

Los docentes y la evaluación del desempeño en la EMS. Estudio de Caso en Playas de Rosarito, Baja California

Professors and performance evaluation in secondary level education.
Case study of Playas de Rosarito, Baja California

Eilen Oviedo González
Universidad Pedagógica Nacional, Sede Tijuana
eoviedog@edubc.emx

José Francisco Oviedo Villavicencio
Universidad Pedagógica Nacional, Subsede Ensenada
jfranciscooviedo@hotmail.com

Resumen

La presente investigación consiste en un estudio transversal realizado a los docentes del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California, Plantel Primer Ayuntamiento, ubicado en el Municipio Playas de Rosarito, es un estudio de seguimiento al Programa de Formación Docente para la Educación Media Superior (PROFORDEMS), realizado en Marzo del 2012 y su posible relación con los resultados obtenidos por los docentes en la Primera Evaluación del Desempeño Docente, realizada en el año 2015.

Se analizan los resultados obtenidos dentro de la evaluación del desempeño docente, frente a los resultados obtenidos por otros docentes y tomando en cuenta variables como años en servicio, escolaridad, el haber cursado el programa de Formación Docente, así como el hecho de haber cursado estudios de posgrado. La metodología utilizada en este primer momento es de carácter cuantitativa y el presente es un estudio preliminar de otro que se hará a nivel Municipal para determinar si los resultados son similares en todos los planteles.

Palabras clave

Formación docente, práctica docente, PROFORDEMS, evaluación del desempeño.

Abstract

The following research consists of a transversal study done by the professors of the "Colegio de Bachilleres" from the state of Baja California, in the municipality of Playas de Rosarito, this study is a follow up to the "Formacion Docente para la Educacion Media Superior (PROFORDEMS)" program, completed in March 2012 and its possible correlation to the results obtained by the professors in the first evaluation completed in 2015.

Analyzing the results obtained within the evaluation against the ones obtained by other professors and taking in consideration variables such as years in service, education level, PROFORDEMS participation, as well as having postgraduate degrees. The methodology used in this study is quantitative and its a preliminary study to another which will be done at a municipal level to determine if the results are similar in all the schools.

Keywords

Professor formation, teaching practice, PROFORDEMS, evaluation.

Introducción

Las reformas educativas en nuestro país de la última década, han generado transformaciones profundas en la forma en que se percibe la tarea docente, los niveles básico y medio superior han sido partícipes de múltiples cambios durante este periodo. Para el caso de la educación Media Superior, es a partir del 2008 que se publican una serie de Políticas públicas para transformar la visión que se tiene del nivel, así como el aseguramiento de la calidad de los aprendizajes, de igual manera se incluyen procesos de formación y evaluación docentes que entran en vigor a partir del 2009. Esto a través de una serie de acuerdos emitidos por la Secretaría de Educación Pública (SEP), iniciando con el Acuerdo 442, por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato (SNB), donde se da inicio a la Reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS, 2008), en él, se restablecen nuevos parámetros en materia de organización y homologación del servicio ofrecido por el nivel de bachillerato en México en aspectos como son: materia curricular (SEP, 2008) en el establecimiento de perfiles docentes (SEP, 2008b y 2013), de egreso de los alumnos de bachillerato (SEP, 2008) y competencias de directivos.

Derivado de esta reorientación en la política educativa se implementaron acciones en materia de formación docente, particularmente, a través del programa de Formación Docente de la Educación Media Superior (PROFORDEMS). Desde estas mismas bases se establecieron los mecanismos de convalidación por parte de externos emitiendo Certificaciones Docentes para este nivel educativo, así como el examen ECODEMS. Sin embargo, a siete años de la instrumentación del programa, así como de la

aplicación de la normatividad relacionada con la Ley del Servicio Profesional Docente. Los cambios impulsados y la instrumentación de estos mecanismos y procesos académico-administrativos en el escenario y las prácticas docentes e institucionales han surgido más interrogantes que respuestas.

