

Estrategia integral de difusión, sensibilización y acompañamiento para la evaluación del desempeño docente en educación media superior

Jesús Daniel Herrera Ibarra



Prácticas Innovadoras
en educación básica y media superior

2017

INEE
Instituto Nacional para la
Evaluación de la Educación
México

Prácticas Innovadoras

Estrategia integral de difusión, sensibilización y acompañamiento para la evaluación del desempeño docente en educación media superior

Primera edición 2017

Coordinación: Gloria Canedo Castro

Autor(es): Jesús Daniel Herrera Ibarra

Julio César Fernández Aguirre

Luis Alejandro Torres Monreal

Ulises Ramos Ortega

Curaduría: Gloria Canedo Castro

Arturo Guzmán Arredondo (DINEE-Durango)

Coordinación editorial

Blanca Estela Gayosso Sánchez

Diseño

Martha Alfaro Aguilar

D.R. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación
Barranca del Muerto 341, Col. San José Insurgentes,
Del. Benito Juárez, C.P. 03900, Ciudad de México.

La coordinación de esta publicación estuvo a cargo de la Dirección General de Investigación e Innovación. El contenido, la presentación, así como la disposición en conjunto y de cada página de esta obra son propiedad del INEE. Se autoriza su reproducción por cualquier sistema mecánico o electrónico para fines no comerciales.

Cítese de la siguiente manera:

Herrera, J. (2017). *Estrategia integral de difusión, sensibilización y acompañamiento para la evaluación del desempeño docente en educación media superior*. Serie: Prácticas Innovadoras. México: INEE.

Consulte el Catálogo de publicaciones en línea: inee.edu.mx





Presentación

La Dirección General de Investigación e Innovación (DGII) del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), a través de la Dirección de Innovación y Proyectos Especiales (DIPE), creó en 2016 el proyecto “*Documentación de buenas prácticas en innovación y evaluación educativa*”, con la finalidad de que docentes, directivos, supervisores, asesores técnico pedagógicos y jefes de enseñanza de la educación obligatoria, cuenten con un espacio para compartir la experiencia de su quehacer educativo.

Una Práctica Innovadora (PI), se entiende como el conjunto de acciones que se realizan con un propósito claro, que busca mejorar una situación específica o solucionar un problema identificado en el aprendizaje de los estudiantes, en la convivencia, o en la gestión escolar; a través de la incorporación de elementos o procesos que no se hayan utilizado con anterioridad en el contexto específico en que se planearon y llevaron a cabo.

La innovación está presente, a través del uso de materiales o espacios de una herramienta tecnológica, de la incorporación de una técnica didáctica, o de la puesta en práctica de un proceso novedoso que utilicen en el desarrollo de su práctica, por ello es necesario que se haga explícito y se refiera al contexto en el que se utiliza.

Procedimiento

El proceso de documentación de la Práctica que se comparte en esta serie, además del componente innovador, incluye un proceso de evaluación que da cuenta del logro o de los avances que se tuvieron en su puesta en marcha.

La narración es amplia y detallada, de tal forma que actores educativos del mismo nivel y tipo educativo, la puedan ejecutar, con las adecuaciones que consideren necesarias para su medio.

Las prácticas innovadoras compartidas mediante este proyecto, son publicadas en el micrositio del INEE http://www.inee.edu.mx/index.php/index.php?option=com_content&view=article&layout=edit&id=2497

Ciudad de México, 2017



Datos generales

Autor(es)

□ Jesús Daniel Herrera Ibarra

Localidad

□ Durango, Durango

Nivel y tipo educativo

□ Bachillerato Tecnológico

Ámbito de intervención
(docencia, dirección, supervisión,
coordinación, ATP)

□ Jefe de Departamento





Estrategia integral de difusión, sensibilización y acompañamiento para la evaluación del desempeño docente en educación media superior

1

Situación a mejorar

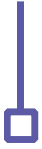
Disminuir la resistencia de los docentes para participar en la evaluación del desempeño docente 2017, mediante un acompañamiento durante el proceso que permita proporcionar información oficial clara y facilitar la realización de las diferentes etapas de la evaluación.

