compositor nacido en Tecámac, don Felipe Villanueva Gutiérrez.

MUSEOS No hay.

FIESTAS, DANZAS Y TRADICIONES La fiesta más notoria de todo el municipio es la del 3 de mayo dedicada a la Santa Cruz, que se realiza en la cabecera municipal, donde además tienen carácter regional, ya que aparte de las actividades litúrgicas, se llevan a cabo corridas de toros, palenque, conciertos populares, quema de juegos pirotécnicos, bailes populares, eventos artísticos.

Exposiciones para la venta de artesanías y productos comerciales. Una característica particular de esta festividad es la ya tradicional "cátecamacada".

MÚSICA La música que aún se conserva es la de las bandas de viento que participan en las festividades de los pueblos, casi todas ellas vienen de afuera; la única del municipio que se conserva es la de los "cáHermanos Galindo", de Reyes Acozac y la música que se ejecuta con chirimía y tambor en la "cáJudería", durante la semana santa de Tecámac.

Entre los espectáculos masivos de mayor proyección, podemos mencionar los bailes que se organizan con grupos denominados de "música grupera".

ARTESANÍAS Los productos hechos a mano, característicos del municipio son: vidrio soplado, cristal grabado, tapetes de lana, fundido en bronce y latón, platería, mosaico bizantino.

GASTRONOMÍA De las comidas, guisos y platillos más representativos son: carnitas estilo Tecámac, barbacoa, mole rojo acompañado con carne de guajolote, escamoles y otros.

CENTROS TURÍSTICOS Los atractivos turísticos más destacados del municipio son los templos del culto católico y cascos de haciendas, considerados monumentos históricos, que en su interior poseen esculturas y pinturas de gran valía.

GOBIERNO

PRINCIPALES LOCALIDADES **Fraccionamiento Ojo de Agua**, es sin duda alguna la comunidad más poblada del municipio con 36,000 habitantes. Su principal actividad es el comercio. Se considera la primera comunidad planificada desde un principio en cuanto a su urbanización, pero carente de un plan o proyecto a largo plazo para su mantenimiento.

San Martín Azcatepec, es la más populosa de las colonias del municipio con 33,000 habitantes. Esto es un claro ejemplo de un asentamiento humano irregular, creado por negligencia o con el consentimiento de gobiernos anteriores.

Santa María Ozumbilla, después de Tecámac es el pueblo con mayor número de habitantes 25,000. Sus principales actividades es la agricultura y el comercio. En el siglo pasado fue municipio durante 25 años.

CARACTERIZACIÓN DE AYUNTAMIENTO En la actualidad el H. Ayuntamiento de Tecámac se conforma de la siguiente manera: un presidente, un síndico, 7 regidores de mayoría relativa y seis de representación proporcional.

Las principales comisiones del ayuntamiento son las siguientes: de gobernación, finanzas, planeación y desarrollo, seguridad pública, obras públicas, desarrollo económico, desarrollo urbano, educación, cultura y bienestar social, salud pública, servicios públicos, fomento agropecuario, protección civil, tránsito, panteones, ecología, comunicaciones, transportes y deportivos.

1.6.1 Contexto Institucional

Escuela Integral Mexiquense.

- Clave: 15PPR2225Y.
- Nivel: Primaria.
- Turno: Matutino.
- Privada
- Teléfonos: 01 555934755

- Calle: Amargura No.
- Municipio: Tecámac.
- Localidad: Tecámac.
- Entidad: México.
- Número de alumnos:227
- Salones: 19
- Total de personal: 12
- Grupos:11

1.7 Contexto Conceptual

Sylvia Irene Schelmkes del Valle es un referente que se tomó durante el proceso de indagación de información para completar esta tesis; cabe mencionar que dicha persona formo parte del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) donde en diversos artículos y conferencias pudimos rescatar información de relevancia como: las propuestas, puntos de referencia y diversa trayectoria que origina o fundamente la introducción de la Evaluación Profesional Docente (EPD) , Manuel Gil Antón u catedrático

que nos permitirá conocer más a fondo todos los puntos positivos y en contra de esta evaluación.

El Servicio Profesional Docente (SPD) como bien lo sabemos y a lo largo de nuestra información encontrada es una pieza clave del sector educativo, pues lo conforma y establece requisitos para los docentes que conforman el magisterio, dentro de este se establecen puntos referentes de la Evaluación Profesional Docente, pues esta institución es la encargada de establecer parámetros y actividades específicas para el ingreso, la permanencia, el reconocimiento y la promoción de los docentes. De igual manera dentro del SPD se facilita la información sobre actividades, cursos o diplomados sobre capacitaciones al cuerpo docente, si bien es cierto también se habla de una actualización porque como es de nuestro conocimiento las necesidades que la población estudiantil demanda día a día son diferentes a las generaciones pasadas, a su vez siempre es bueno estar actualizado para mejorar nuestra práctica pedagógica.

Se toma el SPD como un referente para nuestra tesis para conocer si realmente la EPD es una estrategia educativa o es una reforma laboral pero introducida dentro de una educativa, hablando de rasgos del Servicio Profesional Docente se integran lo que es el centralismo de su estructura y organización, la unilateralidad, la mayor visibilidad de los incentivos educativos, que apoyan y fundamentan la práctica de los docentes.

Se incluye información acerca de la historia de la Evaluación Profesional Docente por parte de un autor llamado Santibáñez quien nos explica cómo fue surgiendo el avance de esta estrategia desde el año de 1970 a 2010 ofreciéndonos información bastante enriquecedora para complementar esta información. Santibáñez habla de la EPD en la presente década, década que se ha visto fragmentada por cambios políticos, nueva integración de reformas estructurales y dentro de esta la que nos interesa, la Reforma Educativa, pues dentro de esta se encuentra la Evaluación Profesional Docente.

El Nuevo Modelo Educativo nos brindará información acerca del porque se modifica o se integra un nuevo modelo para la educación el cual nos ofrecerá objetivos, requisitos, y contenidos que tiene este Modelo.

¿Transformar el Modelo? , bueno se explicara porque se busca mejorar, pues si bien todas estas estrategias van encaminadas a mejorar la educación, a mejorar la calidad, a mejorar al magisterio, a un nuevo resultado en diferentes pruebas que se realizan a nivel mundial.

Dentro de esta tesis sobre ¿De qué manera impacta la evaluación profesional docente como estrategia para la búsqueda de acciones que mejoren la educación? Se integra la Nueva Propuesta acerca de la Evaluación Profesional Docente en el 2017, se hablara sobre el objetivo que se integra o con qué fin se modifica si aún no ha tenido éxito en nuestro ámbito educativo.

Cabe mencionar que para poder comprender las diversas concepciones y las diferentes opiniones sobre la Evaluación Profesional Docente (EPD) en el Capítulo I se integran definiciones sobre los conceptos principales en los que se sustenta la investigación, ¿Qué es Evaluación? , ¿Qué es Profesional? , ¿Qué es Docente? y ¿Qué es calidad?, otorgados por Tostado Álvarez Carlos, Juan Oscar Picardo.

Siendo esta una investigación que nos permitirá conocer, y ubicar si las diferentes maneras de manifestarse del magisterio son las más apropiadas para negarse a la EPD.

