



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA

**LA EVALUACIÓN DOCENTE A NIVEL BÁSICO EN MÉXICO EN EL CONTEXTO DE LAS
RECOMENDACIONES DE LA OCDE DE LOS AÑOS 2010 A 2015**

TESIS
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

MARÍA FERNANDA DURÁN CAMACHO

ASESOR:

DR. FÉLIX AMADO DE LEÓN REYES

CIUDAD DE MÉXICO, JULIO DE 2020

ÍNDICE

Introducción	1
I. Evaluación docente en el Sistema Educativo Nacional	3
1.1 Evaluación docente	6
1.2 Acuerdo para la Modernización de la Educación Básica	6
1.2.1 Origen del programa	7
1.2.2 Despegue del programa	11
1.2.3 Auge del programa	17
1.2.4 Consolidación del programa	23
1.2.5 Evaluación Universal	27
1.3 ¿Qué es la evaluación educativa?	28
1.3.1 Evaluación formativa	32
II. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico	40
2.1 Antecedentes de la OCDE	41
2.2 México y la OCDE	43
2.3 Prueba PISA	44
2.4 Acuerdo para la Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas	54
2.5 Informes Nota País	58
III. Recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la creación de políticas educativas respecto a la evaluación docente	61
3.1 Recomendaciones sobre la evaluación docente	62
3.2 Adopción de las recomendaciones	70
3.2.1 Leyes	76
3.2.2 Organismos	79
Conclusiones	83
Referencias	86

ÍNDICE DE CUADROS

# de Cuadro	Pg.
1. Factores para Carrera Magisterial 1993	14
2. Peso de reactivos para el examen de docentes y alumnos	15
3. Docentes evaluados 1994-1998	16
4. Docentes evaluados por vertiente	17
5. Factores de la Carrera Magisterial por vertiente 1998	18
6. Factor de antigüedad 1998	19
7. Docentes que participaron el programa de Carrera Magisterial 1992-2009	22
8. Factores de evaluación por vertiente del año 2011	25
9. Docentes, directores y profesionales en actividades técnico-pedagógicas del periodo 1992-2012	26
10. Área de evaluación PISA 2012	49
11. Áreas de evaluación PISA 2015	50
12. Niveles PISA 2015	52
13. Recomendaciones OCDE-México 2010-2016	69
14. Recomendaciones 2010 y La Evaluación Universal	71
15. Recomendaciones OCDE y Políticas Mexicanas	72
16. Procesos de la evaluación docente	78

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Pedagógica Nacional, por tantos conocimientos y sus invaluable enseñanzas

Al profesor Félix por creer en mi trabajo, por ser siempre compartir su conocimiento y su gran apoyo en todos estos meses de incertidumbre

A mis papás por su cariño, por ayudarme a ser quien soy y por siempre motivarme a superarme

A mi hermana por siempre ser mi amiga y mi cómplice

A mi “agüelito” por enseñarme el valor del trabajo

A mis abuelitas, donde estén, por enseñarme a siempre tener el valor de enfrentar los retos que pone la vida

A Alí por tanto amor, por ser mi compañero y siempre alentarme a ser mejor

Introducción

En la actualidad México forma parte de organismos internacionales, de diferentes cortes, políticos, económicos, educativos. Todos ellos buscan impactar el desarrollo humano, tal es el caso de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), entre otras.

Al pertenecer a estas instancias se busca estar en consonancia con el mundo global, ya que estos organismos funcionan con acuerdos, convenios o tratados entre los países miembros. Muchas veces los organismos internacionales establecen parámetros de lo que se supone los países deben hacer para que funcionen de la mejor manera, por ejemplo, acceso a una educación de calidad, el desarrollo de la agricultura sostenible, oportunidades de trabajo suficientes acordes con la demanda en el país, entre otras.

Para garantizar que se cumplan estas “medidas” cada país tiene diferentes maneras de observar o hacer un diagnóstico de la situación del país. En el caso de la OCDE hace diferentes tipos de evaluaciones que buscan analizar el nivel económico, la situación del campo, los avances científicos y tecnológicos, el nivel educativo. En el ámbito educativo la OCDE realiza la prueba PISA que se encarga “de evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarios para la participación plena en la sociedad del saber” (OCDE, 2018).

Con base en esta prueba, la OCDE hace recomendaciones que buscan mejorar la calidad educativa de los países. Para los efectos de esta investigación se trabaja con el “Acuerdo para la Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación” del año 2010 y los informes de “Nota País” de los años 2012 y 2015 que publica la OCDE con base en los resultados PISA, los cuales tienen como objetivo dar a conocer el panorama educativo del país, hacen sugerencias de cómo

consideran que podría mejorar el sistema educativo y así obtener mejores resultados. Con base en estos reportes, la OCDE ha realizado sugerencias, a lo largo de varios años, sobre la importancia de la evaluación docente para tener una mejora en la calidad educativa.

Por lo anteriormente expuesto, la temporalidad de este trabajo abarca el periodo 2010 al 2017. En este lapso se han realizado trabajos en materia de evaluación docente. Por este motivo, en esta investigación se analiza la adopción de las recomendaciones de la OCDE en el sistema educativo del país.

I. Evaluación docente en el Sistema Educativo Nacional

El Sistema Educativo Nacional (SEN) configura a la educación mexicana, brindando razón de ser a los tipos y niveles educativos que lo conforman. Es elemental analizarlo en el presente estudio ya que los docentes son parte medular para lograr el principal objetivo del SEN, que es llevar educación de calidad a todo el país.

En el presente estudio se entiende la evaluación como un proceso que permite a los evaluadores medir si se han cumplido los objetivos propuestos y en qué grado se han cumplido. Todo esto implica valorar el objeto analizado y nos conduce a la toma de decisiones, ya sea para mejorar o para modificar las metas y objetivos planteados. Se va a analizar el proceso de evaluación docente, ya que se ha ido modificando a lo largo del tiempo, dando respuesta a las necesidades de la escuela, para convertirse en un apartado de la Ley General del Servicio Profesional Docente donde su principal objetivo es: “Contribuir a mejorar el logro educativo en los alumnos de las escuelas públicas de educación básica beneficiadas por el Programa mediante la transformación de la gestión educativa.”(SEP, 2018)

Se toma como referente a la evaluación formativa, para este trabajo se va a entender la evaluación como un fenómeno que pretende generar una mejora en la calidad educativa mediante la reflexión de los sujetos acerca de sus prácticas, por medio de los resultados de sus evaluaciones y así decidir en el área donde deben capacitarse o actualizarse para mejorar.

Nota: Con la supresión de la Reforma Educativa de 2013 el 15 de mayo del 2019, la Ley General del Servicio Profesional Docente de reformó, adicionó y derogó diversas disposiciones de los artículos 3º, 31 y 71 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que tenían que ver con los términos de contratación, formación y permanencia de los docentes.

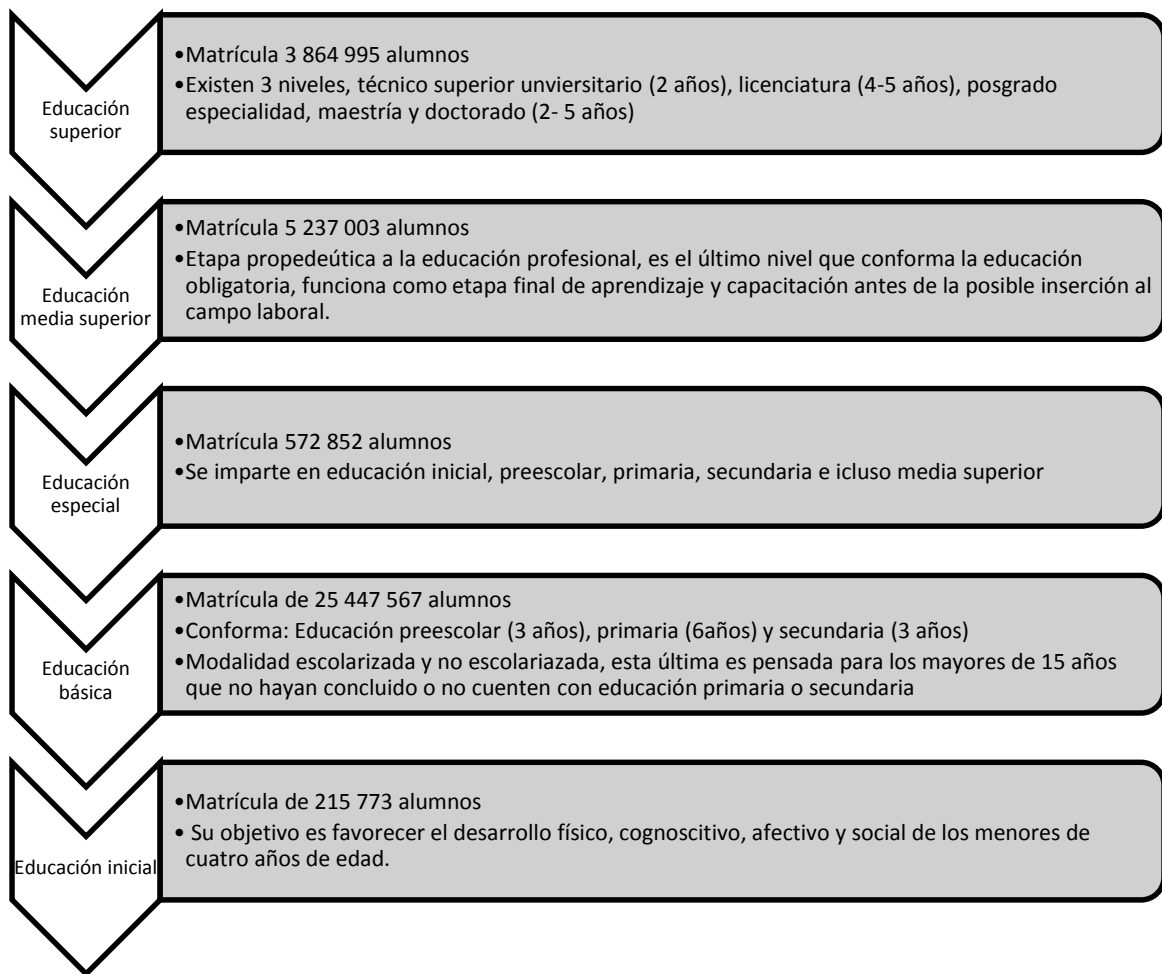
1. Sistema Educativo Nacional

Es un modelo conformado por servicios y acciones educativos que posibilitan que se cumpla el derecho a la educación regulada por el estado. El artículo 10° de la Ley General de Educación establece que las instituciones impartirán la educación de manera que permita al educando su total inclusión y participación en la sociedad.

Los elementos que constituyen al SEN son los siguientes:

- educandos, educadores y padres de familia,
- autoridades educativas,
- Servicio Profesional Docente,
- planes programas, métodos y materiales educativos,
- instituciones educativas del estado y de sus organismos descentralizados,
- instituciones de los particulares con autorización o con reconocimiento de validez oficial de estudios,
- instituciones de educación superior a las que la ley otorga autonomía,
- evaluación educativa,
- Sistema de Información y Gestión Educativa y
- infraestructura educativa.