2

Diagnóstico

El diagnóstico se obtuvo de las inquietudes recibidas por parte de los docentes de Educación Media Superior pertenecientes al subsistema CECyTE (Colegio de Estudios Científicos y Tecnológicos) en el estado de Durango – tanto vía correo electrónico como de manera verbal–, acerca del proceso para participar en la evaluación del desempeño docente 2017.

En un primer momento –y deseando que los docentes participaran de manera voluntaria en la misma– se les envió, vía correo electrónico, un oficio de invitación por parte de la Dirección Académica del Colegio, con la intención de obtener comentarios, preguntas e inquietudes respecto al proceso de evaluación, se tenía el antecedente de 2015, los maestros mostraron inquietudes y resistencia a la evaluación, principalmente por la falta de información acerca del proceso y de los criterios de selección para su participación.



Derivado de lo anterior, se recopilaron los comentarios y se realizó un análisis de las dudas más frecuentes de los docentes; las principales fueron sobre las diferentes etapas del nuevo modelo de evaluación, a la dificultad que representaría, al acompañamiento durante el proceso, a la situación de su definitividad, en caso de no aprobar la evaluación y a los estímulos derivados de los resultados de ésta.

Para resolver de manera concreta estas inquietudes, se llevó a cabo la difusión de manera personal y presencial con los docentes en sus propios planteles, también se creó una estrategia de seguimiento en el proceso de evaluación mediante la elaboración de una guía práctica y un curso que tomaron como base las necesidades identificadas en el análisis, los cuales se describen de manera puntual en cuanto a su idea, desarrollo y actualización en el apartado de las actividades realizadas.



3

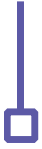
Contexto

Los contextos son variados. Se realizó la visita a cada uno de los planteles donde los maestros llevan a cabo su labor docente, estos se ubican en localidades de difícil acceso en la sierra occidental, oriental, las llanuras del norte y en zonas semidesérticas del estado de Durango. Unos cuantos están en regiones urbanizadas y con todos los servicios incluyendo conectividad a internet.

El subsistema CECyTE en el estado es relativamente nuevo, cuenta con 22 años desde su creación y apertura del primer plantel situado en la comunidad de Las Nieves en el municipio de Ocampo.

Los maestros de este subsistema, no son docentes de profesión, tienen perfiles profesionales diversos; todos han cursado el Programa de Formación Docente en la Educación Media Superior, ya que es requisito indispensable para impartir las asignaturas en el bachillerato.

Actualmente el subsistema cuenta con 20 planteles en la modalidad de CECyTE y 46 planteles en su modalidad de Educación Media Superior a Distancia (**EMSaD**), distribuidos en 24 municipios de los 39 del estado; atienden a una población estudiantil aproximada de 9,000 alumnos con una plantilla docente de 371 maestros.



4

Descripción de las actividades

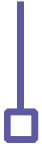
Como primera actividad, se realizó una campaña de difusión y sensibilización acerca de los aspectos que conciernen a la evaluación del desempeño, informando de manera verídica, objetiva y puntual cada uno de ellos, contrarrestando de esta manera la información que los propios docentes habían adquirido de diversas fuentes –no oficiales–, y las cuales ponían en duda el objetivo principal de lo que implica una evaluación para los profesores, relacionado con acciones de formación continua para el desarrollo profesional.

La actividad se centró en tener un acercamiento personalizado con la totalidad de los docentes de cada uno de los 20 planteles del subsistema CECyTE en el estado, con lo cual se logró una comunicación abierta y de confianza; de tal manera que las dudas o inquietudes que tuvieron en el momento de la invitación –enviada por correo electrónico como primer acercamiento–, se pudieron esclarecer o resolver de manera acertada.