Identificando, analizando y conociendo parte de este Marco Teórico y de las diferentes concepciones que nos brindan autores importantes que se involucran en la implementación ya sea en contra o a favor de la Evaluación Profesional Docente.

1.8 Paradigmas

1.8.1 Paradigma Psicológico

En este caso se usara la teoría conductista ya que la situación de la Evaluación Profesional Docente se plantea a los docentes pertenecientes al magisterio como una condición de mantener su empleo dentro de la institución que laboren; siendo este el comienzo de una reflexión en cada uno de ellos para decidir si se preparan, se actualizan o no.

1.8.2 Paradigma Epistemológico

EXPLICATIVO

Hablamos de un paradigma epistemológico explicativo porque solo haremos una mención acerca de los datos obtenidos por la Evaluación Profesional Docente realizada en 2015 y de igual manera se involucrara un dato obtenido por medio de nuestro instrumento que es la encuesta nos brindara un panorama que se debe explicar dentro de esta investigación para poder crear una comparación.

1.8.3 Paradigma Filosófico.

1.8.3.1 Origen del conocimiento

Intelectualismo: Entre racionalismo y empirismo, considera el conocimiento como producto de la razón y la experiencia.

Se toma esta raíz como el origen del conocimiento ya que nos basaremos en estadísticas que arrojo la Evaluación Profesional Docente (EPD) y a su vez podremos conocer con los datos arrojados por parte de una encuesta si realmente los docentes se vieron afectados o beneficiados por esta EPD.

1.8.3.2 Posibilidad del conocimiento

Criticismo: Critica en base a un examen.

Obtendremos un resultado el cual se explicara con base a las estadísticas y los datos que obtuvimos de la indagación de nuestro marco teórico, se realizara una crítica con ayuda de las estadísticas de la EPD el 2015 y los datos que obtuvimos de nuestra encuesta.

1.8.4 Paradigma de Investigación (enfoque)

CUANTITATIVO

La presente investigación que se realiza es de enfoque cuantitativo porque buscamos indagar en las diferentes estadísticas que nos brindan resultados arrojados por medio de la primera Evaluación Profesional Docente que se realizó en 2015.

1.9 Método.

DEDUCTIVO

Se utilizara el método deductivo porque vamos a partir de una búsqueda general sobre el tema de Evaluación Profesional Docente (EPD) obteniendo de ahí una respuesta a nuestro planteamiento del problema, y al probable cumplimiento de nuestra hipótesis planteada.

1.10 Tipo

TRANSVERSAL

La investigación será de tipo transversal porque una vez obtenidos los resultados o la comprobación de nuestra hipótesis, solamente realizaremos una explicación de la situación que se planteó desde un principio.

1.11 Diseño de Investigación

UNIVERSO: Estado de México.

POBLACIÓN: Tecámac.

MUESTRA: Se eligió una muestra a través de una técnica de muestreo conglomerado. ESCUELA INTEGRAL MEXIQUENSE.

UNIDAD DE ANÁLISIS: Docentes de primaria.

INSTRUMENTOS:

- _ Guion de observación,
- _ Encuesta.

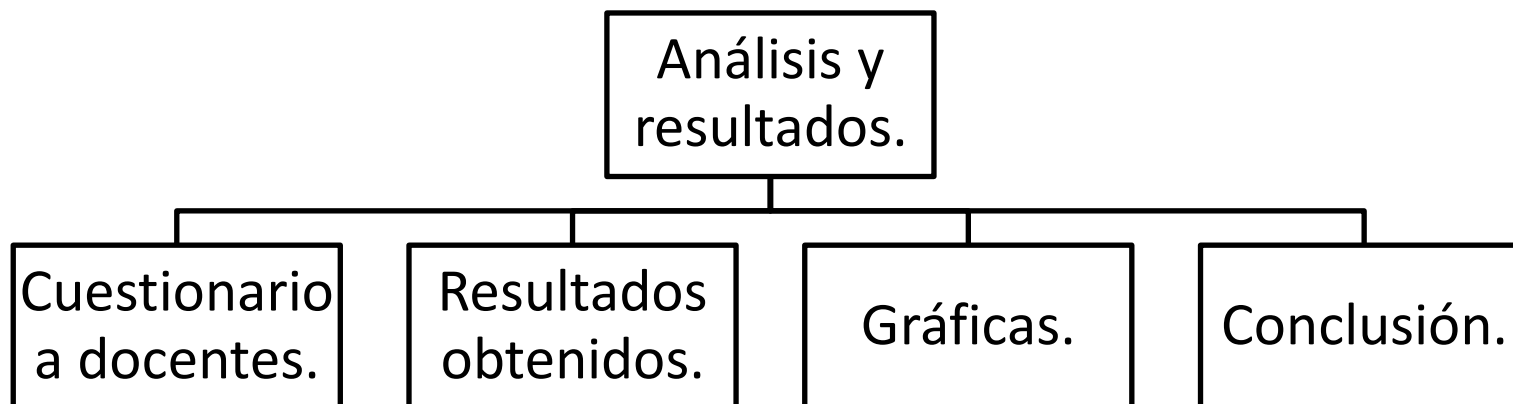
RECURSOS TECNOLÒGICOS: Cámara, celular.

LIMITES: La investigación se reduce a la Escuela Integral Mexiquense, por no contar con recursos económicos para tomar como muestra a dos escuelas.

Capítulo VIII.

Análisis y resultados.

Esquema de Análisis y Resultados



Capítulo VIII. Análisis y resultados.

Dentro de este capítulo podremos observar y analizar los resultados que fueron producto de esta investigación, si bien tomando en cuenta la encuesta realizada a docentes a cargo de grupo de la Escuela Integral Mexiquense ubicada en el municipio de Tecámac.

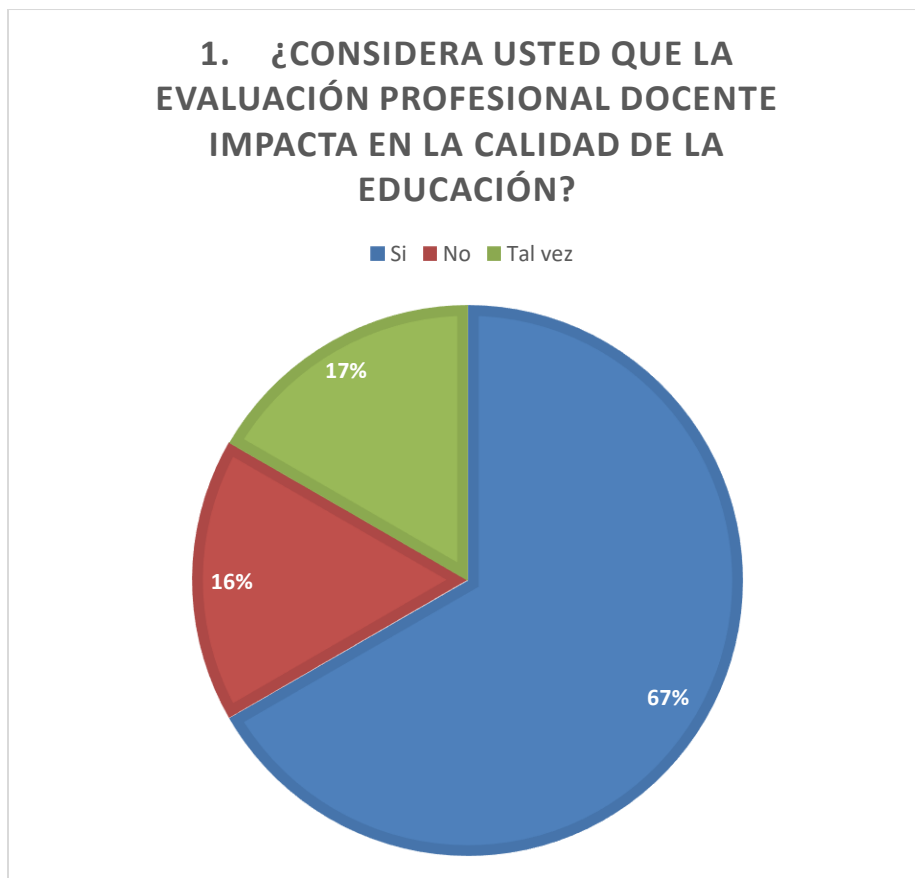
Esta nos permitirá conocer detenidamente los resultados que nos arroja cada una de las gráficas obtenidas y los datos arrojados en general por todos los docentes encuestados, dentro de este instrumento se involucran preguntas relacionadas al conocimiento acerca de; la primera impresión que tuvo el docente al saber que se evaluaría, al saber la visión que tienen estos docentes, como se enteraron de dicha Evaluación Profesional Docente (EPD), si realmente conocen los contenidos, objetivos y fines de esta estrategia que se implementa con el fin de mejorar la calidad educativa.