La estructura del SEN proporciona tres tipos educativos: básico, medio superior y superior; que se agrupan por niveles: el básico considera preescolar, primaria y secundaria; el medio superior por bachillerato o equivalente; y educación profesional sin antecedente de bachillerato o equivalente; el superior, por técnico superior universitario, licenciatura y posgrado. A continuación, se muestra un esquema con los tipos y niveles educativos que abarca el SEN:



Fuente: Instituto Nacional para la Evaluación Educativa 2018 en Panorama educativo, Estructura y dimensión del Sistema Educativo Nacional p. 5-11

Las instituciones que proporcionen los niveles pueden ser públicas o privadas, en las modalidades: escolarizada, donde se encuentra la mayor cobertura y donde los alumnos deben acudir a un plantel o escuela para cubrir un programa de estudios según el calendario oficial; no escolarizada o mixta, que funciona con el apoyo de asesores, es no presencial o parcialmente presencial y se adapta a las necesidades de los estudiantes.

Los niveles educativos están conformados por grados que en general son medidos por años. Los alumnos van ascendiendo de acuerdo a la edad, siempre y cuando

se cumpla el requisito indispensable de aprobar el nivel previo para continuar al siguiente.

En el ciclo escolar 2017-2018, se registraron 36 450 450 alumnos y 1 960 796 docentes en servicio. Para apoyar a los millones de estudiantes que están en el SEN es necesario contar con la mejor plantilla docente que se encargue de velar y cumplir los intereses de la educación mexicana. Para poder observar la tarea docente se han creado modelos que se encarguen de medir si éstos están caminando en la misma dirección de una educación de calidad.

1.1 Evaluación docente

Desde la década de los 90, México ha comenzado con la implementación de una evaluación docente que busca dotar de una educación de calidad. A partir de este momento, ha sufrido transformaciones tratando de mejorar el sistema de evaluación y claro, hacerlo de la mejor manera, para que el Sistema Educativo Nacional sea el mayor beneficiado.

1.2 Acuerdo para la Modernización de la Educación Básica.

El Programa de Carrera Magisterial se creó a partir de 1992, en el marco del Acuerdo para la Modernización de la Educación Básica. Por su estructura, objetivos y orientación lo definen como un apoyo para los estímulos salariales, en lugar de ser un programa que se distinguiera por evaluar a los docentes de educación básica. El programa fue creado por la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de los trabajadores de la Educación.

En el Programa de Carrera Magisterial se ubican tres periodos de funcionamiento: despegue (1992-1993 a 1997-1998), auge (1998-1999 a 2010-2011) y consolidación (2011 a 2013). Los cambios que se fueron dando estuvieron a cargo de las administraciones de los presidentes Ernesto Zedillo Ponce de León, Vicente Fox Quesada, Felipe Calderón Hinojosa. Parte de la consolidación del programa se produjo en el sexenio de Enrique Peña Nieto. Esta evaluación se aplicó únicamente a los maestros que quisieran participar.

1.2.1 Origen del Programa

En 1990 en el Primer Congreso Nacional del SNTE en Nayarit bajo la dirigencia de Elba Esther Gordillo, se planteó la necesidad del aumento salarial de los docentes, ya que el poder adquisitivo de su salario había disminuido a causa de la crisis inflacionaria que se dio en la década de 1980. Esta petición fue atendida por la SEP aumentando un 15% el salario base y 9% en prestaciones. Este aumento no fue aceptado por los trabajadores ya que la propuesta no consideraba a los no docentes y lo homologados. A causa de las presiones de la Coordinadora Nacional de los Trabajadores de la Educación (CNTE), la SEP ofrecía 10% de aumento a los administrativos, pero tampoco fue aceptado por considerarlo insuficiente. La presión de la CNTE incrementó y después de paros, suspensiones de labores, marchas, manifestaciones y movilizaciones se publicó un comunicado en el que se estableció:

1. Que el SNTE exija una respuesta salarial seria y satisfactoria que permita recuperar el poder adquisitivo perdido en la última década [...]
2. Exigir que se lleve a cabo un programa de corto y mediano plazo para la rezonificación económica de municipios del país con base en los estudios socioeconómicos que, para tal fin, hayan realizado las secciones sindicales del SNTE [...]
3. [...] las partes se comprometen a luchar consecuentemente por la preservación de los derechos de los trabajadores, y por la defensa de la escuela pública, popular y gratuita (Ortega, 1991: 190-191, citado por Ducoing p. 2018)

Dentro del malestar magisterial, el gobierno federal reiteró el papel de la educación como un factor esencial para el progreso de la nación, es por eso que el Gobierno de Carlos Salinas de Gortari estableció en el Plan Nacional de Desarrollo estableciera en 1989, que debería existir una congruencia entre el desarrollo nacional y la educación, por eso era necesario elevar la calidad de los contenidos y métodos que utiliza.

Bajo estas premisas el 18 de mayo del año 1992 se publicó en el Diario Oficial de la Federación (Poder Ejecutivo Federal) el “Acuerdo para la modernización de la Educación Básica”, el cual pondera el trabajo de los gobiernos estatales con el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Educación (SNTE), para así extender la cobertura de servicios educativos y elevar la calidad de la educación, que se propone la reorganización del sistema educativo, la reformulación de los contenidos y materiales educativos y la revaloración de la función magisterial. Este acuerdo incluye el Programa Nacional de Carrera Magisterial, suscrito finalmente el 14 de enero de 1993 por la Secretaría de Educación Pública y la representación sindical del SNTE. El programa nace con el propósito de establecer y construir una alternativa de la profesionalización de los maestros, reconocer el esfuerzo personal y así tener mejores resultados, esto como consecuencia de la opinión que se estaba dando en la década de 1980 donde se argumentaba que los docentes vivían una desmoralización a causa del burocratismo de su trabajo. Para solucionar esto, se propone la evaluación y promoción del personal docente, con el fin de mejorar la calidad de la educación y las condiciones del magisterio, puesto que, considera el docente debe ser uno de los principales beneficiarios del federalismo educativo. La revalorización de la figura docente debe considerar seis aspectos: formación del maestro, actualización, salario profesional, vivienda, carrera magisterial y aprecio social por su trabajo. Veamos brevemente cada dimensión:

- Formación.

Cada entidad federativa estableció un sistema estatal para la formación del docente donde se articuló la formación inicial, actualización, capacitación. Para esto, los recursos que se destinaron fueron mayores para tener la dotación de material y equipo necesario para la atención del docente.

En el caso de la formación inicial se diseñó un modelo con un tronco común orientados a la práctica preescolar, primaria y secundaria. Se pretendía que el docente pudiera tener flexibilidad a la hora de atender al grado que se le demandara, claro, con la posibilidad de especializarse en un grado en específico. Se hizo una reforma curricular para que todos los docentes

tuvieran los mismos planes y programas de estudios, y así alcanzar el mismo dominio de contenidos básicos.

- Actualización, capacitación y superación del magisterio en ejercicio

Con el afán de volver a moralizar la profesión docente, en el Acuerdo para la Modernización de la Educación Básica se prestó atención especial a que el docente tuviera el gusto por la profesión y así ellos se actualizarían y capacitarían de manera voluntaria. Para esto, se hizo el programa de “Actualización, capacitación y superación del magisterio en ejercicio”

- Salario Profesional

Este programa supuso que la remuneración que tendría el docente motivaba su desempeño y así cumplía de mejor manera sus funciones.

- Vivienda

Para que los docentes mejoraran su calidad de vida y estuvieran motivados se hizo un programa especial de fomento a la vivienda del magisterio en el que se utilizaron apoyos institucionales para la construcción de las mismas.

- La carrera magisterial

Se creó para dar respuesta a dos necesidades de los docentes: estimular la calidad de la educación y tener un mejoramiento profesional material y de la calidad social del maestro. Se estableció un mecanismo de promoción horizontal, con el fin de que los docentes pudieran acceder con su misma función a un salario superior con base en la preparación, atención a los cursos de actualización, su desempeño profesional y antigüedad en el servicio y en el propio nivel en el que se encuentra. Con la finalidad de adoptar mecanismos para estimular y premiar al docente de manera complementaria.

- El nuevo aprecio social hacia el maestro

Como mencioné anteriormente este programa se hizo para limpiar la imagen que comenzaba a darse del docente desmoralizado y burocrático, la idea de todo este proyecto es que un docente motivado hará bien su labor. Si bien estos estímulos eran complementarios, en el camino pareciera que pasaron a ser obligatorios y condicionantes para realizar su labor.

Asistimos a un momento decisivo de nuestra historia en el que el cambio es el signo del tiempo. Los mexicanos hemos decidido modernizar nuestro país. La transformación educativa se inscribe en esa estrategia. Con ella daremos respuesta a las necesidades del futuro con el ritmo que demanda el mundo contemporáneo, y aseguraremos una modernización que fortalezca nuestra identidad nacional en el marco de una creciente prosperidad general. (DOF, 1992 en Ducoing P. Programas y políticas de evaluación docente en educación básica 1993-2017)

Los objetivos de la carrera magisterial eran los siguientes:

Establecer mecanismos de seguridad, continuidad y progreso laboral de los servidores públicos en relación directa con su desempeño.

Instaurar procesos permanentes de mejoramiento, optimización y eficacia de la función pública, impulsando la cultura de la evaluación y rendición de cuentas.

Establecer mecanismos de profesionalización del servicio público, mediante procesos equitativos y transparentes de ingreso, permanencia, evaluación, capacitación, ascenso y retiro del personal, garantizando compensaciones e incentivos adicionales al sueldo, por el esfuerzo, dedicación y resultados obtenidos. (Ducoing P. Programas y políticas de evaluación docente en educación básica 1993-2017)

1.2.2 Despegue del Programa

La Carrera Magisterial inició en enero de 1993 y fueron tres las instancias comprometidas para su operación: Comisión Nacional SEP-SNTE, Comisión Paritaria Estatal y el órgano de evaluación.

Comisión Nacional SEP-SNTE: fue el máximo órgano del programa y el único que tenía la facultad de emitir normas, lineamientos, disposiciones, acuerdos, así como para supervisar y evaluar el Programa Nacional de Carrera Magisterial.

El programa partió de un nivel base, definido por el cumplimiento normal de sus actividades. De igual manera se tomó un salario base y prestaciones, a partir de este nivel, los maestros concursaban a la elevación de su categoría laboral y de sus ingresos mediante un sistema de puntuación que considera los siguientes rubros de desempeño.

- 1) Calidad del desempeño: este rubro incluía puntualidad y asistencia, diseño y selección de experiencias de aprendizaje, rendimiento del grupo del nivel previo.
- 2) Participación con la escuela y relación con la comunidad: participaron con el consejo técnico, en las tareas de la escuela en relación al ámbito educativo y con los padres de familia. Estas actividades se tenían que realizar en segundo plano sin descuidar la tarea principal, la docencia.
- 3) Formación y actualización profesional: se refiere a la acreditación de los programas escolarizados o abiertos, con atención especial a las cuestiones directamente relacionadas con el mejoramiento de la práctica profesional.
- 4) Grado de dificultad de las condiciones de trabajo: en este rubro se consideraron las características de la localización de la escuela, la localidad y características sociales del medio. Se tomaron en cuenta el aislamiento, el tamaño y la pobreza de la comunidad para dar estímulos laborales, igual que los recursos de la escuela y obstáculos relacionados con el grupo eran tomados en cuenta (grupos de grados múltiples y unitarios).