Una vez resueltas las dudas, se profundizó en casos específicos de cada uno de los docentes dentro de los planteles, en lo referente a los perfiles y asignaturas que imparte; con esto, se obtuvo una respuesta positiva en cuanto a la claridad de sus condiciones con respecto a la función docente y particularmente sobre sus tipos de nombramiento y asignatura o asignaturas que imparten, otorgados de manera previa a la entrada en vigor de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), así como de las disposiciones que se desprenden de la misma.

También se abordó lo respectivo a los programas de promoción en la función por horas adicionales, incentivos y cambio de categoría, los cuales se derivan del resultado que obtienen en su evaluación del desempeño. Al respecto –y de igual manera que en los casos sobre sus perfiles, tipos de nombramiento y asignaturas–, se advirtieron las particularidades de cada uno de los profesores de los diferentes planteles y cuál sería su situación en el caso de obtener un resultado que amerite algún tipo de promoción: “Bueno”, “Destacado” y “Excelente”.





Esta actividad se realizó a partir del día 17 de mayo y hasta el 29 de junio de 2017; solamente dos personas fueron las delegadas para llevarla a cabo: un profesor experto en las etapas de la evaluación y en lo referente a las promociones en la función; y el coordinador estatal de los planteles CECyTE en el estado, experto en perfiles, asignaturas y distribución de las cargas académicas de los docentes. Ambos, de manera práctica y “económica”, se trasladaron por carretera a cada uno de los planteles ubicados en las diferentes zonas geográficas del estado, desde la región semidesértica, pasando por los valles, las quebradas y la zona serrana. Aunque el equipo permaneció en las instalaciones de los planteles por un promedio de 4 horas, el traslado a cada plantel involucró una inversión de tiempo de al menos 12 horas, dependiendo de las localidades visitadas.

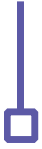
Algunos planteles cuentan con buena conectividad de internet, otros no tienen acceso a la red, ni cuentan con comunicación telefónica, ya que están ubicados en zonas de difícil acceso. En diversidad de circunstancias, todos los planteles cuentan con las condiciones necesarias para llevar a cabo los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Lo descrito anteriormente, se efectuó con el propósito (además de informar verazmente a los docentes sobre la evaluación) de cumplir con la meta determinada por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), de 57 docentes que deberán evaluarse en 2017. Nuestra intención era que los docentes se inscribieran al proceso de evaluación del desempeño de manera voluntaria, superando la cantidad solicitada por parte de la CNSPD y alcanzando un registro de 63 maestros.

Posterior a la decisión y el registro de los maestros en el proceso de evaluación, por parte de las autoridades del subsistema se les emitió un oficio de reconocimiento por su compromiso hacia la labor docente; también se gestionó un documento reiterativo a su compromiso con la firma del Secretario de Educación en el Estado, mismo que se les hizo llegar de manera personal a cada docente. Con esta acción se pretendía incentivar a los maestros durante el transcurso del proceso de evaluación.

Como segunda actividad, se pensó en la actualización de un documento que sirve como guía propiamente académica para la evaluación del desempeño, la cual se identifica como material de apoyo propio de la Dirección Académica del CECyTE Durango. Este material se diseñó a partir del año 2015 (año de la primera aplicación de la evaluación del desempeño), se actualiza cada año mediante la retroalimentación de los profesores que han participado en la evaluación. Una vez actualizada la guía, considerando los documentos normativos publicados por la CNSPD, se procedió a la difusión entre los maestros que participan en la evaluación.





Con la actualización de este documento se proporciona la información de cada una de las etapas que involucran el nuevo modelo de evaluación del desempeño docente 2017, establecido por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE). La guía ofrece una ruta práctica a seguir para realizar cada una de las etapas de la evaluación, con ejemplos claros y contextualizados para que los profesores obtengan el mayor beneficio de los mismos.

La guía se nutre y sustenta con la información que tanto la CNSPD como el INEE proporcionan mediante sus páginas oficiales; en ella se sintetizan: los Perfiles, Parámetros e Indicadores; las Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos; las Guías Académicas; y la Guía Técnica. La información proporcionada a los docentes mediante esta herramienta, así como el conjunto de actividades ejemplificadas, estuvieron apegadas a la descripción del proceso y etapas del mismo.

