

# Observación de clase y portafolio del docente, ¿por qué no serán utilizados para evaluar el desempeño de los maestros?



“

Mi opinión es que nos estamos enfocando sólo al maestro sin comprender todo el trasfondo que una educación de calidad implica [...] Para empezar, considero injusto evaluar a alguien con una prueba [...] [Eso no es evaluación] si así lo hiciéramos con los alumnos, un gran porcentaje de ellos saldría reprobado y con más razón si el examen que aplicamos tiene esa finalidad.”

DOCENTE DE LA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE HERMOSILLO

<http://www.excelsior.com.mx/nacional/2014/02/16/944020>

“

La evaluación de desempeño es una gran incertidumbre sobre todo para los que nos faltan todavía años para jubilarnos, mi pregunta es ¿qué transparencia tendrá este dichoso examen? [...] hay mucha desinformación.”

DOCENTE DE TELESECUNDARIA

<http://profelandia.com/jubilar-a-los-maestros-un-acto-de-ingratitud-no-de-justicia-laboral>

En septiembre de 2013, a raíz de la expedición de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), surgieron numerosas preguntas alrededor de la evaluación docente, en particular sobre la relativa a la de permanencia. Los profesores se preguntaban: *¿cómo nos van a evaluar?*, y *¿evaluarán el desempeño con una prueba?* En febrero de 2015, circuló información en Internet en torno a las posibles herramientas para evaluar el desempeño, las cuales incluían las encuestas a padres de familia, la entrevista al director, la observación de las prácticas docentes en el aula, el portafolio del docente y los exámenes de conocimiento, entre otras; todo esto hizo surgir nuevas interrogantes como: *¿les van a preguntar a los padres de familia sobre mi desempeño, y si les caigo mal?*, *¿van a observarme dando una clase, durante cuánto tiempo?*, *¿quién me va a observar para calificarme?*, *¿qué debe contener el portafolio?* Conforme avanza el tiempo, los docentes han ido planteando nuevas interrogantes con base en la información que se difunde en las redes sociales, en los diarios y en las páginas oficiales del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) y de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) de la Secretaría de Educación Pública (SEP).

Es probable que estas preguntas estén asociadas con el hecho de que las fechas y plazos determinados por la Ley son sumamente vertiginosos, aunado a que los procesos de evaluación tienen una alta complejidad, están en construcción, y las tareas de validación del INEE y las implicadas en su desarrollo por parte de la Coordinación, son demandantes. Es posible que ese sea el motivo por el cual la información en torno a estos procesos de evaluación no haya fluido aún de la forma deseable, lo que ha suscitado incertidumbre y suspicacias principalmente entre quienes serán sujetos de la evaluación.

El propósito de esta nota es ofrecer algunas respuestas a las anteriores interrogantes, en particular a las vinculadas con las razones por las que se decidió no utilizar la observación de clase y el portafolio como instrumentos para la

La evaluación del desempeño docente es “la prueba de fuego” de las evaluaciones estipuladas en la LGSPD

El desempeño docente requiere ser evaluado a través de formas diversas que den cuenta de la práctica cotidiana del docente, así como por medio de una batería de instrumentos que permita captar la multiplicidad de factores que lo condicionan

evaluación del desempeño docente en esta primera etapa de aplicación.

En palabras de Eduardo Backhoff y Gilberto Guevara, consejeros de la Junta de Gobierno del INEE, la evaluación del desempeño docente es “la prueba de fuego” de las evaluaciones estipuladas en la LGSPD, no sólo porque implica evaluar a cerca de 1.4 millones de docentes en servicio, tanto de educación básica como de media superior —cantidad que añade una complejidad que casi ningún otro país en el mundo comparte—, sino porque sus resultados serán considerados en los procesos de promoción en la función, de reconocimiento y de permanencia. En el primero, para obtener mayor número de horas frente a grupo o un reconocimiento (económico o de otro tipo); en el de reconocimiento, para tener la posibilidad de fungir como tutor o asesor técnico pedagógico; y en la permanencia, con el fin de mantenerse en la función que se desempeña.<sup>1</sup>