- 5) Diversificación de la categoría de puestos y funciones: se hizo un estudio y se sistematizaron las funciones que requería cada escuela, para que así se establecieran nuevas categorías por las que podían optar estos docentes.
- 6) Escalafón horizontal: integrado por cinco niveles (A, B, C, D, E), el maestro contaba con un mecanismo de movilidad dentro de su propia función que cuenta con tres vertientes: docentes frente a grupo, función directiva y supervisión; y función técnico-pedagógica, este sistema permitía el mejoramiento de las condiciones sin abandonar la función correspondiente.
- 7) Salario profesional: el punto de partida fue con un salario profesional magisterial que el salario fuera superior al mínimo.

En 1994 se crea el Programa Nacional de Actualización Permanente de Maestros de Educación Básica en Servicio (PRONAP) a través de la coordinación de la SEP-SNTE. Se encargó de regular los servicios de formación continúa incrementando las posibilidades que tenían los docentes para acceder a una formación permanente que respondiera a las necesidades educativas de los estudiantes en todo el país. Para ello se crearon instancias estatales de actualización a lo largo de toda la república, se sistematizó la implementación de los servicios que permitiera monitorear, dar seguimiento y evaluar los servicios de formación continua en los estados.

Comisión Paritaria Estatal: fue un órgano bilateral de la autoridad educativa estatal y de las secciones sindicales del SNTE. Conformado por 14 integrantes y presidida por dos coordinadores (uno de autoridad educativa y otro de la organización sindical). Su función principal era la elaboración de dictámenes de incorporación y promoción. Se encargaba de la publicación de la convocatoria, difusión de los lineamientos y material informativo; la asesoría y supervisión a órganos de evaluación, la publicación de los resultados, el tratamiento de las inconformidades, la entrega de dictámenes de incorporación o promoción, la validación del pago a los docentes beneficiados, incorporados y promovidos.

El órgano de evaluación: fue la instancia más cercana al docente, era el encargado de recibir toda la información y la asesoría para conocer los lineamientos de inscripción, evaluación, elaboración de dictámenes y si existía alguna inconformidad de igual manera se expresaba ahí, también tenía la responsabilidad de evaluar tres de los seis factores que integran el proceso de evaluación: antigüedad, grado académico y desempeño profesional. Estaba integrada por iguales (docentes frente a grupo, directores, supervisores o jefes de sector) un representante sindical y la autoridad inmediata de acuerdo al nivel y modalidad educativa.

Para inscribirse a la carrera magisterial los docentes tenían que cumplir con las siguientes condiciones:

- Ser docente de educación básica;
- Tener categoría reconocida en el catálogo de categorías susceptibles de incorporación o promoción en el programa;
- Cubrir la antigüedad en el servicio docente, conforme al grado máximo de estudios,
- Contar con el número de horas de la plaza inicial;
- Cumplir con el grado académico requerido para su función en el nivel o modalidad de participación.

Se conformaba por cinco factores que se fueron modificando con el paso del tiempo desde su implementación, al igual del valor que se le dio a cada uno de los factores. Los maestros eran evaluados con base en los puntajes máximos que en su conjunto daban un total de 100 puntos. Con esta evaluación global concluida, los resultados pasaban a un proceso de dictaminación, en el cual las comisiones paritarias determinaban a los docentes que serían incorporados al programa. Para incorporarse al nivel más bajo tenían que contar con al menos 70 puntos y para ascender se necesitaba permanecer de dos a cuatro años en el mismo nivel.

Cuadro 1: Factores para Carrera Magisterial (1993)

Factores	%
Antigüedad en el servicio	10
Grado Académico	15
Preparación Profesional	25
Cursos de actualización y superación	15
Desempeño profesional	35
a) Aprovechamiento escolar 7%	
b) Evaluación de pares 28%	

Fuente: Coordinación Nacional de Carrera Magisterial (1993) en Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017) p.91

A continuación, se presenta una breve descripción de cada uno de los factores:

1. Antigüedad: Se refiere a los años de servicio en la educación básica.
2. Grado académico: En relación con el nivel de estudios, los profesores que contaran con nivel de posgrado o que provenían de instituciones de formación docente podían ingresar de inmediato a los niveles B o C.
3. Preparación profesional: a cargo de la Dirección General de Evaluación, se refiere a los saberes, capacidades y habilidades que los profesores tenían que saber con respecto a las asignaturas y a los métodos de enseñanza, con esto se establecieron tres elementos a considerar en las pruebas que se le aplicaban a los maestros: conocimientos sobre contenidos no manifestado en los programas pero fundamentales para la enseñanza; el manejo de las metodologías y del enfoque adoptado.

Velázquez señala que uno de los principales problemas consistía en determinar el conjunto de contenidos básicos para la práctica docente, para la solución a este problema desarrolló la siguiente estrategia:

- a) Análisis de materiales curriculares (programas y libros de texto)

Se refiere al análisis de materiales curriculares que consistía en establecer los contenidos que pertenecían a los programas y contenidos vinculados con ellos, de igual manera con la metodología de la enseñanza y a la orientación propuesta por la SEP en el programa, incluido igual en los libros de texto.

b) Selección de contenidos a evaluar

Se hizo la selección de acuerdo con los que se podían medir.

c) Elaboración de la tabla de especificaciones

Se utilizó para el examen de los docentes y el de los alumnos, se hizo a partir de un formato que incluía: tema, unidad y contenidos de aprendizaje, en el caso de los docentes se agregaba elementos asociados, metodología y variable. Dependiendo las horas a la semana que se destinaban a los programas de las diversas asignaturas, se estimaba el nivel de participación de cada una en cuanto a los reactivos. En el siguiente cuadro se muestra el porcentaje que se le dio a cada asignatura que fueron aplicados de tercero a sexto de primaria.

Cuadro 2: Peso de reactivos para el examen de docentes y alumnos

Asignatura	Horas/Semana	%
Español	6	33.3
Matemáticas	5	27.7
Ciencias Naturales	3	16.7
Historia	1.5	8.4
Geografía	1.5	8.4
Educación Cívica	1	5.5

Fuente: Velázquez ,1996, en Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017) p.93

d) Validación del análisis de materiales y de la tabla de especificaciones

Se hizo a partir de la selección de un grupo de jueces que eran especialistas de las asignaturas, así como de docentes especializados en la medición y el curriculum.

e) Talleres de construcción de reactivos

Se destinó a la construcción de reactivos en el que se utilizaron a los maestros en servicio, para el examen de los docentes se involucraron a los maestros de las normales

f) Talleres de validación de reactivos

De igual manera, se procedió a la validación de reactivos mediante un grupo de jueces especialistas.

g) Selección de reactivos

Se seleccionaron aleatoriamente los contenidos conforme al peso de cada asignatura y posteriormente los reactivos con los que se pretendía medir el conocimiento.

h) Ensamblaje de la prueba

consistió en la incorporación de la prueba según los porcentajes establecidos en la tabla de especificaciones.

Los resultados del factor de preparación profesional a cargo de la Dirección General de Evaluación, se entregaron a las autoridades educativas a partir del año 1994 con el fin de guiar los cursos de actualización y superación de los docentes, se coordinó en cada entidad federativa por el secretario de educación un coordinador operativo, un subcoordinador para primaria y secundaria, coordinadores de aplicación y aplicadores.

En el cuadro 3 que se muestra a continuación se puede observar a cuántos docentes se aplicó esta evaluación en su etapa de auge del programa

Cuadro 3: Docentes evaluados

Ciclo escolar y Etapas	1994-1995 Cuarta	1995-1996 Quinta	1996-1997 Sexta	1997-1998 Séptima
Docentes Evaluados	547 347	565 794	567 762	583 767

Cuadro 4: Docentes evaluados por vertientes

Ciclo escolar Etapas	1994-1995 Cuarta	1995-1996 Quinta	1996-1997 Sexta	1997-1998 Séptima
Primera vertiente	450 385	465 359	473 765	488 175
Segunda vertiente	62 634	64 660	62 518	63 965
Tercera vertiente	34 328	35 775	31 479	31 627

1.2.3 Auge del Programa

Este periodo es el más largo ya que cubre más de una década de operación del programa. Durante el sexenio de Ernesto Zedillo, quien fue secretario de educación durante la administración salinista, en el programa sectorial vuelve a destacar la preocupación por la importancia de la vinculación del maestro con la búsqueda de la calidad educativa.

En el sexenio de Fox se firmó, en el año 2002 el Compromiso Social por la Calidad de la Educación, donde afirmó que ponía en el camino correcto para desarrollar una nueva cultura de la calidad en la educación, como consecuencia de esto la creación del “Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación” (INEE), como órgano independiente y autónomo, con el objetivo de responder a las demandas sociales por la transparencia y la rendición de cuentas. En el 2008, se lleva a cabo el convenio Alianza por la Calidad de la Educación en la administración de Calderón, los ejes de esta alianza tendientes a la mejora eran: modernización de los centros escolares, profesionalización de los maestros y de las autoridades educativas, bienestar y desarrollo integral de los alumnos, formación y desarrollo integral de alumnos para la vida y el trabajo.

Para generar una normatividad congruente a los cambios que estaba experimentando el sistema educativo, la Comisión Nacional SEP-SNTE creó reuniones para recoger las propuestas de las comisiones paritarias, lo que condujo a que la comisión rediseñara los lineamientos del programa.

Los factores considerados para el ingreso y promoción fueron modificados: a) contar con la antigüedad establecida, según el nivel de estudios, grado académico y zona de desempeño; b) tener el grado académico según el nivel en el que se laboraba y la modalidad y c) participar en la evaluación de todos los factores, de acuerdo con la vertiente respectiva.

Así los factores considerados variaban según la situación del aspirante, en todos los casos, se definió un total de seis factores, cada uno tenía asignado un puntaje determinado.

En el cuadro que se muestra a continuación se pueden observar las consideraciones que se hicieron por vertiente, mientras que en la versión de 1993 se consideraban cinco factores, en la versión de 1998 se fijaron seis.

Cuadro 5: Factores de la Carrera Magisterial por vertientes

Factores	Vertiente primera	Vertiente segunda	Vertiente tercera
Antigüedad	10	10	10
Grado Académico	15	15	15
Preparación profesional	28	28	28
Cursos de actualización y superación profesional	17	17	17
Desempeño profesional	10	10	10
Aprovechamiento escolar	20	-	-
Desempeño escolar	-	20	-
Apoyo educativo	-	-	20

Fuente: Comisión Nacional SEP-SNTE de Carrera Magisterial 1998 en Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017) p.93

Las modificaciones fundamentales obsérvese que fueron tres:

Factor preparación profesional: se le asignó un puntaje de 28 en lugar de los 25 que se tenía en 1993.

Factor cursos de actualización: se le incrementaron dos puntos y quedó con 17 en lugar de 15 puntos.

Factor desempeño profesional: anteriormente se conformaba por dos indicadores, la evaluación entre pares a cargo del órgano de evaluación y el aprovechamiento escolar a cargo de la Dirección General de Evaluación. Estos dos indicadores fueron separados y cada uno quedó como factor independiente y con nuevas ponderaciones.

A continuación, se hace una breve descripción de cada uno de los factores que fueron considerados para la nueva etapa del programa de 1998:

1) Antigüedad.

Se valora con relación al tiempo transcurrido desde el día de contratación a la profesión docente. Para la promoción se establecieron años de permanencia de los docentes de acuerdo a la zona y al nivel.

Cuadro 6: Factor año de antigüedad 1998.