La presente investigación propone una mirada de manera transversal a la implementación de estas políticas, vistas a lo largo de los últimos ocho años, desde la vida cotidiana en un Plantel de Colegio de Bachilleres en el Estado de Baja California. Es sabido que la Educación Media Superior (EMS) en México comprende un conjunto de modalidades institucionales que ofrecen enseñanza formal a los alumnos egresados de secundaria. La EMS cuenta con siete subsistemas presentes en el estado de Baja California [Centro de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTE), Colegio de Bachilleres de Baja California (COBACH), Dirección General de Bachillerato (DGB), Dirección General de Estudios Tecnológicos y Agropecuarios (DGTA), Dirección General de Estudios Tecnológicos e Industriales (DGETI), y Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), y las preparatorias de UNAM] se pueden encontrar estructuras y formas de organización donde prevalece la diversidad y la complejidad en el desarrollo o concreción de resultados esperados de la Educación Media Superior. De acuerdo con la UNESCO (2006), la Evaluación del Desempeño Docente tiene incidencia en la labor educativa y en la calidad del servicio que se brinda a los estudiantes. En el caso Mexicano a partir del 2008, dentro del marco de RIEMS se establece un perfil del docente de ocho competencias básicas que debe cumplir el profesor frente a grupo. A partir del 2010, se inicia el proceso

de Certificación de los docentes de Nivel Medio Superior (CERTIDEMS), mismo que evaluaba a través de un trabajo de intervención, el desempeño docente. Es a partir del 2015, con la creación del Instituto Nacional para la Evaluación Educativa, se inicia con una segunda evaluación a los docentes del Nivel, evaluando únicamente cuatro de las competencias marcadas en el perfil docente, sin dejar claro aún si la certificación continua siendo requisito o no para los docentes del nivel.

Cabe hacer mención de que el perfil que se establece en el acuerdo 447, de ocho competencias docentes:

1. Organiza su formación continua a lo largo de la vida.
2. Domina y estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.
3. Planifica los procesos de enseñanza y aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias y los ubica en contextos disciplinares sociales amplios.
4. Lleva a la práctica procesos de enseñanza y aprendizaje de manera afectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.
5. Evalúa los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.
6. Construye ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.
7. Contribuye a la generación de un ambiente que facilita el desarrollo sano e integral de los estudiantes.
8. Participa en los proyectos de mejora continua de su escuela y la gestión institucional. (SEP, 2008).

Posteriormente, se plantea la ley del servicio profesional docente (LSPD), que dicho sea de paso, es una ley complementaria al artículo tercero, fracción III de la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, y que aplica al Servicio Profesional Docente, para ingreso, promoción y reconocimiento, así como permanencia en el servicio, misma que fue

publicada en el mes de septiembre del 2013, busca regular el servicio profesional docente, establecer los perfiles, parámetros e indicadores, así como regular los derechos y obligaciones derivados del servicio profesional docente de Educación Básica y Media Superior, así como asegurar a transparencia y rendición de cuentas. La ley aplica, para los docentes, personal con funciones de dirección y supervisión en la Federación, Estados y municipios, así como los asesores pedagógicos.

Entre sus propósitos está el mejorar la práctica profesional a través de la evaluación de escuelas, intercambio de experiencias, asegurar con base en la evaluación la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal docente, así como el personal con funciones de dirección y supervisión. Dentro de los mecanismos establecidos en la Ley del servicio Profesional Docente, se encuentran el establecer el ingreso a través de convocatorias, basados en los perfiles, parámetros e indicadores establecidos. La promoción a cargos de dirección y de supervisión por medio de exámenes de acceso general donde se determinará la idoneidad de los perfiles para ocupar los puestos publicados.

De acuerdo con la definición en la LSPD (2013), se trata de una evaluación de carácter formativo y busca mejorar las funciones docentes y técnicos docentes en servicio, establecer áreas de mejora que contribuyan a que el servicio docente otorgado sea de calidad. Una evaluación que recupere la información acerca de las condiciones de trabajo de los docentes y técnicos docentes. Pero básicamente que está enfocada a evaluar prácticas docentes, argumentación y contextualización de la misma.

