



Evaluar para el Ingreso y la Promoción, es pieza clave para mejorar la calidad de la educación

De los docentes depende en gran parte que las niñas, niños y jóvenes mexicanos adquieran los conocimientos necesarios para su desarrollo académico. Por lo tanto, los procesos que siguen los aspirantes para ingresar al servicio docente (y, con el paso del tiempo, para escalar posiciones) deben mejorar, lo que, a su vez, contribuirá a la mejora de la educación. Es por ello que se recomienda lo siguiente:

Recomendaciones

- Establecer procesos transparentes, válidos y confiables para el ingreso y la promoción basados en la evaluación, para ejercer la docencia y los cargos de dirección, supervisión y asesoría técnico pedagógica.
- Contar con procesos de compensación e inducción para quienes se inicien en el servicio docente, y de nivelación para quienes no obtengan la plaza por sus resultados en la evaluación.
- Contar con procesos de evaluación que garanticen que quienes ingresan a la docencia o se promueven a otras funciones, posean las competencias necesarias para el ejercicio profesional.
- Establecer mecanismos para garantizar la asignación de plazas mediante procesos que garanticen su transparencia y legitimidad.
- Promover que los docentes que acepten laborar en escuelas en contextos desfavorables, reciban un sobresueldo para motivar su permanencia por al menos 3 años.
- Implementar programas de formación para reforzar los conocimientos y las habilidades necesarias para ingresar a la profesión docente.
- Ofrecer alternativas de formación principalmente a egresados de escuelas normales que estuvieran en esta situación, para tener mejores oportunidades en siguientes intentos de participación en los concursos.

- Hacer que los procesos para ingresar a la docencia o para ascender a puestos de dirección, supervisión o de asesoría técnica pedagógica (ATP) garanticen, antes que nada, el derecho de niñas, niños y adolescentes a recibir una educación de calidad.

Los países que cuentan con procesos de evaluación basados en estándares de desempeño tienen la posibilidad de incidir de manera sustantiva en la mejora de la calidad educativa.

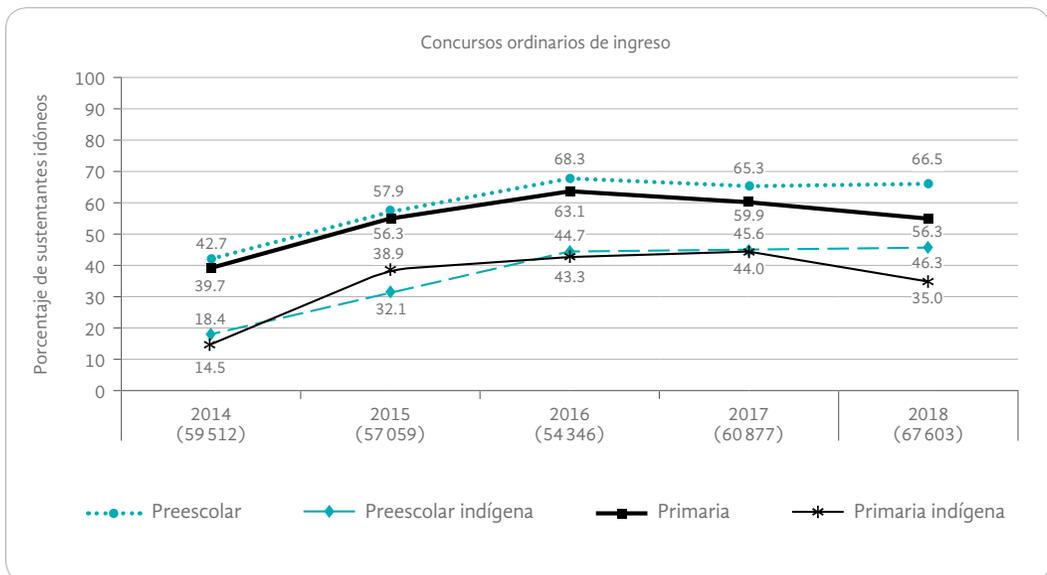
Fundamentación

La literatura especializada y la experiencia internacional destacan la relevancia de la evaluación para el ingreso y el desarrollo profesional docentes como medios para contar con los mejores profesores en las aulas. Los países que cuentan con procesos de evaluación basados en estándares de desempeño tienen la posibilidad de incidir de manera sustantiva en la mejora de la calidad educativa; el Informe de McKinsey & Company señala que los aspectos más destacados en los sistemas educativos con buenos resultados son la capacidad de conseguir a las personas más aptas para ejercer la docencia, promover su desarrollo continuo y garantizar que el sistema sea capaz de brindar la mejor educación posible a todos los niños.