Grado máximo de estudios para preescolar, primaria	Antigüedad en años
Estudios terminados en Normal (planes de 2 y 3 años) Zonas marginadas	10 5
Estudios Normalistas terminados (plan de cuatro años) Zonas Marginadas	6 3
Estudios terminados de Maestrías	-
Estudios terminados de Doctorado	-
Estudios terminados de Normal Superior o de Instituciones de educación superior (licenciatura) afines a la materia que imparte en zona marginada	2 -
Pasante de Normal Superior o Licenciatura afín (75%) a la materia	3

que imparte en zona marginada	2
Estudios terminados de maestría	-
Estudios terminados de doctorado	-

Fuente: Comisión Nacional SEP-SNTE de Carrera Magisterial 1998 en Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017) p.105

2) Grado académico.

Dependiendo del grado máximo de estudios que acreditara el maestro se le otorgaba el puntaje de 8 a 15 puntos como máximo, que iba de normal básica (2,3 y 4 años) hasta estudios terminados de doctorado.

3) Preparación profesional.

Consideraba los conocimientos que requiere el docente para desarrollar su función, se hace un examen elaborado por la SEP, es realizado junto con las autoridades estatales. Los reactivos se sacaban de un banco de datos, eran 88 exámenes distintos que se aplicaban.

4) Cursos de actualización y superación profesional.

Los cursos de actualización se diseñaban a partir de los resultados de aprovechamiento y preparación profesional, los servicios de actualización y capacitación se ofrecía en dos modalidades.

- a) Cursos nacionales diseñados, organizados y acreditados por las autoridades (SEP) e impartidos por la autoridad educativa estatal.
- b) Cursos estatales diseñados, organizados y acreditados por las autoridades educativas estatales autorizados por la comisión nacional SEP-SNTE con una valoración de 12 a 5 puntos, respectivamente.

La actualización y capacitación del magisterio eran determinadas por la Coordinación General de Actualización y Capacitación de Maestros en Servicio.

5) Desempeño profesional.

En esta parte de la evaluación se consideraba el trabajo cotidiano que se realizaba en el proceso de enseñanza-aprendizaje en el funcionamiento de la escuela. Se ponderaban los siguientes aspectos:

- a) Primera vertiente

- Planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje
 - Desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje
 - Participación en el funcionamiento de la escuela
 - Participación en la interacción escuela-comunidad
- b) Segunda vertiente (personal directivo y de supervisión se califican)
- Planeación del trabajo escolar
 - Desarrollo de las actividades técnico-pedagógicas
 - Desarrollo de actividades escolares
 - Difusión y vinculación con la comunidad
- c) Tercera vertiente (personal comisionado en actividades técnico-pedagógicas)
- Planeación del trabajo técnico-pedagógico
 - Desarrollo del trabajo
 - Participación en el órgano técnico
 - Cantidad, calidad e impacto del trabajo

6.1) Aprovechamiento escolar (primera vertiente)

Buscaba evaluar los aprendizajes que los alumnos obtuvieron en su grado o asignatura. Los reactivos eran elaborados a partir de los contenidos de los planes y programas de estudios vigentes. La puntuación se daba a partir del promedio de aciertos que obtengan los alumnos. Adicionalmente se otorgaba un puntaje que obtuvieran logros documentados con alumnos que requieran mayor atención.

6.2) Desempeño escolar (segunda vertiente)

Se obtiene de la evaluación del aprovechamiento de los alumnos y en la formación profesional de los docentes.

6.3) Apoyo educativo (tercera vertiente)

Evalúa las acciones de investigación, actualización y elaboración de materiales que contribuyen a los procesos de enseñanza-aprendizaje que se realizan en funciones técnico-pedagógicas.

La Dirección General de Evaluación, que posteriormente se denominó Sistema Nacional de Evaluación, aplicó los exámenes para valorar el factor de aprovechamiento escolar, estos exámenes se aplicaron regularmente a los alumnos de primarias y secundarias de escuelas públicas urbanas de las zonas rurales más grandes del país.

Par finalizar, este segundo periodo denominado auge del programa se observa en la siguiente tabla, las cifras de los docentes que participaron, donde se observa una evolución de los maestros que se fueron inscribiendo en el programa y la tendencia creciente de los que fueron aceptados en el programa.

Cuadro 7: Docentes que participaron en el programa Carrera Magisterial 1992-2009

Año	Maestros inscritos	Maestros que ingresaron (acumulado)	Docentes por nivel de carrera				
			Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D	Nivel E
1992-1993	-	384 697	360 861	23 362	474	0	0
1994	512 442	476 236	444 762	30 794	680	0	0
1995	643 161	537 584	488 991	46 397	2 196	0	0
1996	672 003	574 833	495 170	74 231	5 349	83	0
1997	690 676	604 003	475 689	118 570	9 606	138	0
1998	707 101	626 687	465 526	137 953	22 650	532	26
1999	736 367	640 624	463 453	138 880	36 682	1 582	27
2000	747 219	649 413	453 202	135 979	56 762	3 366	104
2001	744 859	667 771	442 805	150 657	68 415	5 766	128
2002	740 986	285 011	434 274	165 837	74 433	10 172	295
2003	737 897	704 996	428 648	180 564	79 180	15 925	679
2004	735 526	714 900	429 175	183 016	79 156	22 216	1 337

2005	738 827	723 332	428 278	185 393	79 986	27 344	2 331
2006	736 985	731 066	427 646	187 556	81 541	29 592	4 731
2007	722 196	742 162	429 066	190 381	82 721	31 549	8 445
2008	721 729	756 304	426 938	197 148	85 513	33 386	13 919
2009	677 850	774 115	421 477	205 408	91 462	37 941	18 277

Fuente: SEP 2011 en Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017) p.123

Nota: los datos de SEP (2011) no corresponden a los de SEP (2015)

En el año 2000 fue el año en donde se inscribieron más docentes al programa que es donde se describe el auge y en el año 2009 se percibe que el número de maestros inscritos disminuyó casi un 6% a comparación con el año anterior, aunque la cifra de los maestros que se fueron acumulando sigue siendo creciente, ese mismo año se reporta que los docentes por nivel incrementaron de manera significativa, esto significa que los profesores fueron teniendo mejor preparación y mejores condiciones al presentar el programa.

1.2.4 Consolidación del Programa

En el Programa Sectorial de Educación del presidente Felipe Calderón, se planteó la necesidad de hacer una nueva fase del programa de Carrera Magisterial, que se adaptara a las necesidades del docente con respecto a la actualización y los resultados de las evaluaciones educativas. En el año 2011, se firmó el acuerdo para reformar el programa, el cual entraría en vigor el ciclo escolar 2011-2012.

De acuerdo con la Comisión SEP-SNTE de la Carrera Magisterial se presentó una mejora en los siguientes elementos:

Los docentes que tenían mejor desempeño recibían un estímulo mediante la promoción de la formación continua de los participantes e involucraba a las autoridades educativas a que se establecieran programas pertinentes de capacitación, actualización que fueran sensatos con los resultados del sistema de evaluación.

Se prioriza el factor de aprovechamiento escolar de los alumnos con base a los docentes, este factor se comprobó a través de los exámenes elaborados por las instancias correspondientes, una de estas pruebas que se utilizó desde el año 2000 fue ENLACE que sirvió para verificar el aprovechamiento. En el caso de los directores (segunda vertiente), se calculaba el puntaje por medio de los resultados de aprovechamiento escolar de los docentes de su escuela y para los supervisores e inspectores (tercera vertiente), con base al promedio que obtuvieron los directores a su cargo.

Se sustituye el Órgano de Evaluación Escolar por el Consejo Técnico o equivalente, donde participa un representante autorizados por el SNTE. Era presidido por el director de la escuela. Sus funciones principales eran difundir el programa en las escuelas y efectuar la valuación de actividades cocurriculares y gestión escolar.

Si después del tiempo que se estipulara en permanencia, los maestros no se sometían a esta evaluación u obtuvieran un puntaje menor al establecido, deberían inscribirse a un programa de actualización, capacitación y superación en las áreas detectadas.

Se incorporaron por primera ocasión las actividades cocurriculares de los profesores en la primera vertiente, eran consideradas todas esas actividades realizadas con el propósito de promover el aprendizaje de los alumnos, la integración social y fomentara un clima de convivencia en la comunidad; la segunda vertiente se obtendrá su puntaje mediante el promedio adquirido de los docentes a su cargo; y la tercera vertiente se obtenía mediante el promedio adquirido de los directores a su cargo.

El factor de formación continua que correspondía a la actualización y superación profesional en las otras aplicaciones, se incrementó en el puntaje y se refería a las actividades relacionadas a la profesionalización de la práctica educativa.

El factor preparación profesional en las tres vertientes se disminuyeron los puntos asignados. En esta emisión, únicamente cinco puntos los que fueron asignados, que fueron verificados con el examen a partir de un banco de reactivos.

La antigüedad solo se le asignaron cinco puntos para las tres vertientes.

La gestión escolar, fue un factor nuevo que se aplicó únicamente a los docentes de la segunda vertiente. Consistía en las actividades que se hicieran para el apoyo a los docentes referente al acompañamiento en el aula y elaboración de material educativo que promoviera la mejora de las prácticas educativas.

El apoyo educativo, factor exclusivo para la tercera vertiente comprendía las siguientes funciones: acompañamiento en el aula, asesoramiento al personal, apoyo académico a los docentes, directivos y supervisores, así como el material dedicado a la mejora de la enseñanza y al aprendizaje.

A continuación, se presenta una tabla donde se puede observar las ponderaciones que se dieron por factor en esta nueva etapa del Programa de Carrera Magisterial

Tabla 8: Factores de evaluación por vertiente del año 2011

Factores	Vertiente 1	Vertiente 2	Vertiente 3
Antigüedad	5	5	5
Preparación Profesional	5	5	5
Actualización profesional-formación continua	20	20	20
Actividades cocurriculares	20	20	20
Aprovechamiento escolar	50	40	30
Apoyo educativo	-	-	20
Gestión escolar	-	10	-
Total	100	100	100

Fuente: Comisión Nacional SEP-SNTE de Carrera Magisterial 2011 en Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017) p.130

Los nuevos lineamientos y el nuevo programa no duraron mucho ya que el 11 de septiembre de 2013 se emitió el decreto por el que se expidió la Ley General del Servicio Profesional Docente, esta ley marcó una ruptura definitiva con el Programa Magisterial, que rompió con la lógica de estímulos que se había ido dando.

Este Programa Magisterial constó de 20 etapas donde, se fueron sumando los docentes a cada una de las vertientes. A continuación, se presenta un recuento de los participantes desde el año de 1992, en la tabla se puede observar el crecimiento obtenido por vertiente. Estas cifras no tienen nada de que ver con el crecimiento de la matrícula docente ya que no era obligatorio inscribirse en el programa.