5.1 Encuesta

5.2 Gráficas

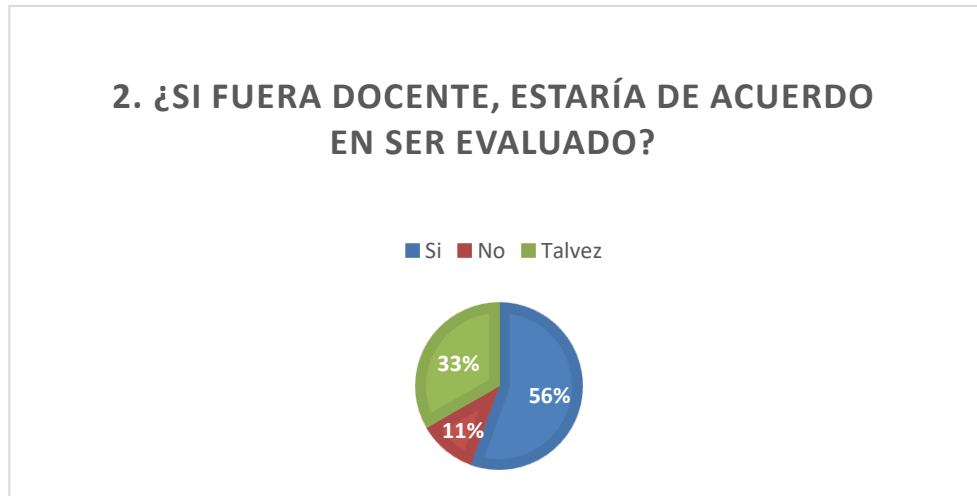
Las presentes graficas muestran los resultados de un cuestionario aplicado a docente sobre la Evaluación Profesional Docente. **(Ver Anexo 1)**

Gráfica 1



La pregunta 1 muestra que de los 30 docentes encuestados el 67% considera que la Evaluación Profesional Docente si tiene un impacto dentro de la calidad de la educación, mientras que el 16% no lo considera así y el 17% están en duda.

Gráfica 2



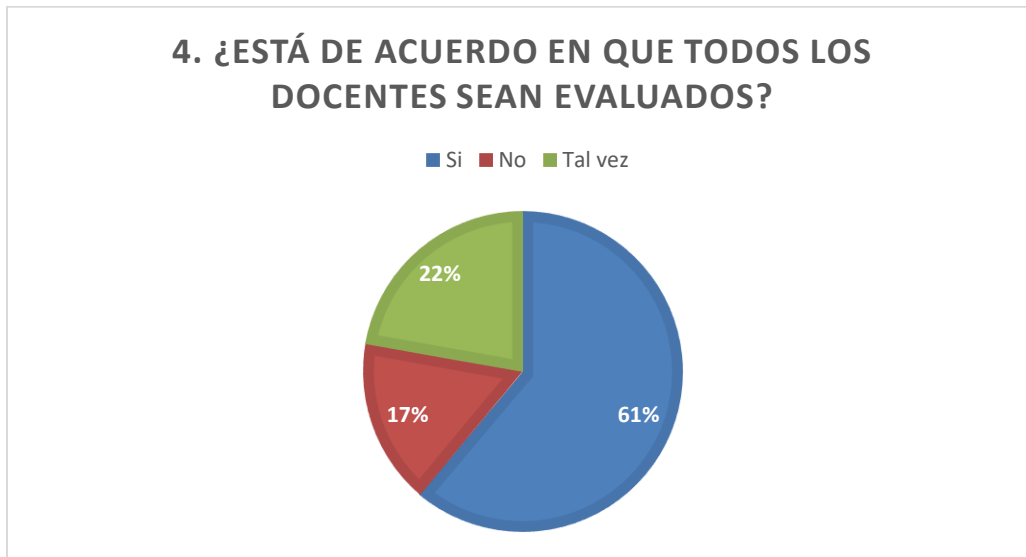
La pregunta 2 muestra que de los 30 docentes encuestados el 56% está de acuerdo en ser evaluado, mientras que el 11% no lo considera así y el 33% están en duda.

Gráfica 3



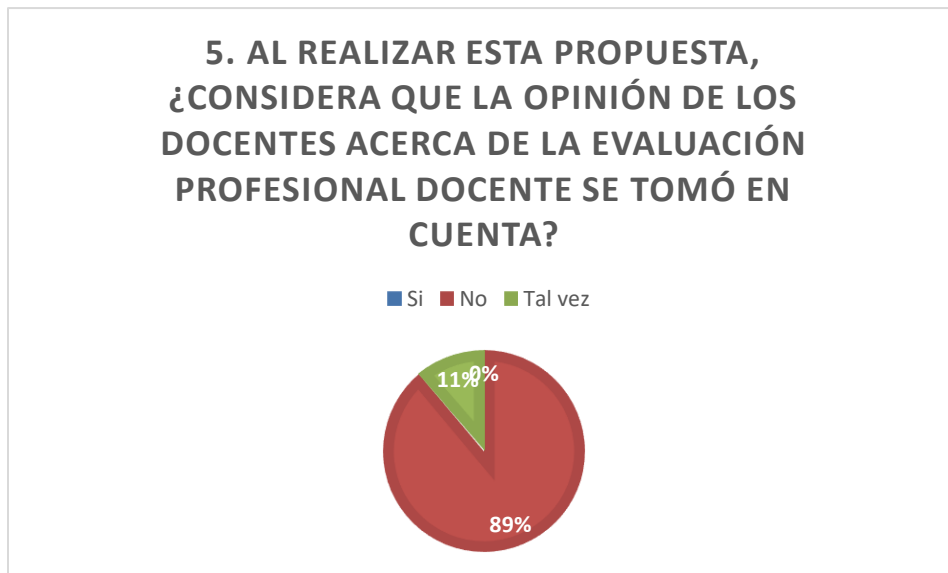
La pregunta 3 muestra que de los 30 docentes encuestados el 61% se siente preparado para realizar una Evaluación Profesional Docente, mientras que el 17% no se siente tan capacitado para realizarla y el 22% están en duda.