La evaluación al desempeño se presenta en tres grandes fases: la primera inicia con la notificación, el registro de los docentes y técnicos docentes, la segunda fase: se lleva a cabo en cuatro etapas diferentes, la

primera etapa: consiste en el Informe de cumplimiento de responsabilidades, la segunda, consiste en la elaboración de un expediente de evidencias de enseñanza, la tercera etapa en la evaluación de conocimientos, actualizados y competencias didácticas que favorezcan el aprendizaje y el logro de competencias (se lleva a cabo a través de dos exámenes) y la última: la planeación didáctica argumentada o la presentación de constancia de haber aprobado la Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior (ECODEMS) o la Certificación Docente de la Educación Media Superior (CERTIDEMS). La tercera fase consiste en la calificación, notificación de resultados y la entrega de informes individualizados a los docentes.

Para efectos de nuestra investigación, nos enfocaremos en la segunda etapa, pero sobre todo en las acciones en donde interviene el profesor y su práctica docente:

- A) Expediente de evaluación de evidencias de enseñanza, el cual tiene como propósito de evaluar el análisis que realiza el docente sobre una selección de los productos elegidos para describir las características del desarrollo y aprendizaje, a partir del enfoque didáctico correspondiente, incluye una elección por parte del docente de los contenidos, los productos para llevar a cabo la evaluación, así como la reflexión del docente sobre su propia práctica y su vinculación con los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- B) Evaluación de Conocimientos actualizados y competencias didácticas, mismo que se llevó a cabo a través de dos exámenes, uno, de conocimientos disciplinares.
- C) Evaluación de casos de competencias didácticas para afrontar situaciones de su prácticas en la EMS, cabe mencionar que esta parte del examen consiste en saber aplicar los conocimientos disciplinares y adecuarlos a situaciones didácticas.

D) Planeación Didáctica Argumentada, la cual consiste en el análisis, la justificación, sustentación y otorgar significado a las estrategias implementadas buscando contextualización, pertinencia y significación de los contenidos.

Si realizamos una traducción a niveles taxonómicos, el punto A correspondería a un nivel Uniestructural, el punto B a un aspecto Multiestructural (de conocimiento), el punto C a un nivel Relacional (de aplicación) y por último el nivel D, se traduce a un nivel Meta cognitivo, las acciones que implican a un docente proactivo que planifica, diseña, implementa y evalúa, así como aquel que construye ha sido una constante a partir de la Implementación de los cursos de Formación Docente, más allá de uno que solo reproduce los programas que se le encomiendan.

Cabe hacer mención, que del acuerdo 447, solo se evalúan 3 de las ocho competencias que marca el perfil, mismas que corresponden a la dimensión 2, 3 y 5, la dimensión 1, engloba los atributos de la competencia 1, replanteada, y por último en la cuarta dimensión, se materializa uno de los dos de los tres principios de la RIEMS, los cuales son la pertinencia y contextualización de los conocimientos.

Objetivo General

Clasificar los resultados obtenidos por los docentes del Plantel Primer Ayuntamiento de Colegio de Bachilleres, en el Municipio de Rosarito, durante la la Evaluación del Desempeño docente realizada en el 2015, y documentar sus percepciones en términos de pertinencia, relevancia y contextualización de la evaluación, en cada una de las dimensiones evaluadas.

Objetivos Específicos

- Identificar a una muestra de docentes que participaron en la Evaluación del Desempeño docente del Plantel.

- Identificar las áreas disciplinares y sus antecedentes relacionados con el Programa de Formación Docente de la Educación Media Superior (ProForDEMS), así como el programa de Certificación Docente (CERTIDEMS).
- Analizar datos como edad, formación profesional, PROFODEMS, CERTIDEMS, años de experiencia profesional para determinar su influencia en la percepción acerca de la evaluación del desempeño docente.

La Metodología

En esta fase de la investigación, se cuenta con los resultados obtenidos por los docentes a nivel Medio Superior, mismos que son de libre acceso y se cuenta con la base de datos que derivó el estudio: Formación Docente y prácticas de profesores. El caso de Colegio de Bachilleres, realizado durante el 2012. El presente es un estudio transversal o de seguimiento, de acuerdo con Sampieri, et al (2014) los define como “diseños transeccionales correlacionales-causales, ya que describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado, ya sea en términos correlacionales o en función de la causa-efecto” (p.158).