Tabla 9: Docentes, directores y profesionales en actividades técnico pedagógicas inscritos del año 1992-2012

Año de incorporación	Docentes frente a grupo		Directores y supervisores		Profesores en actividades técnico-pedagógicas		Total	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
1992	48 626	13.2	18 515	27.7	4 043	19.7	71 184	15.6
1993	35 729	9.7	9 354	14.0	2 588	12.6	47 671	10.5
1994	31 371	8.5	6 527	9.8	1 731	8.4	39 629	8.7
1995	26 641	7.2	4 821	7.2	1 315	6.4	32 777	7.2
1996	18 899	5.1	3 210	4.8	1 076	5.2	23 185	5.1
1997	15 451	4.2	2 338	3.5	973	4.7	18 762	4.1
1998	13 685	3.7	2 270	3.4	693	3.4	16 648	3.7
1999	9 666	2.6	1 446	2.2	583	2.8	11 695	2.6
2000	5 224	1.4	866	1.3	473	2.3	6 563	1.4
2001	7 252	2.0	985	1.5	929	4.5	9 166	2.0
2002	7 055	1.9	996	1.5	590	2.9	8 641	1.9
2003	9 550	2.6	1 066	1.6	575	2.8	11 191	2.5
2004	6 894	1.9	797	1.2	381	1.9	8 072	1.8
2005	6 039	1.6	722	1.1	270	1.3	7 031	1.5
2006	5 812	1.6	962	1.4	302	1.5	7 076	1.6
2007	8 803	2.4	900	1.3	341	1.7	10 044	2.2
2008	11 471	3.1	999	1.5	587	2.9	13 057	2.9
2009	8 290	2.3	1 224	1.8	394	1.9	9 980	2.2
2010	13 094	3.6	1 419	2.1	500	2.4	15 013	3.3
2011	15 244	4.1	1 164	1.7	421	2.1	16 829	3.7
2012	33 310	9.1	1 777	2.7	603	2.9	35 690	7.8
n e	29 481	8.0	4 477	6.7	1 140	5.6	35 098	7.7
Total	367 587	100.0	66 835	100.0	20 508	100.0	454 930	100.0

Fuente: INEE 2015 en Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017) p.131

En los primeros años se puede observar el mayor porcentaje de los docentes que fueron inscritos al programa, considerando que las condiciones fueron cambiando y

la inscripción fue obligatoria; con el paso de los años en el 2012 de nuevo se presentó un nuevo incremento en la inscripción de los docentes.

Por otro lado, desde el contexto internacional algunos organismos como la OCDE comenzaban a reiterar entre la relación de la capacidad de los docentes y su correlación con los resultados de los aprendizajes de los alumnos. México comparado con los demás países miembro del organismo necesitaba estructurar políticas destinadas a la docencia. Según la OCDE, necesitaba desarrollar perfiles profesionales y estándares de desempeño para homogeneizar la formación de los docentes, así como mejorar la selección y certificación en el ingreso a la profesión.

Desde la visión del diagnóstico sobre la docencia de la OCDE, la Carrera Magisterial sólo habría servido para mejorar los ingresos de los docentes sin conseguir un impacto en el rendimiento de los alumnos. Para dar respuesta a esto se construyó la evaluación universal en el año 2011.

1.2.5 Evaluación Universal

Intentó convertirse en la oportunidad para concretar una política de evaluación docente. La Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicio de Educación Básica es un acuerdo suscrito entre la SEP y el gremio magisterial representados por el SNTE, firmada en el 2011. Desde que se anunció se hizo hincapié en que los docentes no tenían que considerarlo como un ejercicio para exhibirlos o discriminarlos, sino, para conocer sus competencias y así tener un diagnóstico preciso de las fortalezas. De igual manera se aclaró que esta iniciativa no afectaría los derechos laborales de los docentes. El acuerdo indicaba:

Poner al alcance de los docentes herramientas que permitan fortalecer su formación, ante la ausencia de un esquema diagnóstico de competencias y de desempeño profesionales.

Consolidar un sistema de formación continua coherente y pertinente resultado de una evaluación y de su acompañamiento en donde coincidan SEP y SNTE.

Con el fin de lograr estos objetivos en el acuerdo se establecieron siete puntos de acuerdo:

1. Obligatoriedad para obtener un diagnóstico con fines formativos, generar estrategias de mejora de competencias profesionales. Los resultados serán considerados para acreditar el factor de preparación profesional en el programa de Carrera Magisterial.
2. Comprenderá dos aspectos: aprovechamiento escolar vinculado a los resultados de la Evaluación Nacional de Logro Académico (Enlace) y Competencias Profesionales.
3. La SEP, con base en los resultados del diagnóstico integral, deberá establecer Programas de Formación Continua y Superación Profesional.
4. Los resultados de la evaluación profesional se harán del conocimiento del público y se comunicarán a las autoridades educativas, al SNTE y al personal docente, directivo y de supervisión.
5. El examen que corresponde a Preparación Profesional se llevará a cabo por nivel educativo en todas sus modalidades, así como sus vertientes.
6. Quienes formen parte de la Carrera Magisterial deberán presentar la evaluación, aunque, no les corresponda evaluarse.
7. El INEE participará en el desempeño de las evaluaciones.

La evaluación universal tuvo un primer y único ejercicio en el 2012, que mostró la inexperiencia en esta materia, así como lo difícil que fue establecer negociaciones entre la Coordinación Nacional de Servicio Profesional Docente y el SNTE.

1.3 ¿Qué es la evaluación educativa?

La evaluación generalmente es asociada con exámenes y calificaciones, cuando estos son elementos que nos sirven para determinar en qué medida se han cumplido los objetivos previamente establecidos, nos permite tomar decisiones de

mejora a favor de la educación. Las calificaciones consideran todas las mediciones que se hacen mediante exámenes, observaciones que permiten cuantificar y calcular los elementos evaluados y finalmente la evaluación toma los dos elementos para interpretar, fundamentar y decidir.



La evaluación permite comparar los resultados de una observación o medición con un referente establecido, identifica dónde están los problemas de una determinada realidad. Esta acción es indispensable en cualquier proceso de enseñanza-aprendizaje.

En el campo de la educación, la evaluación es un proceso integral y sistemático a través del cual se recopila información de manera metódica y rigurosa, para conocer, analizar y juzgar el valor de un objeto educativo determinado: los aprendizajes de los alumnos, el desempeño de los docentes, el grado de dominio del currículo y sus características; los programas educativos del orden estatal y federal, y la gestión de las instituciones, con base en lineamientos definidos que fundamentan la toma de decisiones orientadas a ayudar, mejorar y ajustar la acción educativa (Ruiz, 1996; Hopkins, 1998; JCSEE, 2003; Worthen, Sanders y Fitzpatrick, 1997).

La evaluación es una herramienta que sirve para la rendición de cuentas, los resultados de las evaluaciones sirven para saber si las decisiones educativas están tomando los caminos adecuados, no quiere decir que sólo de cuentas de los aciertos y desaciertos de un plan, programa de estudios o desempeño profesional, con los resultados se puede hacer una retroalimentación para el mejoramiento académico y de la población a la que se aplicó la evaluación.

Si bien la evaluación es una herramienta fundamental para la mejora, es claro que la sola evaluación no es suficiente. Se requieren intervenciones educativas – políticas y programas educativos – pertinentes y contextualizadas; se requieren también acciones para fortalecer el trabajo docente; son necesarias medidas para mejorar las condiciones en las que se desarrolla la vida escolar; es fundamental atender las condiciones del contexto que impiden el acceso a la escuela o el adecuado rendimiento de los educandos dentro de ella. La evaluación descubre las dimensiones de los problemas, su ubicación, sus diferencias, y permite acercarnos a atender sus posibles causas. (INEE, 2018)

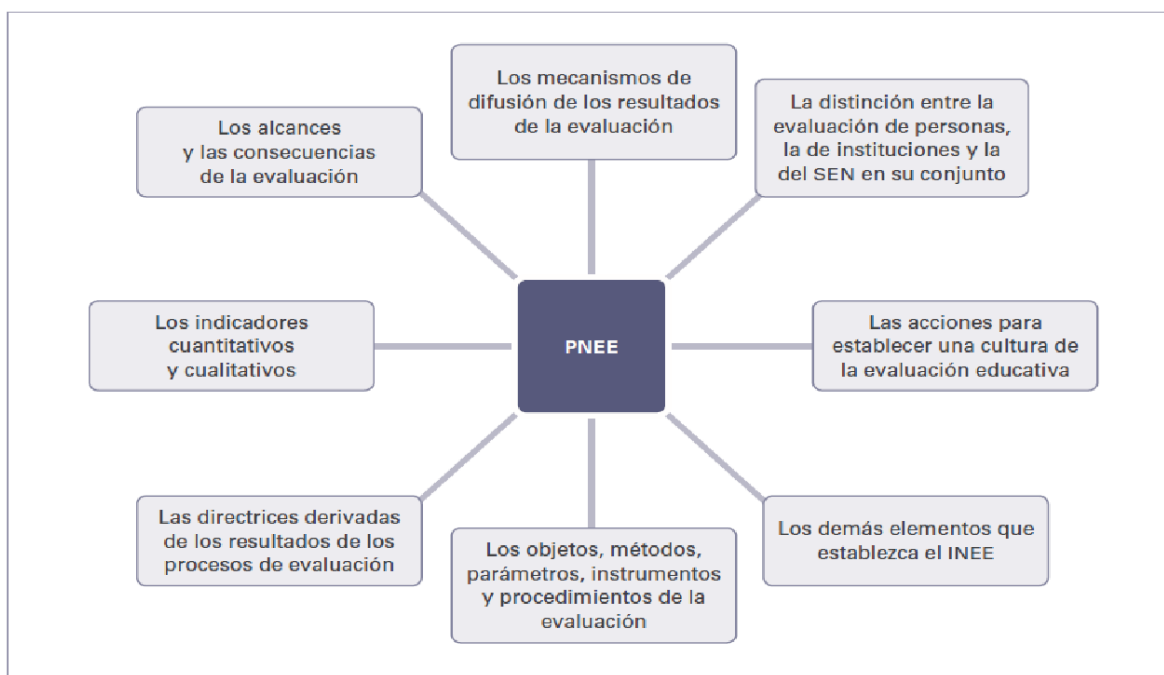
Un reto de la evaluación es encontrar los puntos focales para el mejoramiento de la calidad de la educación, para que esto funcione es necesario que se tenga claridad en lo que se va a evaluar y comunicarlo de manera clara, sencilla y directa además de cumplir con lo que se dice para lograr un clima que facilite y propicie la práctica educativa.

Para realizar evaluaciones el país cuenta con un organismo denominado “Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación” (INEE)* creado en el 2002. En sus inicios el Instituto era un órgano descentralizado de la Secretaría de Educación Pública. Su objetivo principal era elaborar actividades y programas encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación, por medio de evaluaciones nacionales, que consistía en el diseño y aplicación de los Exámenes de la Calidad y el Logro Educativos (EXCALE). También coordinaba la participación del país en pruebas internacionales como el Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes (PISA), además de elaborar los indicadores sobre el estado y avance de la educación en el país, publicados anualmente en *El Panorama Educativo de México*.

En el año 2013 el Instituto fue declarado como un organismo público autónomo del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuenta con autonomía técnica, de gestión, presupuestaria y está facultado para determinar su organización interna, de conformidad con lo dispuesto en la fracción IX del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, esto lo convierte en la

máxima autoridad en materia de evaluación de la educación. Así el organismo se convirtió en el eje principal de la Política Nacional de la Evaluación de la Educación (PNEE), en el siguiente diagrama se muestran sus elementos constitutivos.

*Nota: A partir del 2019 con la nueva administración el INEE fue disuelto a partir del 19 de mayo del mismo año.