La práctica docente es una actividad compleja cuyo desarrollo depende de muy diferentes factores, entre ellos el nivel educativo y las características de los estudiantes, los contenidos y estrategias de enseñanza, los diversos contextos socioculturales en los que ocurre, y las condiciones de infraestructura. Por todo ello, el desempeño docente requiere ser evaluado por medio de formas diversas que den cuenta de la práctica cotidiana del docente, así como por medio de una batería de instrumentos que permita captar la multiplicidad de factores que lo condicionan.<sup>2</sup> La propia LGSPD refiere los aspectos principales que abarcan las funciones de docencia<sup>3</sup> que se definen en el “Perfil, parámetros e indicadores” para educación básica y para educación media superior.<sup>4</sup> Sólo una evaluación de esta naturaleza podrá “servir como referente para la formación continua, fortalecer las prácticas de enseñanza, retroalimentar a los docentes para mejorar su quehacer profesional e impactar en los procesos de permanencia, de promoción y de reconocimiento marcados en la Ley. En resumen, contribuir a elevar la calidad de las prácticas de enseñanza de los docentes y mejorar el servicio educativo”.<sup>5</sup>

Suponer entonces que la evaluación del desempeño se basará únicamente en un examen para “calificar” a los docentes, es una idea sin fundamentos.

Sin embargo, tampoco puede sostenerse que, dada su singularidad, no es posible evaluar el trabajo docente. Actualmente la evaluación tiene la posibilidad de construir indicadores cuya pertinencia y validez se relacionan con lo que implica una práctica docente eficaz y profesional.

Reconociendo la complejidad del trabajo docente, y en consonancia con los principios de una evaluación incluyente que busca tomar en cuenta la opinión de los actores educativos, así como la diversidad de contextos en los que se desarrolla la práctica educativa, el Instituto se aproximó a 57 096 docentes de educación básica y educación media superior, mediante una consulta en línea y a través de grupos focales. En un encuentro con medios de comunicación, la Consejera Presidenta del INEE, señaló que:

“la mayoría de los profesores coincide en que parte de la evaluación del desempeño incluya verlos en el salón de clases, se consideren las condiciones en las que imparten la enseñanza, es decir, la infraestructura del plantel y la ubicación de la escuela, así como la disponibilidad de materiales educativos”.

<sup>1</sup> Backhoff, E. y Guevara Niebla, G. (2015, 17 de junio). La Reforma Educativa y la evaluación docente: retos para su implementación. *Nexos*. Recuperado de: <http://www.nexos.com.mx/?p=25277>

<sup>2</sup> INEE (2015). Bases para la formulación del programa de mediano plazo para la evaluación del Servicio Profesional Docente (2015-2017). Recuperado de: <http://es.slideshare.net/planeacionesnuevareforma/bases-para-la-evaluacion-docente-inee-2015-2017>

<sup>3</sup> Artículo 14 fracción II. DECRETO por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente. DOF: 11/09/2013. Recuperado de: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013)

<sup>4</sup> Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes. Educación Básica y Educación Media Superior. Recuperado de: [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/parametros\\_indicadores/PPI\\_DESEMPENO%20DOCENTE\\_TECDOCENTES.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/parametros_indicadores/PPI_DESEMPENO%20DOCENTE_TECDOCENTES.pdf) y [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ms/docs/2015/permanencia/PPI\\_DESEMPENO\\_EMS.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ms/docs/2015/permanencia/PPI_DESEMPENO_EMS.pdf)

<sup>5</sup> INEE (2014). Lo que debemos saber de la evaluación del desempeño docente. Recuperado de: <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-con-docentes/1720-lo-que-debemos-saber-de-la-evaluacion>

En la encuesta aplicada, los docentes enunciaron una serie de instrumentos que consideraron pertinentes para evaluar su desempeño tales como el uso de cuestionarios de autoevaluación, los portafolios de evidencias, la observación en el aula, la evaluación entre pares, la entrevista al director, la aplicación de una entrevista a alumnos y a padres de familia, o la implementación de grupos focales para la evaluación del desempeño docente en su contexto escolar.<sup>6</sup>