Gráfica 4



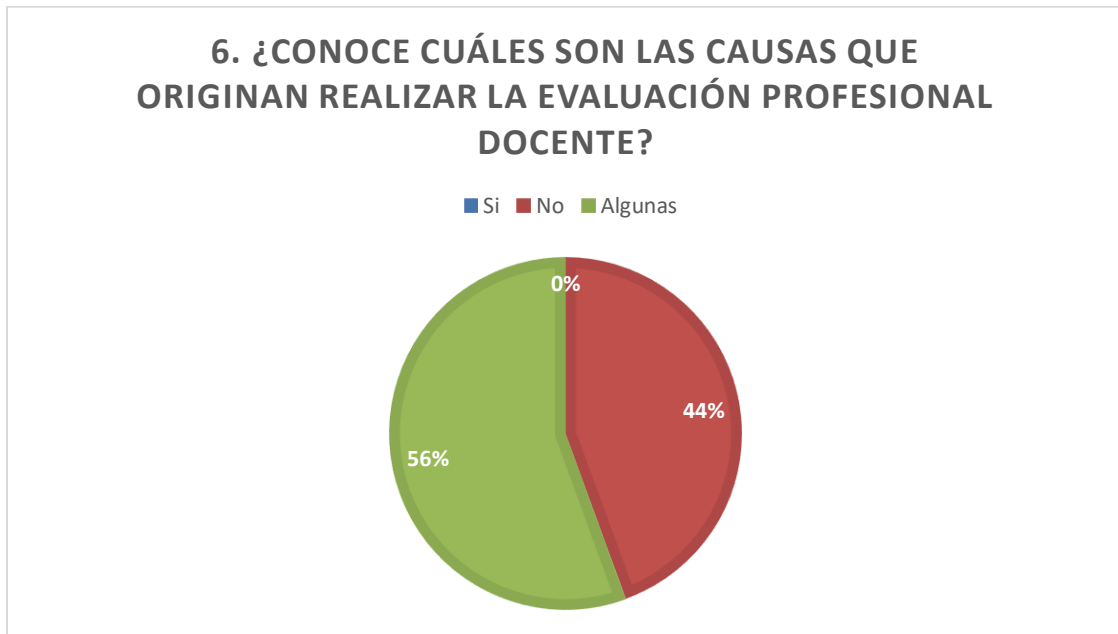
La pregunta 4 muestra que de los 30 docentes encuestados el 61% está de acuerdo en que todo el magisterio sea evaluado por medio de Evaluación Profesional Docente, mientras que el 17% no comparte esta opinión y el 22% están en duda.

Gráfica 5



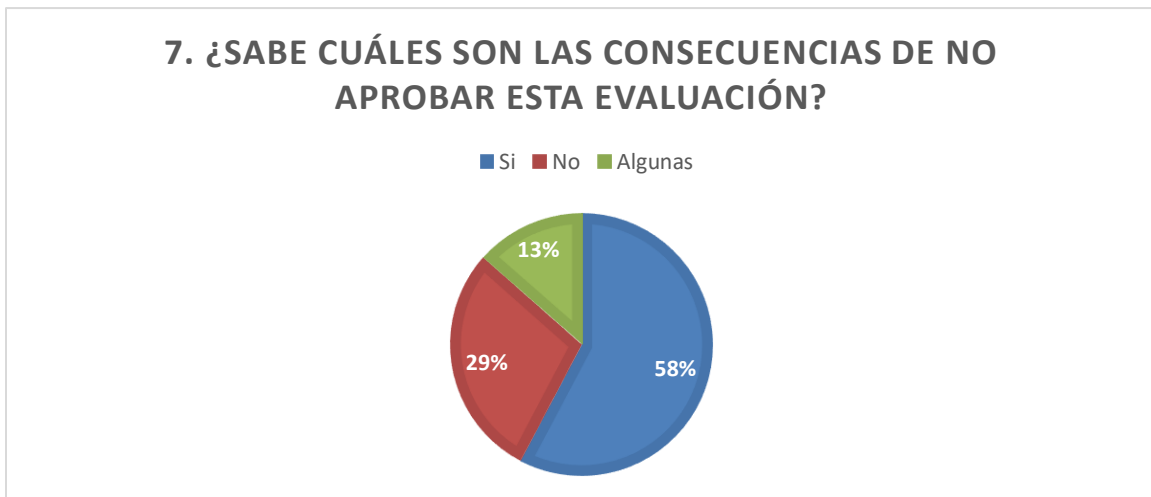
La pregunta 5 muestra que de los 30 docentes encuestados el 89% considera que al plantear la propuesta acerca de la Evaluación Profesional Docente no se tomó en cuenta una opinión de carácter educativo (magisterio) mientras que el 11% está en duda de haber tomado opiniones magisteriales.

Gráfica 6



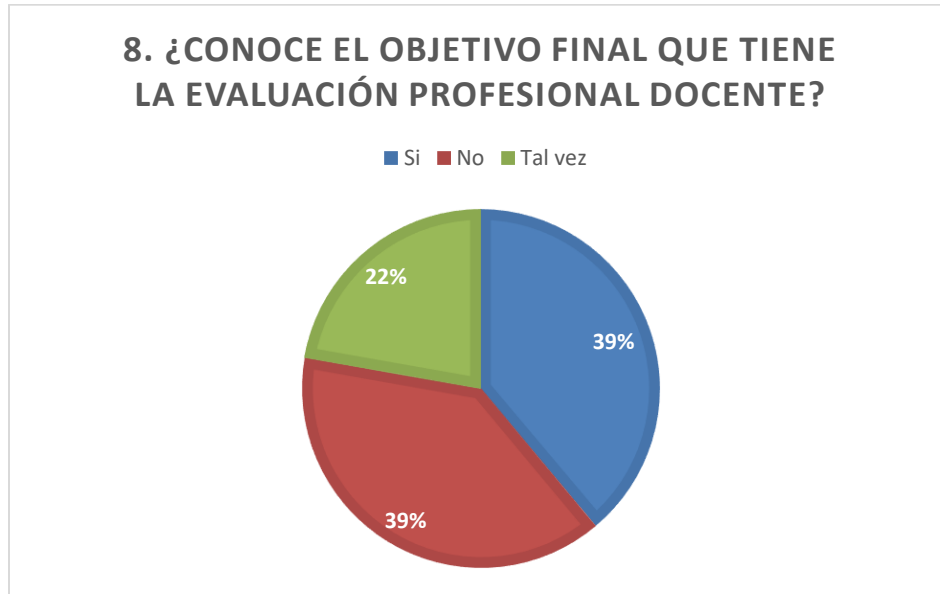
La pregunta 6 muestra que de los 30 docentes encuestados el 44% conoce las causas que originan la realización de una Evaluación Profesional Docente mientras que el 56% desconoce las causas que llevaron a incluir esta estrategia.