Política Nacional de Evaluación de la Educación, INEE p.24

Una de las tareas más importantes que tiene el instituto es fomentar la cultura de la evaluación. El organismo, “entiende la evaluación educativa como una herramienta para la mejora de los componentes, procesos y resultados educativos. Por eso enfatiza el carácter formativo de la evaluación.” (INEE, 2018)

Este proceso de evaluación sugiere impulsar un proceso de reflexión para, lo que el evaluado se confronte con sus propias prácticas y, con esto, considere las modificaciones pertinentes sobre su práctica. En esta perspectiva, se toma a la evaluación formativa para analizar el proceso que se ha ido dando con respecto a la evaluación docente. Según Díaz Barriga (2015;146)

La necesidad de recuperar la evaluación formativa pareciera atender la necesidad de tener en cuenta una serie de situaciones y procesos que no necesariamente se pueden expresar en términos cuantitativos y que son definitorios para tener una mejor comprensión.

El instituto tuvo gran oposición desde el inicio, ya que los docentes lo consideraban un organismo inquisidor que trasgredía sus derechos laborales; esto se debe a que los docentes y personal de la educación, no está acostumbrado a las evaluaciones obligatorias y que de estas dependieran sus puestos. Como se mencionó en los apartados anteriores, los primeros ejercicios de evaluación docente eran opcionales y su aplicación era para obtener beneficios laborales.

El país no está acostumbrado a las evaluaciones si hacemos una reflexión, cuando nos dicen que tenemos que hacer una evaluación lo primero que nos ponemos a hacer es estudiar para “aprobar” la prueba, en lugar de estudiar porque es necesario para nuestra formación o desarrollo profesional, ya que normalmente se asocia con calificaciones se deja de lado la verdadera esencia de la evaluación que es obtener un panorama general de las fortalezas y debilidades que tenemos, tomar toda esta información y analizar nuestros puntos de oportunidad.

1.3.2 Evaluación formativa

A lo largo de la historia el término de evaluación formativa se ha ido modificando. A continuación, se presenta una tabla que rescata la definición de diferentes autores en orden cronológico:

Autor	Año	Definición de evaluación formativa
Scriven	1967	“distingue la evaluación al final o durante el proceso; la aplicación explícita de la noción a la evaluación del aprendizaje, y no sólo del currículo o programas” (Martínez p. 15)
Bloom	1971	“puede ser usada por los maestros para tomar decisiones instruccionales” (Martínez,p.75)
Sadler	1989	“señala que, para que una evaluación sea

		<p>formativa deberá incluir la identificación precisa de tres elementos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El objetivo a alcanzar al final del proceso de enseñanza y aprendizaje [...] el punto de llegada, el aprendizaje esperado. • La situación en que se encuentra el alumno según la evaluación realizada, o sea el punto de partida de todo nuevo esfuerzo. • La forma de pasar del segundo al primero, las indicaciones precisas que orientarán al estudiante para que logre alcanzar el aprendizaje esperado.” (Martínez p.79)
Stufflebeam y Shinkfield	1993	<p>“La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de implicados.” (Stufflebeam y Shinkfield. p.183)</p>
Black y William	1998	<p>“Una práctica que tenga lugar en el aula será formativa en la medida en que la evidencia sobre el desempeño del alumno se produzca, interprete y use por los maestros, los estudiantes o sus pares para tomar decisiones sobre los pasos siguientes en la instrucción que tienen probabilidad de ser mejores o de estar mejor fundamentadas, las decisiones que se habrían tomado en ausencia de dicha evidencia. (Martínez. p. 101)</p>

Stake	2006	“El evaluador formativo concibe la evaluación como parte de un proceso de cambio que aporta información que contribuye a cambiar el evaluando, todavía en proceso de desarrollo” (Stake p.62)
Red Iberoamericana de Investigadores de la Evaluación de la Docencia (RIIED).	2008	“La evaluación de los profesores es un tema clave que permite la reflexión individual, colegiada e institucional sobre la enseñanza y el aprendizaje y proporciona elementos para entender las complejas relaciones sociales que se establecen en las diversas situaciones de formación.” (RIIED,p.2)
SEP	2011	<p>En la comprensión del enfoque formativo de la evaluación que plantea el Plan de estudios 2011, es necesario considerar los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que en la práctica se tiende a confundir con cierta facilidad conceptos como medición, calificación, estimación o acreditación. Sin embargo, existen diferencias epistemológicas o de origen y metodológicas que es importante atender para clarificar su uso dentro del proceso de la evaluación. • Que la evaluación, al ser un proceso que busca información para tomar decisiones, demanda el uso de técnicas e instrumentos para recolectar información de corte cualitativo y cuantitativo con objeto de obtener evidencias y dar seguimiento a los aprendizajes de los alumnos a lo largo de su formación en la Educación Básica. (SEP, 2011)

Díaz Barriga, A.	2015	“Promover la reflexión que lleve a la convicción de mejorar un desempeño, teniendo claridad de los aspectos en que es posible o necesario hacerlo [...] La evaluación formativa se realiza en un complejo interjuego de auto-, co- y heteroevaluación.” (Díaz B. p.148)
------------------	------	---

Con estas definiciones se puede observar cómo ha ido evolucionando la manera en la que se ve la evaluación, de ser una herramienta que simplemente funcionaba para determinar si era correcto o no el desempeño, ahora es una herramienta que sirve para reflexionar las acciones de los sujetos evaluados, propone que todos los participantes conciban este ejercicio como un proceso que sirve para el cambio.

Derivado de lo anterior se puede afirmar que la evaluación formativa es un facilitador para la toma de decisiones donde se deben tomar en cuenta tres elementos:

- Objetivos claros
- Punto de partida
- Claridad en los puntos a seguir para lograr el aprendizaje esperado

Todo esto, con la finalidad de solucionar problemas y promover la comprensión de los mismos, porque si se comprenden los problemas que se están afrontando se podrá encontrar el camino para la calidad educativa con mayor facilidad. Con esta claridad se pretende que las decisiones a tomar sean mejor fundamentadas. La evaluación formativa tiene que generar una reflexión donde los sujetos que tengan como principal objetivo mejorar el desempeño. La respuesta a tres preguntas es significativa en la evaluación.

- ¿Hacia dónde vamos? Responde al primer elemento de tener objetivos claros antes de cualquier proceso evaluativo. Las preguntas guía son: ¿Qué

quieres que se aprenda? ¿Cómo puedes explicar el tema? ¿Qué desempeños indicaron lo aprendido?

- ¿Dónde estamos? Esta pregunta va de la mano con el segundo elemento que se refiere a tener un punto de partida, en este punto se deben responder las siguientes preguntas ¿En qué momento se evaluará si los sujetos están comprendiendo? ¿Qué aprendizaje específico se evaluará? ¿Cómo se recogerá la evidencia?
- ¿Cómo podemos seguir avanzando? Esta última pregunta se refiere al punto de claridad en los puntos a seguir para lograr el aprendizaje esperado donde se deben de responder estas preguntas ¿Qué dificultades se presentarán?, ¿Cómo puedes ayudarles a superarlo?

Para dar claridad a la definición mencionada basta el siguiente ejemplo:

Un profesor está trabajando lenguaje con sus alumnos, específicamente acentuación, quiere saber si comprenden donde se coloca el acento tratándose de palabras, graves, agudas y esdrújulas. Para esto pone en la pizarra fichas con palabras con acentuaciones correctas e incorrectas, les pide a sus alumnos que se levanten y elijan las fichas con las palabras que consideren son correctas. Al ver las fichas, el profesor se da cuenta que muchos de sus estudiantes tomaron las fichas con la respuesta incorrecta, este resultado quiere decir que probablemente muchos de los estudiantes no identifican las sílabas tónicas y las reglas de acentuación. El profesor elige una ficha de la que están incorrectas y la coloca en el pizarrón y la escribe de manera incorrecta, luego escoge a un alumno al azar y le pregunta ¿qué es lo que tenemos que hacer para que esté bien acentuada la palabra? El alumno resuelve la manera en la que es correcto utilizar los signos de puntuación, se elige a otro alumno al azar y le pregunta ¿hizo correctamente este ejercicio? Así los alumnos identifican dónde estuvo el error y lo resuelven correctamente. Después de este análisis varios alumnos corrigen las otras respuestas pues se dan cuenta de sus errores.

¿Dónde estamos?

El profesor recoge intencionalmente evidencia de los aprendizajes de todos sus alumnos utilizando las fichas, estas le permiten hacerse una idea general de cuántos alumnos respondieron correctamente y cuáles son los resultados que los confundieron identificando el error principal y las posibles causas de éste.

¿Hacia dónde vamos?

En este ejercicio la meta es que los estudiantes aprendan a utilizar los acentos de manera correcta. El profesor promueve que los alumnos comprendan qué implica una correcta resolución mostrándoles, paso a paso, el procedimiento a seguir para que éstos entiendan qué se espera, qué tienen que hacer y poder evaluar cómo lo han hecho.

¿Cómo podemos seguir avanzando?

El profesor retroalimenta el desempeño de los estudiantes, dándoles a ellos el rol central para detectar y corregir los errores. Va guiando y organizando las ideas en un procedimiento que sirve para evaluar las posibles respuestas. Al hacerlo con base en la selección aleatoria hace que todos participen y no sólo los que levantan la mano y dominan mejor el tema.

Pero, todo esto ¿qué tiene que ver con la evaluación docente en el marco actual? Uno de los objetivos principales de la evaluación docente es contribuir a garantizar la idoneidad de los docentes en servicio, esto se puede hacer a través de una evaluación formativa ya que sin ella serían inútiles los esfuerzos por tener docentes capaces, ya que no podemos trabajar a oscuras sin saber las necesidades, fortalezas o debilidades de los docentes.