Es posible que con la difusión de esta información, en la página del INEE y en algunos medios de comunicación, se haya asumido que estos “posibles” instrumentos serían “los instrumentos”, y ello dio lugar a preguntas como: *¿quiénes serán los observadores?, ¿qué preparación tendrán?, ¿qué elementos van a constituir el portafolio de evidencias?, ¿en qué consiste cada instrumento?*, entre otras. En abril pasado, la CNSPD publicó las etapas, los aspectos, los métodos y los instrumentos que comprenderán la evaluación de desempeño docente. Si bien se retoman elementos de los primeros instrumentos planteados (por ejemplo, la revisión y argumentación de una muestra de evidencias de aprendizaje de los alumnos, la valoración del director del plantel y los exámenes de conocimientos), se determinan otros que no involucran la observación en aula y el portafolio.<sup>7</sup> Ello generó una ola de nuevas interrogantes: *¿por qué se han definido otros instrumentos?, ¿por qué no se hará observación en aula?, ¿cómo se evaluará el desempeño sin observar mi trabajo?*

<sup>6</sup> Hernández, L. (2015, 25 de enero). *Excelsior*. Recuperado de: <http://www.excelsior.com.mx/nacional/2015/01/25/1004591>

<sup>7</sup> Para conocer los aspectos, métodos, etapas e instrumentos del Proceso de Evaluación del Desempeño Docente en Educación Básica consultar: [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas\\_aspectos/VERSION\\_FINAL\\_dmj\\_docentes\\_190515.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/VERSION_FINAL_dmj_docentes_190515.pdf)

### Etapas de la evaluación del desempeño docente Educación básica

El documento de etapas, aspectos, métodos e instrumentos que comprenderá la evaluación del desempeño docente establece cinco etapas:

1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.
2. Expediente de evidencias de enseñanza.
3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.
4. Planeación didáctica argumentada.
5. Examen complementario (únicamente para los docentes de secundaria que imparten la asignatura Segunda Lengua: Inglés).



### Etapas de la evaluación del desempeño docente Educación media superior

El documento de etapas, aspectos, métodos e instrumentos que comprenderá la evaluación del desempeño docente establece cuatro etapas:

1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.
2. Expediente de evidencias de enseñanza.
3. Evaluación de conocimientos actualizados de la asignatura que imparte y de las competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los estudiantes, a través de la aplicación de dos exámenes.
4. Planeación didáctica argumentada (en este primer periodo de aplicación de la evaluación del desempeño, la Etapa 4 se puede exentar si el docente o técnico docente presenta la constancia de CERTIDEMS\* o ECODEMS\*\*).

\* Certificación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior.

\*\* Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior.



## Observación en el aula

Entre las razones que se analizaron y consideraron para no incluir la observación en el aula en este primer ciclo de evaluaciones, están las siguientes:

- 1 **El levantamiento de información** para evaluar el desempeño docente **requiere de un muestreo representativo del trabajo del maestro**, lo cual implica observarlo en aula más de una vez, ya que es mejor contar con diversas muestras cortas en el tiempo que con una sola muestra —una hora, en un día determinado— que incluso podría no ocurrir en el mejor momento para el maestro, la escuela, el observador o los alumnos.
- 2 **Es necesario que los observadores cuenten con una mirada informada** que les permita comprender a fondo el tipo de interacciones que suceden en el aula y emitir una valoración justa al respecto.
- 3 En la mayoría de las experiencias documentadas en las que se utiliza la observación en el aula, ésta **se lleva a cabo con una intención fundamentalmente formativa**, al ofrecer al docente una retroalimentación oportuna sobre las áreas de mejora detectadas; así, su uso es más adecuado en la evaluación interna que tiene que darse en las escuelas de forma permanente a fin de mejorar la práctica profesional de los docentes y el avance continuo de los centros escolares, tal como lo indica la Ley.

Por las razones anteriores, para utilizar esta herramienta de forma adecuada se requiere de mayor tiempo y preparación, motivo por el cual no sería pertinente emplearla en este primer ciclo de evaluación, habida cuenta del gran reto que implica su implementación en un universo que asciende a un total de 1 475 456 docentes: 1 201 517 de educación básica y 273 939 de educación media superior.