En este sentido, se retoma el estudio previo acerca del programa de formación, a 4 años de su seguimiento y se analizan los resultados obtenidos dentro de la evaluación del desempeño realizada en 2015, por los mismos sujetos, para determinar si el programa de ProForDEMS, tuvo un impacto positivo, o no dentro de la evaluación y sus parámetros.

El Problema

Durante el 2011, se realizó una primera investigación en el Plantel Primer Ayuntamiento, del Colegio de Bachilleres del Estado de Baja California. El plantel se

encuentra ubicado en el Municipio de Playas de Rosarito, el plantel se eligió, debido a que...”era un plantel atípico, ya que a la fecha sólo resta poco más del 10% de la población docente pendiente de cursar el diplomado (ProForDEMS) y de esta muestra el 50% se encuentra en proceso de certificación” (Oviedo, 2012;p.22).

Adicionalmente durante la investigación, se realizó una revisión de las condiciones del plantel, el cual en 2011, contaba con una población estudiantil de 1500 alumnos, y eran atendidos por un total de 37 docentes, los cuales en el momento de la primera investigación el 90% de los mismos contaban con el Diplomado ProForDEMS, acreditado, y 50% en proceso de Certificación, atendiendo a una población dentro de las primeras cinco generaciones del Programa de Formación, así como en las primeras cuatro generaciones de Certificación.

Los Resultados

Los resultados que se analizaron dentro de esta investigación, como se comentó anteriormente, cuenta con cuatro dimensiones: la primera corresponde al expediente de evidencias de desempeño, la segunda fase examen de conocimientos, la tercera fase corresponde al examen de casos de competencias didácticas, y por último la planeación didáctica argumentada, En todos los caso la escala de calificación es por niveles, los cuales tienen el siguiente significado: NI= Insuficiente, NII= Suficiente, NIII= Bueno, NIV= Excelente, hay algunos casos en los que no se cuenta con el desglose correspondiente aun cuando si se tiene el dictamen final. Ahora bien, con relación a los resultados, se considera docente idóneo, aquel que obtiene un nivel II, mínimo en todos los instrumentos, ya que de acuerdo a los lineamientos, se considera que...”cuenta con dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades que se consideran indispensables para la labor docente”.

Se considera deseable que el docente se encuentre entre los niveles III y IV, ya que se considera que adicionalmente a que el docente cuente con el dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades que se consideran indispensables para la labor docente, y demuestre capacidad para utilizarlos en diferentes situaciones didácticas, contextualizadas y pertinentes (SEP, 2015).

Actualmente, la planta docente ha sufrido algunos cambios, cuenta con 54 docentes, los cuales atienden a una población de poco más de 1850 alumnos. Asimismo, 44 cuentan con ProForDEMS, lo cual a pesar de los cambios representa el 81% del total de la planta, 19 con Certificación Docente, equivalente al 35.18%, y 23 fueron evaluados para el Desempeño en el año 2015.

De los docentes que fueron evaluados durante el 2015 del Plantel Primer Ayuntamiento, corresponden siete al área de ciencias experimentales (tres del área de Biología, dos del área de física y dos del área de química), tres del área de ciencias sociales (administración, economía e historia), dos del área de informática, tres del área de humanidades (filosofía, lógica, así como ética y estética), y cinco más del área de matemáticas.

El siguiente elemento consistió en identificar el nivel de estudios de los docentes evaluados, de los veintitrés docentes evaluados, doce con estudios de Licenciatura, diez cuentan con estudios de maestría, 1 con estudios de doctorado.

Derivado de lo anterior, los años de experiencia docente, van entre 7 y 15 años de experiencia docente, en promedio 11 años de experiencia docente. Por otro lado, se observa que el 96% de los docentes evaluados contaban con el Programa de Formación docente Profordems y el 48% con Certificación de competencias docentes, el 96% de los mismos aprobaron el examen, no

necesariamente siendo la totalidad de los que contaban con ellos.