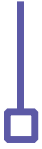
A partir de la planificación de los contenidos que actualmente posee la guía, se decidió concebir la redacción de manera que la información plasmada fuera la estrictamente necesaria acerca de la evaluación del desempeño, abordando los contenidos desde la entrada en vigor de la LGSPD y extrayendo lo sustancial para su propósito.

El objetivo fue crear una guía práctica, que explicara el “cómo” en lugar del “qué”; en la retroalimentación proporcionada por los docentes en cuanto a las dudas e inquietudes que plantearon en la parte del diagnóstico, se pudo apreciar de manera clara que esa información no estaba disponible y requerían un método para llevar a cabo las etapas. Con este propósito se desarrollaron ejemplos a seguir, principalmente en la etapa en la que los docentes tenían la mayor cantidad de dudas:

- El Proyecto de Enseñanza. La guía involucra una serie de momentos en los que se incluyen tareas evaluativas referentes a la enseñanza y el aprendizaje. No se dejaron a un lado las demás etapas; sin embargo, solamente se revelaron –con un carácter práctico– las formas en que se abordan durante el proceso.

La actualización de esta guía se llevó a cabo en un periodo de cuatro meses, emprendiendo la labor el día 26 de abril del 2017 con la información que se encontraba en ese momento dentro de las páginas Web de la CNSPD y del INEE, llegando a su conclusión el día 25 de agosto del mismo año, mediante la consulta y estudio de información publicada hasta esa fecha. Los periodos de actualización consistieron en dedicar alrededor de 30 a 40 minutos diarios en esta labor; es un trabajo continuo que mejora con cada reajuste procedente de los cambios que involucra el desarrollo del proceso de evaluación.





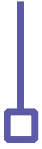
Como tercera actividad, se desarrolló un curso-taller denominado “Curso de Actualización de las Etapas para la Evaluación del Desempeño Docente 2017”, con el propósito de preparar y dar seguimiento a los docentes en cada una de las etapas de la evaluación, centrándose primordialmente en los tres momentos que configuran la etapa del Proyecto de Enseñanza, que constituye la parte fundamental de la evaluación del desempeño, ya que en ésta se refleja la práctica docente dentro del aula, tomando en cuenta el contexto social y cultural de los estudiantes, así como de sus padres y la comunidad.

En los años de 2015 y 2016 ya se había realizado la planeación de un curso que apoyara en la evaluación del desempeño a los docentes involucrados; sin embargo, estos cursos no se llevaron de una manera tan práctica como el actualizado para 2017; al desarrollar los anteriores, la información proporcionada por la CNSPD y el INEE, en lo referente a las Guías Académicas y Guías Técnicas, era vaga y escasa para asegurar el desarrollo práctico de ejemplos y que los profesores la utilizaran como pauta para abordar las actividades que el proceso involucraba en su momento. Los cursos se realizaron tomando como base las propias guías desarrolladas como apoyo para los docentes, intentando ser congruente con la información proporcionada durante la impartición del curso. Desde entonces, se ha realizado esta estrategia como apoyo práctico en su proceso.

El curso actualizado referido como apoyo a los docentes que presentan su evaluación del desempeño en este 2017, se llevó a cabo de manera presencial y simultánea en dos sedes, para que los docentes participantes pudieran trasladarse de manera segura desde sus planteles de adscripción o comunidades donde radican; en total, se atendieron tres grupos de trabajo (dos grupos en una sede y el otro grupo en la segunda sede), con un promedio de 22 participantes cada uno. Estos tres grupos fueron atendidos por tres tutores expertos en el servicio profesional docente.

Las sedes para el desarrollo del curso-taller se ubicaron de la siguiente manera: dos grupos se atendieron en aulas con los servicios necesarios (electricidad, acceso a Internet, proyector, pizarrón blanco y butacas), en el plantel CECyTE 09 ubicado en la ciudad de Lerdo, Durango; y el tercer grupo en la Sala de Capacitación de la Representación Federal de la Secretaría de Educación en el Estado, en la ciudad de Durango. El curso fue coordinado por la Dirección Académica del CECyTED mediante tres capacitadores y un coordinador de planteles.