En México, con la promulgación de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), los procesos de ingreso a la carrera docente y de promoción para funciones de dirección, supervisión y de ATP, se sustentaron en el mérito, a través de procesos de evaluación. Los instrumentos se hicieron a partir de referentes de práctica profesional basados en competencias, los cuales se denominaron Perfiles, Parámetros e Indicadores (PPI). Estos perfiles profesionales son públicos desde 2014 y fueron desarrollados con la participación de docentes y de personal encargado de las distintas funciones, con la intención de recuperar el conocimiento y la experiencia de su práctica.

Es importante destacar que, a partir de los resultados de las evaluaciones para el ingreso y la promoción, se cuenta por primera vez con una

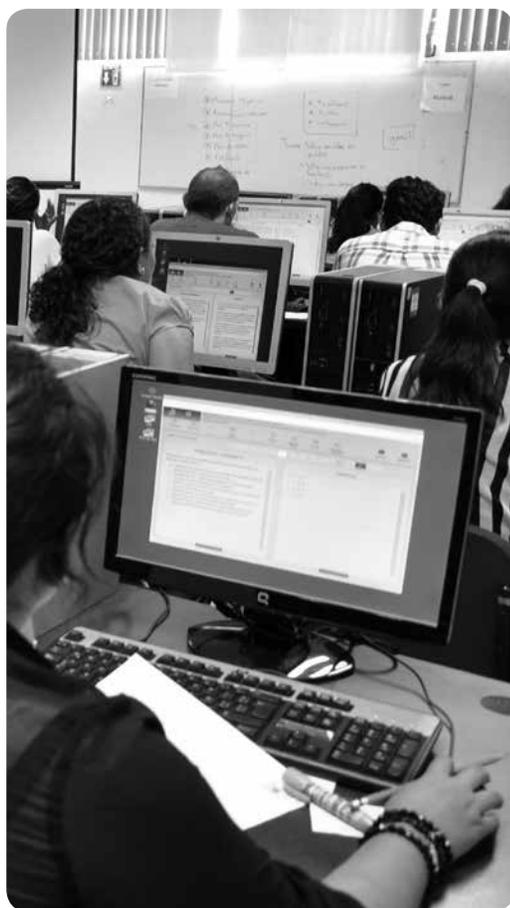
Gráfica 1 Docentes con resultado Idóneo evaluados en los Concursos de Oposición para el Ingreso al SPD. (realizados de 2014 a 2018)



Fuente: CNSPD.

fuente valiosa que permite conocer las características y competencias de quienes ingresaron a los cargos de docencia y a las funciones directivas entre 2014 y 2018, lo cual permite detectar las competencias que requieren fortalecimiento y las brechas entre sustentantes. Lo anterior permite orientar a las instancias que brindan la formación inicial, así como los programas de formación continua a través de la tutoría, inducción y acompañamiento de los docentes de nuevo ingreso.

Un ejemplo de la información proporcionada por las evaluaciones es la brecha que existe entre los resultados de los docentes que participan en los concursos para ingresar a escuelas de preescolar y primaria indígenas, y los resultados de aquellos que aspiran a escuelas generales. En la gráfica 1, se presenta el comparativo en los cinco años de concursos de ingreso de estas dos poblaciones.



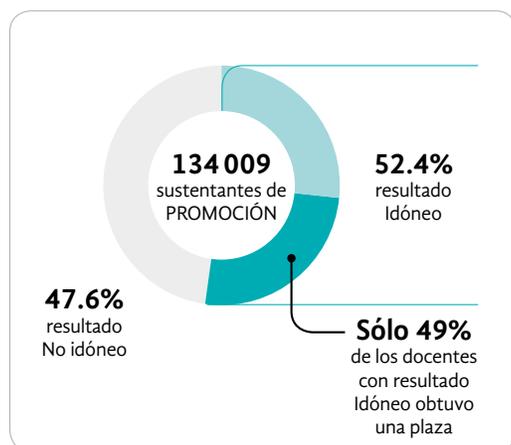
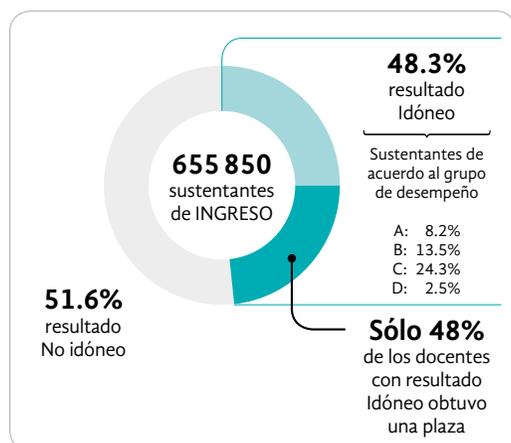
Cabe aclarar que los aspirantes a escuelas indígenas representan sólo 0.55% en preescolar y 1.14% en primaria de la población total de aspirantes. Como se puede observar, además de que son muy pocos, en el primer concurso que se llevó a cabo en 2014 se identificó una brecha de hasta 25 puntos porcentuales en el resultado idóneo, en relación con los aspirantes de escuelas generales. No obstante, también destaca un incremento de sustentantes que obtuvieron mejores resultados, con mayores avances en los aspirantes a escuelas indígenas, reduciendo la brecha mencionada en aproximadamente cinco puntos porcentuales en los concursos de los siguientes cuatro años.