Los resultados obtenidos por los docentes del plantel se presentan a continuación:

- 1) 4% con Niveles de Insuficiente
- 2) 26% con niveles de Suficiente
- 3) 57% con nivel Bueno
- 4) 4% Con nivel Excelente
- 5) 9% con nivel Destacado.

Con respecto a los resultados, el docente que obtuvo los resultados de insuficiente, cuenta con nivel de estudios de Licenciatura y 14 años de experiencia en el nivel, cursó el programa de Formación, así como el proceso de Certificación. Los docentes que obtuvieron niveles de suficiente, corresponden a uno del área de ciencias experimentales, dos del área social, dos de humanidades y uno más de matemáticas, ninguno logró la Certificación docente y solo uno cuenta con estudios de maestría concluidos, por lo que se concluye que si existe una relación entre la disponibilidad para concluir con los procesos determinados por el nivel. Los maestros con resultados de bueno, de los trece 7 cuentan con estudios de maestría, y los trece con el programa de formación docente Profordems, por lo que se concluye que el programa en conjunto con un estudio de Licenciatura puede apoyar a los docentes a lograr mejores resultados en la evaluación del desempeño. Comparado con el docente que cuenta con iguales años de experiencia, sin embargo no cuenta con los programas de certificación o de formación, que solo obtuvo niveles suficientes, como puede observarse en el anexo.

Después de revisar los datos y llevar a cabo el análisis que se realizó por parte de cada una de las fases del examen, se determina que la en la fase de: expediente de evidencias de enseñanza, fue a fase que resultó con más niveles de insuficiente, y las puntuaciones generales más bajas. Con relación a la fase: examen de conocimientos, ninguno salió

insuficiente, y 5 de los 23, contaron con puntaje de bueno a destacado. En la fase examen de casos de competencias didácticas, fue el segundo resultado más bajo, obteniendo dos casos resultados reprobatorios, y 9 con la puntuación suficiente, y por último la planeación argumentada, este sería el tercer elemento más bajo, considerando nueve participantes con puntuación suficiente e insuficiente.

Conclusiones

- Los resultados arrojados por el programa advierten que efectivamente existe una relación entre los resultados obtenidos por los docentes evaluados, y el haberse formado dentro del programa Competencias básicas para la Educación Media Superior (ProForDEMS). Esta relación es positiva y dota de herramientas, aun cuando el docente no cuente con estudios de Posgrado, los resultados que se arrojan en el proceso de Evaluación son mejores en las cuatro dimensiones.
- No se encontró una relación entre los años de servicio y los resultados en el examen como determinante para obtener un mejor resultado.
- Los resultados obtenidos con puntajes más bajos son: la integración de los expedientes de los alumnos (portafolios de evidencias), lo que denota que aún la evaluación y su sentido no es algo claro bajo el modelo por competencias, así como la integración de los mismos es una deficiencia entre los profesores del nivel. Por otro lado el Examen de casos de competencias didácticas, que implica el poder aplicar los conocimientos

disciplinarios en contextos determinados para poder desarrollar secuencias didácticas más pertinentes es otro de los elementos a trabajar por los Profesores en Servicio.

Referencias

- Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (2015). Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Procesos de la evaluación del desempeño docente. Educación Media Superior. Julio 2015. Recuperado en; http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ms/docs/2015/perm-anencia/etapas_aspectos/Etapas_Docentes_Desempeno_EMS.pdf, (Consultada en agosto del 2015).
- Oviedo, E. (2012). Formación Docente y prácticas de profesores. El Caso de Colegio de Bachilleres. Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional, Tijuana, Baja California, México.
- Oviedo, E. (2014). Formación y Certificación Docente, Revista Iberoamericana de producción académica y gestión educativa, Publicación 01, Ene-Jun 2014.
- Secretaría de Educación Pública (2008). Acuerdo 442, por el que se establece el Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de la diversidad. Diario Oficial de la Federación, publicado el 26 de septiembre del 2008.
- Secretaría de Educación Pública (2008^a). Acuerdo 447, por el que se establecen las competencias docentes de quienes imparten la Educación Media Superior. Diario Oficial de la Federación, publicado el 28 de octubre del 2008.