Gráfica 7



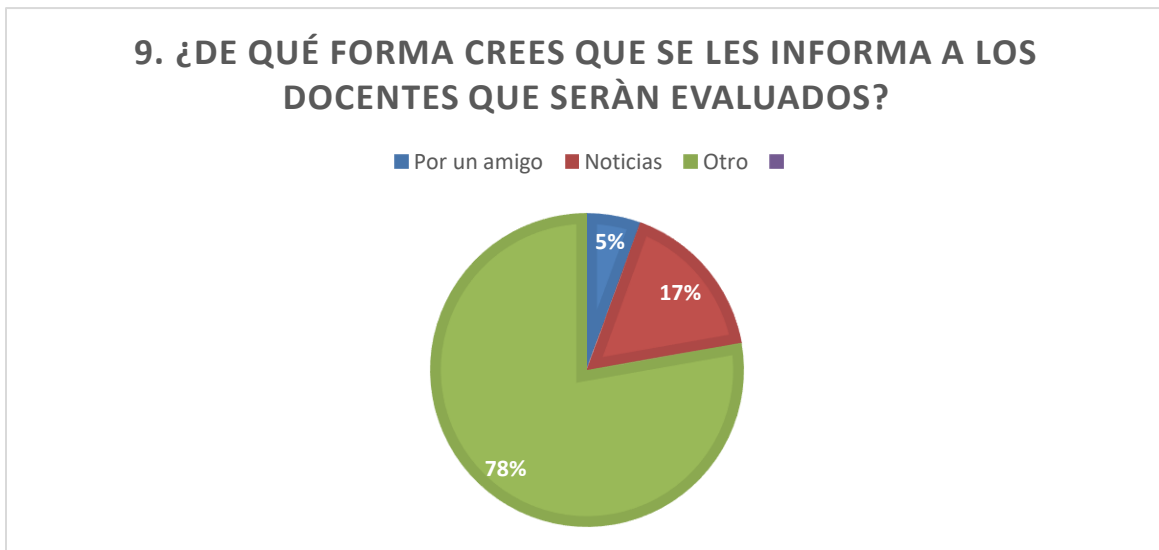
La pregunta 7 muestra que de los 30 docentes encuestados el 58% conoce las consecuencias de no aprobar esta Evaluación Profesional Docente mientras que el 29% los desconoce y el 13% conoce algunas de estas consecuencias.

Gráfica 8



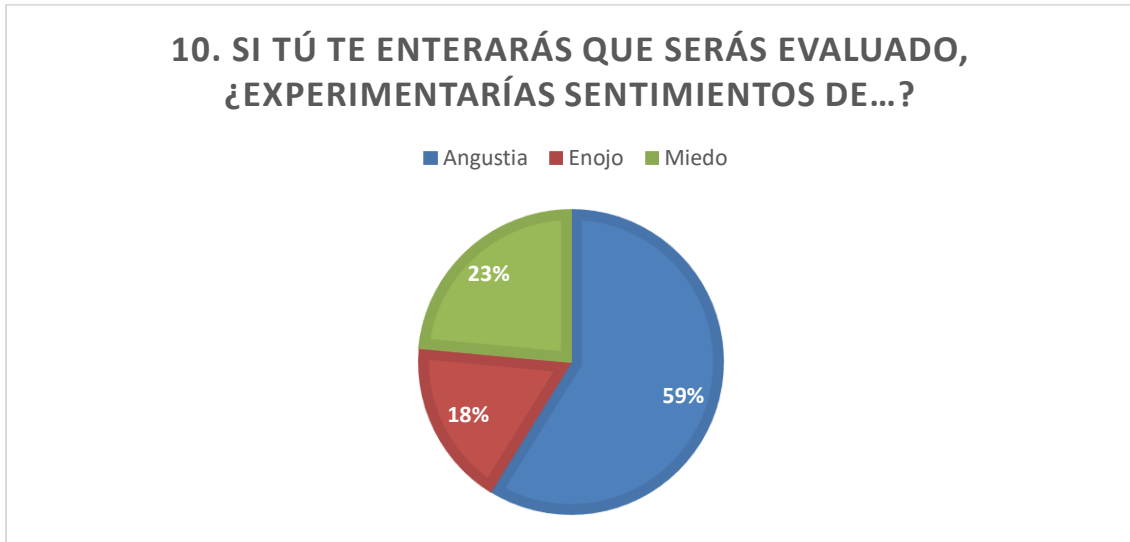
La pregunta 8 muestra que de los 30 docentes encuestados el 39% conoce el objetivo que persigue la Evaluación Profesional Docente mientras que el 39% lo desconoce y el 22% tiene alguna noción sobre el fin.

Gráfica 9



La pregunta 9 muestra que de los 30 docentes encuestados el 5% se enteró que sería evaluado a través de la comunicación con un amigo, mientras que el 17% a través de noticias y el 78% por otro medio.

Gráfica 10



La pregunta 10 muestra que de los 30 docentes encuestados el 59% experimenta sentimiento de angustia al saber que será evaluado, mientras que el 18% lo expresa a través de enojo y el 23% siente miedo.

Con base en las gráficas aplicadas a docentes acerca de la Evaluación Profesional Docente podemos conocer e identificar diferentes formas de manifestar la inconformidad hacia esta, todas encaminadas a la situación problemática que da origen a la investigación sobre este tema.

Cabe mencionar que las preguntas van orientadas al conocimiento acerca de esta Evaluación Profesional Docente, a la indagación, preparación, al impacto que se generara o género en la calidad educativa, a los sentimientos que causo en cada uno de los docentes encuestados saber que su trabajo se evaluaría, a las diferentes maneras de conocer y enterarse de esta estrategia tomada educativa.

Podemos observar que la mayoría de los docentes menciona estar en contra de realizar esta evaluación, al momento de realizar estas encuestas muchos docentes me expresaban la inconformidad en “Primero te evaluó y después te capacito”.

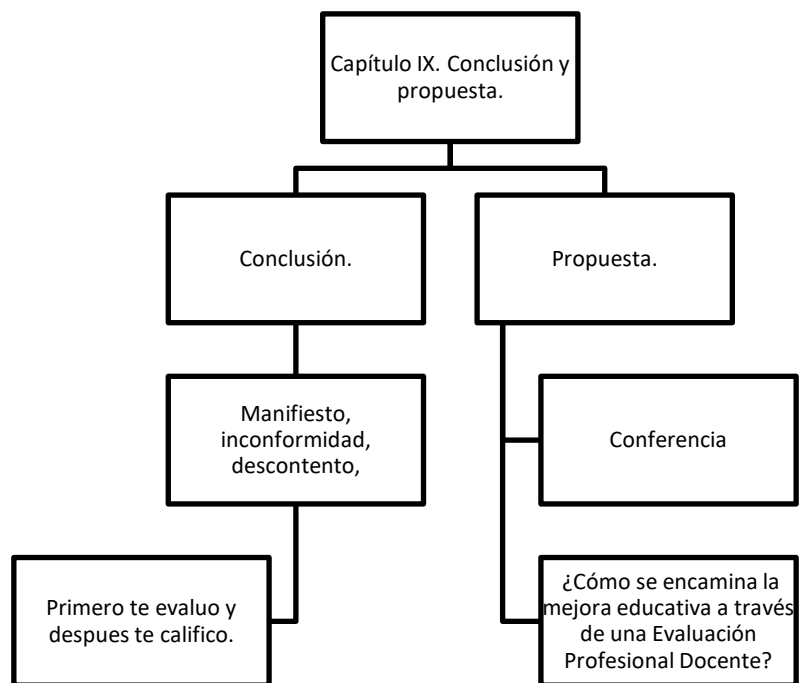
Se hace mención de un ejemplo que se relaciona con la inconformidad que ellos muestran, imaginemos a un obrero que durante toda su vida ha realizado la misma función y el mismo proceso de la realización de “x” producto y que en un momento inesperado llegue alguien y le diga: voy a observar y evaluar como trabajas si no me gusta te vas, lógicamente el pensamiento del obrero podría ser ¿Cómo me va a evaluar u observar mi trabajo si es algo que llevo haciendo durante toda mi vida?, pero bueno se hace la revisión y no acredita esta evaluación, posterior a esto se le dice que se le capacitara para la realización correcta paso a paso del producto. ¿Incoherencia, no?