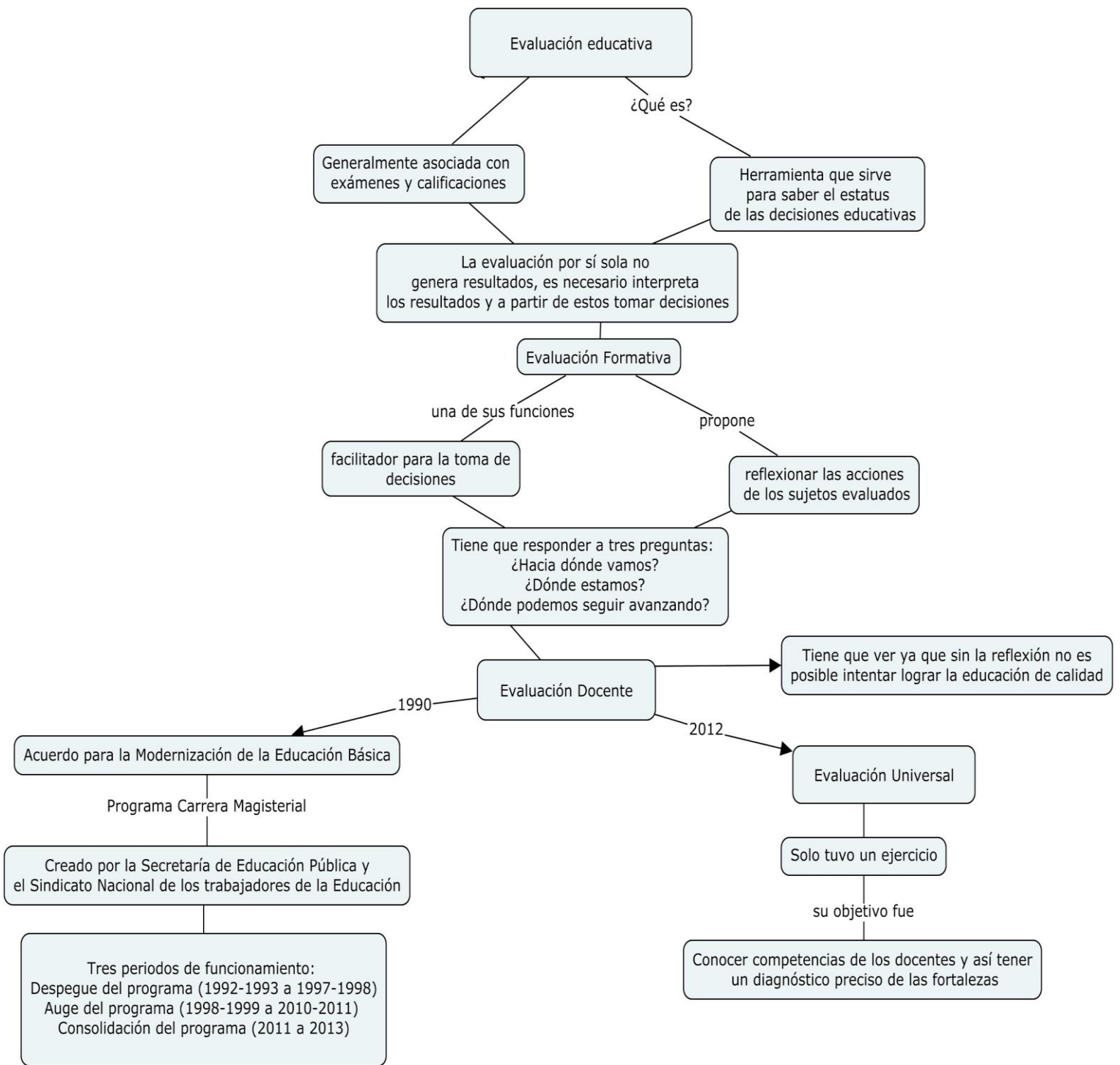
La evaluación formativa nos sirve para valorar el avance de los aprendizajes y mejorar la enseñanza. Una de sus funciones es ir mejorando las intervenciones e identificar si las planeaciones se van haciendo de acuerdo con lo establecido. Es necesario crear un clima que posibilite la reflexión, la autoevaluación porque cada

persona evaluada debe identificar los resultados de cada acción que el individuo realiza.

Este enfoque de evaluación por sí solo no plantea la mejora de la enseñanza, ni explica la razón de los resultados. Es necesario hacer una reflexión de los resultados para poder establecer los aciertos y puntos débiles para así poder orientar la acción educativa.

No se trata solamente de señalar que los resultados son favorables o que dejan mucho que desear, lo importante es que se puedan dar con estas lecturas los resultados para el cambio. Se requiere de una transformación profunda en el sistema educativo, es un grave error pensar que por decretar una ley o establecer una reforma se va a mejorar la calidad en las escuelas. Lo importante es poder generar acciones, hábitos, rutinas, estrategias para que las evaluaciones sean una herramienta que permita mejorar las prácticas diarias.

Esta evaluación es útil ya que nos permite optimizar procesos educativos, nos permite realizarla en periodos amplios para así poder tener una imagen de la labor que hace cada uno de los evaluados. Para entender más de lo que es la tarea de la evaluación docente en el siguiente apartado desarrollo una re conceptualización histórica en donde retomo las diversas experiencias de evaluación que hemos tenido en el país.



II. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)

En América Latina, la aplicación de las políticas neoliberales obedece a la presión de los Organismos Financieros Internacionales, como el Fondo Monetario Internacional (FMI), Banco Mundial (BM), el Banco Interamericano de desarrollo (BID) y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). Desde la creación de estos organismos internacionales se plantean el velar por la estabilidad económica y mejorar la calidad de vida de los países. Estos organismos son espacios de discusión y reflexión, los cuales ejercen una gran influencia en la elaboración de las políticas económicas, sociales y culturales en las cuales se inserta la educación de los países participantes.

En la actualidad México, forma parte de varios organismos internacionales, mismos que son de diferentes cortes. Todo esto para tratar de integrarse al nuevo orden mundial y en teoría crecer económica y socialmente. Muchas veces los organismos internacionales establecen parámetros de lo que se supone deben hacer los países para que funcionen de una mejor manera, por ejemplo, la educación considerada como uno de los pilares de desarrollo, las oportunidades de trabajo que se oferten sean suficientes a las demandantes, entre otras.

Este capítulo se centra en identificar las sugerencias realizadas por la OCDE con respecto a algunas políticas educativas en México y cómo nuestro país ha seguido, en algunos casos, al pie de la letra, las propuestas de este organismo internacional.

Para efectos de esta investigación se trabaja principalmente con el “Acuerdo para la Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación del año 2010” y los informes “Nota país” de los años 2012 y 2015, debido a que en estos documentos se establece que para mejorar la calidad de las escuelas es necesario fortalecer la profesionalización docente.

2.1 Antecedentes de la OCDE

La OCDE es la sucesora de la Organización Europea para la Cooperación Económica (OECE), resultado del Plan Marshall y de la Conferencia de los Dieciséis, creada en 1948 por Portugal, Reino Unido, Francia, Alemania, Italia, Países Bajos, Bélgica, Luxemburgo, Austria, Dinamarca, Noruega, Grecia, Turquía, Irlanda e Islandia, teniendo como función principal gestionar los fondos del Plan de la Reconstrucción Europea después de la Segunda Guerra Mundial. En sus inicios, la organización tenía como objetivo principal elaborar estudios y proponer una serie de recomendaciones a los países para restablecer la economía. La OECE tomó en cuenta dos ideas fundamentales desarrolladas por las Naciones Unidas, en cuanto a la preservación de la paz y contribuir al progreso de las naciones.

En 1960 los países miembros del entonces OECE, decidieron crear una organización que coordinara las políticas entre los países occidentales invitando a Estados Unidos y Canadá para formar parte de la organización, con lo cual cambia su denominación a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Se dio a conocer como una organización de carácter técnico, creada para conocer las mejores prácticas o políticas públicas. La OCDE nace oficialmente el 30 de septiembre de 1961. Sus objetivos fueron, conseguir la mayor expansión de la economía y el empleo, promover el bienestar social, desplegar los esfuerzos a favor de los países en desarrollo y promover los valores liberales.

La organización proporciona un espacio donde los gobiernos pueden intercambiar sus experiencias políticas, buscar respuestas a problemas comunes, identificar buenas prácticas y coordinar políticas locales e internacionales. Es un foro donde la presión que ejercen entre sí los países miembros, puede actuar como un incentivo poderoso para mejorar las políticas e implementar “leyes flexibles” – instrumentos no obligatorios como los principios de gobernabilidad corporativa de la OCDE – y puede en ocasiones conducir a acuerdos formales o negociaciones. (OCDE¹; 2018)

La estructura de la OCDE es similar a la de su antecesora la OECE. Está compuesta por tres pilares: el Consejo, que es el órgano que toma las decisiones; la Secretaría General, esta se encarga de llevar a cabo las tareas dictaminadas por el Consejo y el tercer pilar está constituido por los Comités que son foros donde se discuten temas particulares con el fin de lograr los objetivos planteados.

El Consejo:

El poder de toma de decisiones está a cargo del Consejo de la OCDE. Este está formado por un representante de cada país miembro, más un representante de la Comisión Europea (...). El Consejo se reúne con frecuencia a nivel de los embajadores de la OCDE y las decisiones se toman por consenso. Una vez al año el Consejo se reúne a nivel ministerial para discutir asuntos claves y determinar las prioridades del trabajo de la OCDE. El trabajo establecido por el consejo es llevado a cabo por la secretaría de la OCDE. (OCDE²; 2018)

La Secretaría:

Trabaja para apoyar las actividades de los comités. Esto incluye alrededor de 700 economistas, abogados, científicos y otros profesionales que trabajan en doce direcciones las cuales llevan a cabo investigaciones y análisis. La Secretaría es encabezada por el Secretario General quien es asistido por cuatro Secretarios Generales adjuntos. El Secretario General preside también el Consejo sirviendo como enlace crucial entre las delegaciones nacionales y la secretaria. (OCDE²; 2018)

Los Comités:

Los representantes de los 30 países miembros se reúnen en comités especializados, en donde se comparten ideas y se revisan los progresos llevados a cabo en políticas específicas en áreas como la economía, el comercio, la ciencia, el empleo, la educación y los mercados financieros. Existen alrededor de 200 comités, grupos de trabajo y grupos expertos. (OCDE²; 2018)

La OCDE agrupa 35 miembros en todo el mundo, además de trabajar con grandes potencias económicas. Trabaja con países que tienen economías emergentes y en desarrollo, consideran estos foros como un apoyo entre los países para intercambiar

ideas para el mejor funcionamiento y establecimiento de políticas sociales; todo esto para lograr una estabilidad económica mundial y así una estabilidad social. Uno de sus objetivos principales es promover políticas que mejoren el bienestar, económico, político y social. La idea de los foros y comités es que los países puedan caminar hacia una misma dirección.

México es un país miembro, con una economía emergente. El papel que desempeña en la OCDE es importante en tanto tiene la posibilidad de ser un puente de comunicación entre la organización y otros países latinoamericanos que no son miembros, pero que se apoyan en la Organización para establecer ciertas políticas.

2.2 México y la OCDE

El 18 de mayo de 1994, México se convirtió en el miembro número 25 de la OCDE; el "Decreto de promulgación de la Declaración del Gobierno de los Estados Unidos Mexicanos sobre la aceptación de sus obligaciones como miembro de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos" fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 05 de julio del mismo año.

A partir de que México es miembro de esta organización, las políticas que se han establecido son para consolidar al país como una gran potencia económica, un ejemplo de esta década sería la reforma energética. Además de esto en el campo educativo, las reformas y evaluaciones como: Evaluación Nacional de Logro Académico en Centros Escolares, Examen para la Calidad y Logro Educativo y el Plan Nacional para la Evaluación de los Aprendizajes se hicieron con el respaldo de este organismo internacional. La OCDE ha sido un órgano guía en México por su participación en los foros y el intercambio de ideas que han surgido a partir de que se unió a esta organización.

Su principal finalidad [de México] consiste en aumentar la visibilidad de la OCDE en la región y, durante casi dos décadas, se ha dedicado a promover el trabajo y las actividades de la OCDE al establecer contacto con creadores de políticas, expertos, líderes empresariales, universidades y representantes de la sociedad civil. (OCDE³, 2018)

Un tema fundamental para la OCDE es la educación, considera que es importante el nivel educativo del país para que tenga una buena inserción en el campo laboral y así poder acceder al mercado globalizado, garantizando buenas ofertas de empleo e incrementando la productividad.

Para ver que se cumplan estas “medidas”, cada país tiene diferentes maneras de observar o hacer una evaluación de su situación. En el caso de la OCDE hace diferentes tipos de evaluaciones que buscan analizar el nivel económico, la situación del campo, los avances científicos y tecnológicos, el nivel educativo. En el ámbito educativo la OCDE realiza la prueba PISA que se encarga “de evaluar hasta qué punto los alumnos cercanos al final de la educación obligatoria han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarios para la participación plena en la sociedad del saber” (OCDE⁴; 2018).