El tiempo empleado para esta práctica fue de 14 horas divididas en dos jornadas; la totalidad de los docentes se desempeñaron de manera activa, realizando los trabajos correspondientes al Proyecto de Enseñanza. Todos los participantes desarrollaron las actividades previstas, tendientes a precisar los momentos que se presentan dentro de la etapa de evaluación.

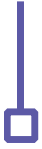
Lo anterior se efectuó de manera colaborativa con el objetivo de implementar la retroalimentación en cada oportunidad que se diera al llevar a cabo la práctica. Esta forma de trabajo, permitió que los 63 docentes concluyeran su participación en el curso con el diagnóstico de su grupo, el diseño de su planeación didáctica, la práctica en la redacción de las tareas evaluativas, la proyección de las evidencias a seleccionar tanto de su práctica educativa como las de los alumnos, así como la reflexión y el análisis de la práctica docente.

Como cuarta y última actividad –que a la fecha de elaboración del presente documento se encuentra en curso–, se lleva a cabo la práctica de tutoría a los docentes, en el sentido de apoyarlos de manera personal respecto a las dudas, situaciones o revisiones que ellos soliciten. Con esta estrategia, se brinda certidumbre a los docentes en cuanto al proceso, se revisa el material y los trabajos que realizan durante su práctica docente y se les da seguimiento en cuanto a las fechas de inicio y cierre de cada una de las etapas. La atención es personalizada; si es necesario, los docentes pueden hablar de manera particular con cada uno de los tutores designados para esta labor, ellos se encargan de esclarecer, revisar o emitir recomendaciones a los profesores en cuanto a lo solicitado.

Este tipo de tutoría también incluye el acompañamiento del personal involucrado en la evaluación, hasta el día que presentan su evaluación en sede, con la que concluyen con esta responsabilidad. Durante la evaluación correspondiente a la Etapa 3, “Examen de conocimientos y habilidades didácticas”, los maestros reciben toda la atención necesaria para que su proceso se lleve de manera cordial, brindándoles alimentación por parte del subsistema durante la jornada.

Finalmente, los mismos tutores están pendientes de los resultados derivados de la evaluación para recopilar todos los dictámenes de los docentes y hacer la entrega de manera formal y oficial por parte del Organismo Descentralizado.

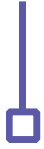




5

Componente innovador

1. **Oficio de reconocimiento a la labor docente:** se centra en motivar al personal docente durante su proceso de evaluación.
2. **Diagnóstico a los docentes:** contribuye a la obtención del panorama general que los maestros tienen acerca de la evaluación.
3. **Difusión y sensibilización:** propicia de una manera positiva y coherente, la opinión de los maestros acerca de la evaluación, así como el uso de información verídica para la toma de decisión acerca de su participación en la evaluación.
4. **Pragmatismo en las actividades del curso de actualización:** permite realizar las actividades que comprenden el proyecto de enseñanza de una manera práctica; los docentes toman como base para este objetivo, lo examinado en el curso.
5. **Tutoría personalizada a los profesores:** permite un acercamiento individual con el docente, favoreciendo el desarrollo de sus actividades de una manera específica y provechosa para realizar las etapas que comprenden la evaluación del desempeño.



6

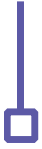
Resultados

Como primer resultado se logró obtener información clara del panorama que los docentes perciben acerca de los aspectos generales que conciernen a la evaluación del desempeño docente.

Al llevar a cabo la campaña de difusión y sensibilización, derivada del diagnóstico realizado –mediante el correo electrónico a manera de invitación–, se informó puntualmente a los docentes sobre sus dudas, contrarrestando así la información que los propios maestros habían adquirido de fuentes no oficiales y las cuales ponían en tela de juicio el objetivo principal de lo que implica una evaluación de este tipo.