Quizá la mayoría de los docentes encuestados se hace cuestionamientos como: ¿Me vas a evaluar el trabajo que realizo durante años? , ¿Cambias el sistema de un día a otro y entonces si no se trabajar conforme a este me corres? , ¿Después viene la capacitación?, entonces no estás trabajando para la mejora de la educación, si no para la mejora laboral de un sistema monetario.

Capítulo IX.

Conclusión y propuesta.

Esquema Conclusión y Propuesta



Capítulo IX. Conclusión y propuesta.

Ahora bien como punto de partida también se generaron preguntas que facilitarían la indagación sobre nuestro tema planteado (Evaluación Profesional Docente) Cuáles son..., que beneficios..., que requisitos..., etc.

En este capítulo se podrá corroborar si nuestra hipótesis planteada en un principio del comienzo de esta investigación fue comprobada o no lo fue, la cual se refiere a “Si se crea conciencia en el docente mediante una conferencia que lo lleve a la reflexión acerca de su práctica pedagógica entonces será un promotor de nuevas estrategias para la mejora de la calidad educativa.”

Por ultimo podemos concluir al darle respuesta a la interrogante ¿De qué manera impacta la Evaluación Profesional Docente como estrategia para la búsqueda de acciones que mejoren la educación? Que los docentes que se manifiestan de maneras no tan apropiadas en contra de esta estrategia no la rechazan del todo, simplemente no están de acuerdo con la manera en que se dio a conocer, ni que se haya tomado en cuenta su participación activa dentro del proceso de la misma.

9.1 Conclusión

Al comienzo de esta investigación se planteó la situación problemática en la cual se mencionan cuatro puntos básicos que son: el rechazo a la reforma educativa en especial a la Evaluación Profesional Docente (EPD), otro aspecto es que los docentes no quieren ser evaluados, que la EPD tiene un fin político, y que las manifestaciones en contra de las reformas estructurales, en este caso sobre la evaluación provocan un abandono escolar en las instituciones donde los docentes se hacen cargo de un grupo mismos que se ven afectados con la participación de ellos en movimientos sociales.

Posteriormente se realizó un planteamiento del problema ¿De qué manera impacta la EPD como estrategia para la búsqueda de acciones que mejoren la educación? , el cual encamino todo este proceso para darle respuesta a nuestra interrogante.

El objetivo general se basó en analizar las causas que llevaron a los docentes a rechazar la EPD con lo que pudimos observar que las premisas principales son que la Evaluación Profesional Docente orilla a el despido quizá injustificado o justificado en algunos casos de docentes que no acreditan el examen en la primera oportunidad de presentarlo.

Nuestros objetivos específicos planteados se orientaban a conocer, identificar, comprender, analizar, investigar e indagar como afecta a la sociedad estudiantil el abandono escolar que los docentes inconscientemente realizaron al involucrarse en las manifestaciones en contra de la EPD, de igual manera no todo es malo si bien es cierto también tiene beneficios pues esta estrategia si mejorara pues ahora los docentes que estarán a cargo de grupo desempeñando su práctica pedagógica serán especializados en el área de humanidades, en el área de educación.

Analizar las estadísticas y datos que arrojo la primera aplicación de la Evaluación Profesional Docente nos permitió tener un numero o porcentaje aproximado de las personas que presentaron el examen, de que lugares y si son o no idóneos para estar a cargo de grupo, y por último se conocerá la opinión de docentes que presentaron y que no presentaron el examen evaluativo.

La hipótesis si se comprobó pues se conocieron los verdaderos motivos que el magisterio tomo como referencia para manifestarse de manera no tan favorable en movimientos sociales, se menciona el fin político: pues dentro de nuestro trabajo de campo al momento de terminar de responder la encuesta, los diferentes encuestados mencionaban que no era una reforma educativa si no una cortina de humo para introducir una reforma laboral, pero que no había mejor manera o mejor estrategia que introducirla que en una reforma educativa, conocida como la manera más viable de lograr un cambio en la sociedad.

Al momento de introducirnos en la búsqueda de información confiable que formara parte de nuestro marco teórico se rescatan opiniones de dos autores principales que se involucran en la Evaluación Profesional Docente (EPD), Sylvia Irene Schelmelkes del Valle y Manuel Gil Antón nos brindan un punto de referencia que es clave y crucial para esta información la cual es que no se tomó importancia a la opinión o bien no se involucró a un especialista en educación para el planteamiento de la estrategia, Evaluación Profesional Docente.

Con ayuda de la propuesta acerca de conferencia para darle respuesta a nuestro planteamiento ¿Cómo se encamina la mejora educativa a través de una Evaluación Profesional Docente? se considera un momento de reflexión en docentes, población y estudiantes que se enfocaran en el área de educación para que ellos mismos se brinden estrategias o busquen alternativas de solución que sean favorables y aceptadas por ellos para la ejecución de su práctica pedagógica.

9.2 Propuesta

Conferencia ¿Cómo se encamina la mejora educativa a través de una Evaluación Profesional Docente?

Dirigido: Docentes, futuros docentes, cuerpo de una institución, y a la población en general.

Objetivo: Que los docentes, los futuros docentes, el cuerpo de una institución y la población en general conozca la propuesta que nos brinda la reforma educativa. (Evaluación Profesional Docente)

Especialistas invitados:

- Sylvia Schelmeles.
- Manuel Gil Antón.

¿Qué abarcara?

Se abarcara la Evaluación Profesional Docente desde tiempos remotos, ya que esta ha estado implícita en nuestro desarrollo educativo, mismo que viene desde el año... donde la educación se institucionaliza, el docente se ata, se incluye o bien se apropia del sistema siendo regido por el mismo limitándolo a la inserción de nuevas herramientas educativas que le ayuden en su práctica pedagógica.

A la vez o en el lapso de la conferencia se hablara acerca de la premisa principal que orilla o encamina nuestro problema la Reforma Educativa, misma que se conoce como una Reforma laboral insertándose en una Evaluación Profesional Docente, dando respuesta a las interrogantes: ¿Cómo? , ¿Por qué? , ¿Para qué? Con el fin de que el docente sea promotor de nuevas estrategias para la mejora de la calidad educativa.

Cabe mencionar que en la conferencia que se propone como una manera de informar a los docentes sobre la Evaluación Profesional Docente también estará abierta al público para que los estudiantes y los futuros docentes estén informados sobre todo el perfil tan amplio que tienen y a su vez permitirá quizá motivara a nuevas personas a adentrarse a la aventura de la educación.