## Portafolio del docente

En relación con el uso del portafolio del docente, algunas de las razones por las que no se incluirá en esta ocasión son las siguientes:

- 1 **La construcción del portafolio requiere de un esfuerzo constante y de mediano plazo**, durante un ciclo escolar o más, por parte del docente para desarrollar un proceso sistemático y reflexivo sobre su propio desempeño. La evaluación por medio de este instrumento no se concibe como un resultado, sino como un proceso. En ese sentido, era necesario evitar que los portafolios se diseñaran simplemente como requisito para cubrir parte de la evaluación del desempeño y perdieran con ello su sentido y confiabilidad.
- 2 **La estructura del portafolio** es flexible y variada; en general, se concibe como una carpeta que **incorpora una selección de evidencias de diversa índole**, cuya definición depende del objetivo para conformarlo: planeaciones de clase, ensayos, dibujos, exámenes, tareas, trabajos colectivos, reflexiones del maestro sobre su desempeño, videos, evaluaciones de los alumnos al maestro, proyectos desarrollados por los alumnos, materiales didácticos elaborados por el docente, entre otras. Pero la importancia de conjuntar estas evidencias radica en el sentido que otorga el docente a la selección justificada de ellas, en relación con su relevancia para el cumplimiento de los objetivos buscados en un portafolio de formación: la reflexión y la autoevaluación como forma de mejorar la práctica docente.<sup>8</sup>
- 3 En el contexto mexicano, **el uso del portafolio de evidencias en el ámbito educativo es aún incipiente** o está en proceso de implementación;<sup>9</sup> es necesario avanzar en el desarrollo de las capacidades necesarias para su construcción y uso a partir de la evaluación interna que hacen los maestros y de la reflexión en torno a los avances en las diferentes dimensiones de su práctica, a fin de contribuir a “un proceso de aprendizaje en el que los profesores autoevalúan su trabajo a partir de lo que ellos viven en las aulas”.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> INEE. (2015). Bases para la formulación del programa de mediano plazo para la evaluación del Servicio Profesional Docente (2015-2017). Recuperado de: <http://es.slideshare.net/planeacionesnuevareforma/bases-para-la-evaluacion-docente-inee-2015-2017>

<sup>9</sup> Arbesu García, M.I. y Gutiérrez Martínez, E. (2014). El portafolio formativo: Un recurso para la reflexión y auto-evaluación en la docencia. *Perfiles educativos [online]*. 36(143), pp. 105-123. ISSN 0185-2698.

<sup>10</sup> Ídem.

La determinación de los instrumentos para evaluar el desempeño responde a la necesidad de contar con evidencias de lo que el maestro “hace” y lo que potencialmente “puede llegar a hacer” en su aula, en la escuela y en la comunidad donde trabaja



Debido a la importancia que representa la reflexión del docente, la evaluación del desempeño considera, en la etapa 2, el expediente de evidencias de aprendizaje, en donde el maestro hará una reflexión en torno a su práctica de enseñanza, a partir de una selección de muestras del trabajo de algunos de sus alumnos, reconociendo que dichas evidencias son sólo uno de los elementos que serán utilizados en el proceso de evaluación del desempeño.

La determinación de los instrumentos para evaluar el desempeño responde a la necesidad de contar con evidencias de

lo que el maestro “hace” y lo que potencialmente “puede llegar a hacer” en su aula, en la escuela y en la comunidad donde trabaja, mediante instrumentos que den cuenta de esta actuación y permitan obtener resultados para la comprensión y análisis de los factores que intervienen en los procesos de enseñanza y de aprendizaje. De ahí la importancia de que los instrumentos permitan recabar información válida y confiable para construir juicios fundados en el marco de un proceso sistemático.

Estamos ante procesos que exigen contar con información confiable, válida, significativa y oportuna. Es responsabilidad de la SEP, mediante la CNSPD, proponer los instrumentos de evaluación que sean pertinentes y viables, y del INEE, aprobar su calidad técnica con un sentido de justicia. Es responsabilidad de todos los interesados en el tema, revisar de forma reflexiva la información, con una mirada crítica, pues como dijo Margarita Zorrilla, Consejera de la Junta de Gobierno del INEE: “la confianza que sustituya la incertidumbre requiere que cada sujeto trabaje por llegar a un grado de certeza razonable al interior de sí mismo, utilizando la información disponible para ello”.

“ La invitación es que hagamos propia la información de estos procesos, porque ése es nuestro derecho.”<sup>11</sup>

Lo que sigue entre notas: Los instrumentos establecidos para la evaluación del desempeño.



<sup>11</sup> Fierro, M.Z. (2015, 11 de junio). *El Universal*. Recuperado de: <http://www.eluniversalmas.com.mx/editoriales/2015/06/76833.php>