Es importante señalar que, en gran medida, los bajos resultados del primer concurso de ingreso para docentes de educación indígena obedecieron a irregularidades en la aplicación que fueron corregidas a partir del concurso de 2015, lo cual está documentado en los procesos de supervisión que llevó a cabo el personal del Instituto Nacional de Evaluación para la Educación (INEE). También es relevante decir que la evaluación de los aspirantes a escuelas indígenas es más exigente, ya que se suma el dominio de la lengua originaria en forma oral y escrita. Un análisis más fino de los resultados permitió detectar que las principales áreas de oportunidad de estos docentes se relacionan con el marco normativo, los fundamentos legales, los principios filosóficos y las finalidades de la educación pública mexicana, y en cuanto a fortalezas un número importante de ellos domina la lengua y tuvo buenos resultados en el examen que evalúa el conocimiento que tienen de sus alumnos, de los procesos de aprendizaje y de los contenidos del currículo.

Además del fortalecimiento de las capacidades de estos docentes, es necesario atraer a otros con buenos resultados a escuelas indígenas y multigrado que se encuentran en zonas rurales con poblaciones de menos de 100 mil habitantes, a través de incentivos económicos que aseguren su permanencia por periodos más prolongados (al menos tres años), en virtud de que la evidencia señala la falta de disponibilidad de personal docente y un alto nivel de rotación de los docentes que laboran en escuelas multigrado, escuelas indígenas, telesecundarias y telebachilleratos.

La recomendación de fortalecer los procesos de formación de aspirantes que no logran ingresar, o no lograron la promoción a otra función, se basa en los datos presentados en el siguiente esquema: por una parte, los procesos de las evaluaciones de los concursos de ingreso y promoción de 2014 a 2017, y por otra, los de asignación de plazas docentes, de acuerdo con el Comunicado 213 de la SEP. Estos datos dejan ver la proporción de aspirantes con resultado "idóneo" que no consiguieron una plaza.

Esquema 1 Porcentajes de sustentantes de Ingreso y Promoción de acuerdo a los resultados obtenidos (2014 a 2017)



Fuente: CNSPD.

Con base en lo anterior, se fundamenta la recomendación más específica de fortalecer los mecanismos de asignación de plazas en términos de transparencia y legitimidad, así como los procesos de formación o nivelación para quienes no obtengan la plaza por no haber tenido resultados que los ubicaran en los grupos más altos de desempeño en las evaluaciones, y por último, para que quienes deseen volver a concursar, obtengan un mejor lugar en la prelación.

Referencias

- Barber, M. y Mourshed, M. (2008). Cómo hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. McKinsey & Company. PREAL.
- CNSPD. Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (2018, febrero 15). *El Servicio Profesional Docente. Avances 2014-2018. Alcances, beneficios y desafíos*. Diapositivas power point. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/300688/SPD_Avances_2014-2018.pdf.
- CNSPD (s/f). Estadísticas de concursos de Ingreso y Promoción. Consultado el 15 de noviembre de 2018 de <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/#>.
- INEE. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2015). *Los docentes en México. Informe 2015*. México: autor.
- INEE (2017). *Directrices para mejorar la atención educativa de niñas, niños y adolescentes indígenas*. México: autor.
- INEE (2018). *La educación obligatoria en México. Informe 2018*. México: autor.
- Vaillant, D. (2006). Atraer y retener buenos profesionales en la profesión docente: políticas en Latinoamérica. *Revista de Educación*, 340, pp. 117-140.

INEE

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
México



www.inee.edu.mx