Mencionando de igual manera que nuestros especialistas invitados: Sylvia Schelmkes y Manuel Gil Antón son las personas clave del éxito de esta propuesta, pues encaminaran y responderán las dudas que su auditorio tenga, mismas que surgirán con el tiempo en que se vaya dando la plática que a su vez representan un papel de suma importancia, pues Sylvia formo parte del INEE y está más que claro que el panorama y la visión que ella puede trasmitir puede generar un impacto en demasía en el auditorio pues estuvo de ambos lados, tanto de organización educativa como ahora del magisterio evaluado.

Manuel Gil Anton como catedrático permitirá dialogar acerca de las características que tiene nuestra educación y a su vez podrá mencionar ciertas necesidades que demanda nuestra población estudiantil para la mejora de nuestra calidad educativa.

Sin dejar de lado que nuestro mismo auditorio será el creador de nuevas estrategias que el en lugar de la política del país propondría para que la educación mejorara, sin implementar o quizá si implementando la Evaluación Profesional Docente pero con nuevos objetivos, enfoques, fines y por supuesto contando con la opinión del magistrado encargado de nuestra educación.

Se pretende realizar de una manera abierta al público ya que, muchos de los individuos que no pertenecen al sector educativo también realizan comentarios orientados al comportamiento que manifiestan nuestros educadores como modo de rechazo hacia esta estrategia, en donde la conferencia abre camino informando a nuestra sociedad en general para el conocimiento de la EPD., encaminando a estos a adoptar una postura a favor o en contra de estos docentes.

Ahora bien de igual manera servirá como medio de información específica y compleja de todo lo que comprende la Evaluación Profesional Docente, ya que como es de su conocimiento la tan sonada Reforma Educativa ha dejado mucho de qué hablar y mencionar de ella, no necesariamente puntos que sean de descontento, sino puntos que por ejemplo la premisa que parte de esta es: la integración de una reforma laboral con el nombre de una reforma educativa.

La conferencia puede tomar un rumbo distinto, un rumbo en el que los especialistas puedan responder a todas las interrogantes de nuestro público o bien solamente genere más dudas en ellos, sin embargo esta se realiza y propone con el único fin de que toda la sociedad en general pero puntualizando más a los docentes estén realmente informados sobre esta estrategia.

Buscando comprender a que se refiere el gobierno sobre mejorar la calidad educativa ¿Cómo? , ¿Se puede mejorar con una Evaluación Profesional Docente?, ¿Es la única alternativa viable que tenemos para cumplir nuestro objetivo? , ¿Por qué se integra de una manera rígida? , ¿Qué no se debería tomar en cuenta al magisterio? , ¿Por qué toman acciones de represión contra los docentes que no la acrediten? , ¿Por qué no me capacitan antes de presentar la EPD? , y como estas preguntas van a surgir muchas y precisamente la historia que acarrea toda esta implementación de estrategia es la que nos interesa tocar para realmente entender por qué se persigue con tanta insistencia la aplicación de esta.

La conferencia se concluiría con la mención de los puntos más importantes que se tocaron a lo largo del desarrollo de la plática informativa que nos brindan nuestros especialistas y por supuesto con las dudas externadas por el auditorio a las cuales se espera todos reciban la respuesta que esperan o que bien comprendan con exactitud lo que comprende esta Evaluación Profesional Docente de principio a fin como estrategia de mejora de la calidad educativa.

Una vez terminada la conferencia se agradece y despide a nuestros invitados especiales, la señor Sylvia Schelckes del Valle y Manuel Gil Anton, agradeciendo de ante mano el tiempo prestado y la información brindada a la auditoria.

Se despedirá de igual manera a la auditoria y se pedirá concientizarse ellos mismos sobre si la estrategia es adecuada o no, y esperando cada uno de ellos genere una reflexión sobre si su práctica pedagógica que ejecutan a diario o que ejecutaran será la más adecuada para cubrir las necesidades de nuestra sociedad estudiantil.

9.3 Bibliografía

Referencias

(s.f.). Obtenido de <http://www.definicion.org/evaluacion>

es.slideshare. (28 de MAYO de 2002). Obtenido de es.slideshare:
<http://es.slideshare.net/Adamirez/cuadro-autores>

Alvaréz, T. C. (1994). Calidad. *Revista Iberoamericana de Educación* .

Anton, M. G. (14 de Marzo de 2017). *¿Que hay de nuevo en el Modelo Educativo?* Obtenido de Educacion Futura: <http://www.educacionfutura.org/que-hay-de-nuevo-en-el-nuevo-modelo/>

Anton, M. G. (22 de Mayo de 2017). *Del auditorio a cinco "aztecas"*. Obtenido de Del auditorio a cinco "aztecas": <http://www.educacionfutura.org/del-auditorio-a-cinco-aztecas/>

Anton, M. G. (27 de Marzo de 2017). *Educacion Futura*. Obtenido de Nuevo Modelo Educativo: del Gris al Tecnicolor: <http://www.educacionfutura.org/nuevo-modelo-educativo-del-gris-al-tecnicolor/>

Anton, M. G. (18 de Enero de 2017). *La reforma ausente*. Obtenido de Educacion Futura: <http://www.educacionfutura.org/la-reforma-ausente/>

Barriga, L. M. (22 de Abril de 2017). La partida de Sylvia Schelmelkes . *La jornada, Opinion*, pág. 1.

Becerril, A. (13 de Marzo de 2017). Estos son los 5 ejes torales del Nuevo Modelo Educativo. *Excelsior*, pág. 2.

Beresaluce, R. (s.f.). *El profesor como guía-orientador. Un modelo docente*. Recuperado el 20 de Marzo de 2017, de La profesión docente. El maestro y los modelos metafóricos:
<https://web.ua.es/va/ice/jornadas-redes-2014/documentos/comunicacions-posters/tema-2/392803.pdf>

Cabrera. (1987). *La evaluaciòn del rendimiento escolar*. Obtenido de La evaluaciòn del rendimiento escolar: <https://lahermandaddeeva.files.wordpress.com/2010/03/definicion-de-evaluacion.pdf>

Carlos, M. I. (2007). Experiencias mexicanas. *Revista Mexicana de Investigacion Educativa*, 1435 - 1437.

Castillo, G. d. (s.f.). Rasgos del Servicio Profesional Docente. En G. V. Gloria del Castillo, *Reforma Educativa ¿Que estamos transformando?* (pág. s.f). Mexico: Flasco.

Conceptos de Calidad segun diversos autores. (s.f.). Recuperado el 25 de Marzo de 2017, de Conceptos de Calidad segun diversos autores: <http://xxxturismoxxx.blogspot.mx/2010/03/conceptos-de-calidad-segun-diversos.html>

Cronbach. (1963). *La evaluaciòn del rendimiento escolar*. Obtenido de La evaluaciòn del rendimiento escolar: <https://lahermandaddeeva.files.wordpress.com/2010/03/definicion-de-evaluacion.pdf>

Educacion, I. N. (2015). Características generales de los instrumentos para evaluar el desempeño docente. En I. N. Educacion, *Instituto Nacional de Evaluacion para la Educacion* (pág. 4).