El segundo resultado tangible de esta actividad con los docentes de cada uno de los 20 planteles CECyTE en el estado, fue que se logró una comunicación abierta y de confianza; de tal manera que las dudas e inquietudes que tenían se pudieron esclarecer o resolver de manera acertada, tales como información sobre la vacancia de los planteles, la situación de las horas basificadas y sobre sus dudas acerca de lo que pasaría al evaluarse en una asignatura y un plantel en el que no tienen su base. Con esto, y una vez resueltas las dudas, se profundizó en casos específicos de cada uno de los docentes dentro de los planteles, atendiéndolos en lo referente a los perfiles y asignaturas que imparten, como el hecho de saber si sus perfiles son adecuados para la asignatura o tipo de evaluación en la que pretendían evaluarse, obteniendo un resultado positivo en cuanto a su comprensión y participación en la actividad.

Como tercer resultado derivado de las actividades derivadas del diagnóstico, se presenta el logro de la participación voluntaria por parte 63 docentes en el proceso de evaluación del desempeño, logrando con esto superar el requerimiento de la CNSPD respecto a la designación de 57 maestros a participar en la misma, alcanzando una completa disposición por parte del personal para llevar a cabo lo necesario en favor de la educación y dejando a un lado el entorpecimiento que pudiera suscitarse en el proceso. Asimismo, la motivación lograda con un oficio de reconocimiento por parte del Secretario de Educación en el estado, fue un incentivo moral extra para los maestros, mismo que –en algunos casos– externaron mediante el envío de correos electrónicos.



Otro resultado identificado, fue la participación de los docentes en cuanto al curso de actualización de las etapas para la evaluación del desempeño docente; ellos realizaron los trabajos de manera eficaz, de tal forma que en algunos casos concluyeron con las actividades prácticas que realizarán en plataforma.

El resultado que concierne al seguimiento proporcionado de manera personal, fue que los docentes obtienen una asesoría en tiempo real por parte de los tutores, así como una revisión del trabajo que encuentren desarrollando, dotando de esta manera de confianza y seguridad durante el proceso.

Es indispensable acercarse a los maestros mediante un diagnóstico que se lleve a cabo de manera oportuna, y sobre todo empática, con el objetivo de establecer un contacto directo, respetuoso y profesional con ellos.





7

Fuentes de información

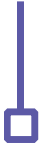
Subsecretaría de Educación Media Superior. (2015). *Mecanismos de participación, responsabilidad y compromiso de los docentes ante la academia en la educación media superior*. México: SEP Recuperado en: http://www.sev.gob.mx/educacion-media-superior-y-superior/files/2015/03/Cuad_Mecanismos-de-Participaci%C3%B3n.pdf [consulta: julio de 2017].

Secretaría de Educación Pública. (2017). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos*. Recuperado en: <http://serviciopofesionaldocente.sep.gob.mx/ms/permanenciadoctentes2017/inicio/>

Secretaría de Educación Pública. (2017). *Guía técnica del sustentante para la Evaluación del Desempeño del personal Docente y Técnico Docente Educación Media Superior*. Recuperado en: <http://serviciopofesionaldocente.sep.gob.mx/ms/permanenciadoctentes2017/inicio/>

Secretaría de Educación Pública. (2017). *Guía académica del sustentante para la Evaluación del Desempeño del Personal Docente*. Recuperado en: <http://serviciopofesionaldocente.sep.gob.mx/ms/permanenciadoctentes2017/inicio/>

Secretaría de Educación Pública. (2017). *Guía académica del sustentante para la Evaluación del Desempeño del Personal Técnico Docente*. Recuperado en: <http://serviciopofesionaldocente.sep.gob.mx/ms/permanenciadoctentes2017/inicio/>



ANEXOS

Evidencias de la campaña de difusión y sensibilización





Prácticas Innovadoras
en educación básica y media superior

Dirección de Innovación y Proyectos Especiales
Dirección General de Investigación e Innovación