- Educaciòn, I. N. (s.f.). *Servicio Profesional Docente*. Obtenido de Servicio Profesional Docente: Modelo de Evaluaciòn del desempeñò docente 2017
- Federaciòn, D. O. (11 de Septiembre de 2013). *Ley General del Servicio Profesional Docente*. Obtenido de Propòsitos del Servicio Profesional Docente:
http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013
- Fundaciòn Instituto de Ciencias del Hombre. (s.f.). Obtenido de Fundaciòn Instituto de Ciencias del Hombre:
https://www.uv.mx/personal/jomartinez/files/2011/08/LA_EVALUACION_EDUCATIVA.pdf
- Garduño, V. (29 de Abril de 2016). *Hay que partir de qué país queremos, para diseñar educaciòn que necesitamos: Schmelkes*. Obtenido de Educaciòn Futura: <http://www.educacionfutura.org/hay-que-partir-de-que-pais-queremos-para-disenar-educacion-que-necesitamos-schmelkes/>
- Hoyos, E. (2014). *Ralph Tyler, el padre de la evaluaciòn educativa*. Obtenido de <http://repositorio.ucm.edu>.
- Huguet, G. (2005). Apuntes acerca de la Evaluaciòn Educativa. En G. Huguet, *Apuntes acerca de la Evaluaciòn Educativa* (pág. 62).
- (2004). Calidad. En O. P. Joao, *Diccionario pedagògico* (pág. 38).
- Juan, O. P. (2004). *Diccionario pedagògico*.
- Lafourcade, P. (s.f.). *Concepto de Evaluaciòn Aplicada*. Obtenido de Concepto de Evaluaciòn Aplicada:
<http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.01.html>
- Lancaster. (1995).
- Liston, D. P. (1993). *Formaciòn del profesorado y condiciones sociales de escolarizaciòn*. La Coruña: Morata.
- Maccario, R. (s.f.). *Concepto de Evaluaciòn Aplicada*. Obtenido de Concepto de Evaluaciòn Aplicada:
<http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.01.html>
- Martinez Rizo, F. (2012). Antecedentes de la Evaluaciòn en Mexico. En F. Martinez Rizo, *El proyecto del INEE y sus primeros años. En INEE: una dècada de evaluaciòn* (págs. 16 - 23). Mèxico: INEE.
- Mèxico, G. d. (s.f.). *Servicio Profesional Docente*. Obtenido de Servicio Profesional Docente:
http://seduc.edomex.gob.mx/servicio_profesional_docente
- Montero. (2001). Formaciòn Docente. *Formaciòn del Docente*, 87.
- Neza, G. A. (15 de Mayo de 2017). La Reforma Educativa ¿Sigue...? *Sin recreo*, págs. 1, 2.

- Panqueva, S. J. (s.f.). Docente. En S. J. Panqueva, *CONCEPCIÓN DE MAESTRO EN FREIRE* (pág. 2). Siglo eintiuno.
- Pérez, T. P. (s.f.). *Lo que significa ser maestro o maestra*. Obtenido de Lo que significa ser maestro o maestra: http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/articles-341981_recurso_1.pdf
- Picardo, J. O. (2004). *Diccionario pedagógico*. 2004.
- Pineda, E. J. (21 de Julio de 2016). *Del nuevo modelo educativo dependerá la pertinencia de las evaluaciones que realicemos: INEE*. Obtenido de Educacion Futura: <http://www.educacionfutura.org/del-nuevo-modelo-educativo-dependera-la-pertinencia-de-las-evaluaciones-que-realicemos-inee/>
- Publica, S. d. (2016). Características de la Evaluacion del desempeño docente. En S. d. Publica, *Etapas, aspectos, metodo se instrumentos. Proceso de evaluacion del desempeño docente y tecnico docente*. (pág. 8).
- R, D. (1993). Obtenido de La evaluaciòn en la Es Venezolana: <http://www.redalyc.org/pdf/447/44740211.pdf>
- Santibañez, L. e. (2006). Antecedentes de la Evaluacion en Mexico. En L. e. Santibañez, *aciendo camino. Análisis del sistema de evaluación y del impacto del programa de estímulos docentes Carrera Magisterial en México*. (pág. s.f.). Santa Monica.
- Secretaria de Educaciòn Bàsica, S. d. (2016). *Introducciòn*.
- Secretaria de Educacion Publica. (2016). Propositos de la EPD. En S. d. Publica, *Etapas, aspectos, metodos e instrumentos. Proceso de Evaluacion del desempeño docente y tecnico docente* (pág. 7).
- SEP. (2012). *SEP*. Obtenido de Características del Sistema de Evaluacion Docente en Mexico: http://www.evaluacionuniversal.sep.gob.mx/estadisticas_ok.htm
- Stufflebeam. (1971). *La evaluaciòn del rendimiento escolar*. Obtenido de La evaluaciòn del rendimiento escolar: <https://lahermandaddeeva.files.wordpress.com/2010/03/definicion-de-evaluacion.pdf>
- Teleña, A. P. (s.f.). *Concepto de Evaluaciòn Aplicada*. Obtenido de Concepto de Evaluaciòn Aplicada: <http://www.chasque.net/gamolnar/evaluacion%20educativa/evaluacion.01.html>
- Trejo, M. (s.f.). *¿Qué implica ser docente?* Recuperado el 16 de Marzo de 2017, de ¿Qué implica ser docente?: <http://www.improma.com/que-implica-ser-docente/>

Anexos
Anexo 1.



UNIVERSIDAD DEL ESTADO DE MEXICO

CAMPUS TECAMAC LICENCIATURA EN PEDAGOGIA

INSTRUCCIONES: La presente investigación necesita de su colaboración con respecto al tema “Evaluación Profesional Docente (EPD)” Agradezco anticipadamente tu participación subrayando la respuesta que considere más de su agrado.

OBJETIVO: Conocer los diferentes puntos de vista que tiene un docente sobre el tema de la EPD.

1. ¿Considera usted que la Evaluación Profesional Docente impacta en la calidad de la educación?
a) Si. b) No. c) Tal vez.

2. ¿Si fuera docente, estaría de acuerdo en ser evaluado?
a) Si. b) No. c) Tal vez.

3. ¿Si fuera docente se sentiría preparado para realizar una Evaluación Profesional Docente?
a) Si. b) No. c) Tal vez.

4. ¿Está de acuerdo en que todos los docentes sean evaluados?
a) Si. b) No. c) Tal vez.

5. Al realizar esta propuesta, ¿Considera que la opinión de los docentes acerca de la Evaluación Profesional Docente se tomó en cuenta?
a) Si. b) No. c) Tal vez.

6. ¿Conoce cuáles son las causas que originan realizar una Evaluación Profesional Docente?

- a) Si. b) No. c) Algunas.

7. ¿Sabe cuáles son las consecuencias de no aprobar esta Evaluación?

- a) Si. b) No. c) Algunas.

8. ¿Conoce el objetivo final que tiene la Evaluación Profesional Docente?

- a) Si. b) No. c) Tal vez.

9. ¿De qué forma crees que se les informa a los docentes que serán evaluados?

- a) Por un amigo. b) Noticias. c) Otro.

10. Si usted se enterara que sería evaluado, ¿Experimentaría sentimientos de...?

- a) Angustia. b) Enojo. c) Miedo.