Con base en esta prueba, la OCDE hace recomendaciones que buscan mejorar la calidad educativa de los países, a su vez los países deben pensar si las recomendaciones son prudentes o no para mejorar su desempeño. Estos consejos se hacen públicos a través de informes llamados “Nota País”, por medio de estas notas, la OCDE ha realizado sugerencias a México, a lo largo de cinco años, sobre la importancia de la evaluación docente para poder tener una mejora en la calidad educativa.

2.3 Prueba PISA en México

El Programa de Evaluación Internacional PISA fue desarrollado entre 1997 y 1999. Fue aplicado por primera vez en el año 2000 con la colaboración de 32 países, 28 de los cuales eran miembros de la OCDE, entre ellos México y cuatro países no miembros. No se trata de un instrumento de evaluación que corresponda a la

trayectoria de ciertos países y haya sido exportado a otros, sino que fue gestado con la colaboración de los mismos países que habrían de aplicarlo. Ello contribuyó a que se atendiera la universalidad en el enfoque del examen y en la pertinencia cultural de los ejemplos utilizados en los reactivos. El primer ciclo de evaluaciones se aplicó en 2000 y 2002, en un total de 43 países (los 32 iniciales más otros 11).

El propósito de la prueba PISA es determinar en qué medida los estudiantes que están por llegar al final de la educación obligatoria han adquirido algunos de los conocimientos y habilidades necesarios para la participación plena en la sociedad del saber. La información obtenida se centra en identificar las debilidades y fortalezas de los sistemas educativos nacionales.

La prueba se focaliza en la manera de los estudiantes para usar sus conocimientos y habilidades y no en saber si dominan o no un plan curricular. No mide si los estudiantes pueden reproducir los conocimientos aprendidos, sino examinar las competencias, es decir, la capacidad de aplicar sus conocimientos que han aprendido a lo largo de la vida académica en situaciones reales.

No mide las competencias en su totalidad, le interesa las que son relevantes para el desarrollo de los estudiantes ya sea si inician su vida laboral o si continúan sus estudios en los siguientes niveles educativos.

PISA es aplicada cada 3 años. Maneja dos tipos de cuadernillos, uno con áreas temáticas como lectura, matemáticas y ciencias; el segundo cuadernillo estudia la motivación de los alumnos por aprender, la concepción que éstos tienen sobre sí mismos y sus estrategias de aprendizaje. Ambos cuadernillos son considerados para los reportes que se elaboran a partir de la prueba, es decir, la prueba mide los conocimientos específicos y también el contexto en el que estudian los sujetos evaluados, consideran que es importante incluir esto porque da una idea del sistema educativo del país.

En el caso de México, se puede ver la heterogeneidad de su población que está en las escuelas y puede ayudar a darse una idea de los problemas que enfrenta en cada región. Los estudiantes son seleccionados a partir de una muestra aleatoria

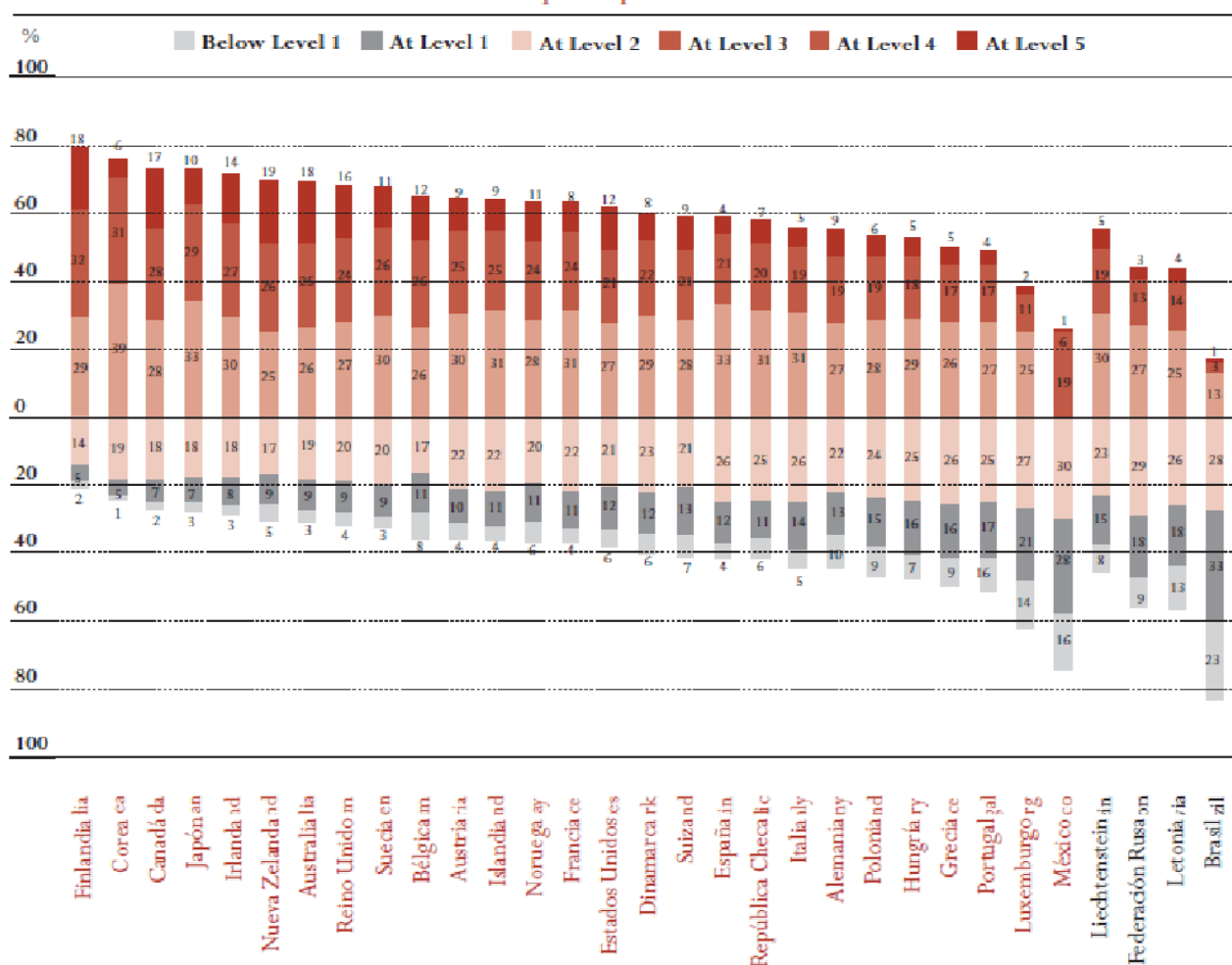
de escuelas públicas y privadas. La elección está en función de su edad y en la terminación de su educación obligatoria. Para la realización de PISA se utilizan muestras representativas de entre 4,500 y 10,000 estudiantes por país.

El año 2000 fue la primera vez que se aplicó la prueba en México, abarcó tres ámbitos: aptitud para lectura, aptitud para matemáticas y aptitud para ciencias. Cada estudiante participó en una sesión de evaluación escrita con duración de dos horas y pasó cerca de media hora más respondiendo a un cuestionario acerca de él mismo. En otro cuestionario, con duración de media hora, se les pidió a los directores de escuela información adicional sobre las características de la institución.

Se elaboraron una serie de unidades, donde cada una representa una situación o un problema sobre los cuales se plantearon una serie de preguntas o de tareas para los estudiantes. Cada unidad contenía una introducción conformada de combinaciones diversas de diagramas e información escrita. Cerca de dos terceras partes de los reactivos se presentaron de forma que pudieran ser calificados sin ambigüedad como correctos o incorrectos. Los estudiantes demostraron su dominio al responder a los problemas correctamente y mostrando si comprendían los principios matemáticos subyacentes que estaban involucrados en el reactivo. En el caso de reactivos más complejos, los estudiantes podían obtener una acreditación parcial o total. El desempeño en aptitud para matemáticas en PISA 2000 se calificó con base en una sola escala la cual, como en el caso de la aptitud para lectura, se construyó con un puntaje promedio de 500 puntos (...) y una desviación estándar de 100 puntos, de este modo, cerca de dos terceras partes de los estudiantes en los países de la OCDE alcanzaron entre 400 y 600 puntos. La escala mide la capacidad de los estudiantes para reconocer e interpretar problemas matemáticos encontrados en su mundo, traducir estos problemas a un contexto matemático, emplear los conocimientos y procedimientos matemáticos para resolver los problemas dentro de su contexto matemático, interpretar los resultados en términos del problema original, reflexionar sobre los métodos aplicados y formular y comunicar los resultados. Dado que la evaluación de las aptitudes para matemáticas y para ciencias fue más limitada que la aptitud para lectura, en PISA 2000, no se intentó definir niveles de dominio, como sí se llevó a cabo en el ámbito de la lectura. No obstante, sí es posible proporcionar una descripción amplia del desempeño en matemáticas y en ciencias en términos del conocimiento y las habilidades que necesitan demostrar los estudiantes en diversos puntos en las escalas relevantes. (OCDE⁵, 2000)

Como se muestra en el gráfico de la siguiente página, los resultados de la prueba PISA del año 2000 arrojaron que México tenía una media de 422 puntos en el área de lectura, sólo superior a Brasil por un lugar en la tabla de resultados con 396 puntos. Ese año fueron 32 países participantes y se aplicó aproximadamente a 250,000 estudiantes en el mundo. En contraste el año 2015 México tenía una media de 423 puntos en la misma área superando a 12 países, ese año fueron 72 países participantes y se aplicó aproximadamente a “29 millones de estudiantes” (INEE; 2016, s/p)

Porcentaje de estudiantes en cada uno de los niveles de dominio en la escala combinada de aptitud para lectura



Fuente: Base de Datos OCDE PISA, 2001. Cuadro 2.3 p. 48

En el gráfico se puede observar que México concentra al 25% de estudiantes en los niveles altos en el área de lectura, superando por poco a Brasil con el 16 % de sus estudiantes de dominio superior al nivel 3, siendo así los últimos dos países de la tabla de desempeño en el área de lectura. Corea es el país con mejor desempeño al tener al 70% de estudiantes en los niveles altos en el área de lectura.

Cada ciclo de PISA se va generando cambios en la manera en cómo se realizan los reactivos y las áreas de interés en el año 2012 la materia a la cual se le prestó más interés fue matemáticas. En el año 2015 fue ciencias, la materia en la que se enfocaron. Los cuestionarios de contexto se han ido modificando, en el año 2012 eran dos obligatorios uno dirigido a los estudiantes y otro al director de la escuela, su función es aportar información sobre las características del entorno inmediato de los estudiantes sobre las escuelas. Para este ciclo el cuestionario del estudiante solicitó información sobre:

- la trayectoria educativa y los datos generales del estudiante,
- los antecedentes económicos, sociales y culturales de la familia,
- las condiciones de la enseñanza y aprendizaje en matemáticas,
- las experiencias con las matemáticas y con la manera de solucionar problemas,

El cuestionario dirigido al director indagó:

- estructura, políticas y prácticas escolares,
- tipo de alumnado y personal docente,
- modelo educativo, currículo y evaluación de estudiantes y clima escolar,
- recursos y materiales financieros de la escuela.

Los cuestionarios opcionales ofrecidos fueron: a) el de familias, que sirvió para saber el involucramiento de los padres de familia en la escuela; b) el de familiaridad con la computadora, este para los estudiantes para conocer el nivel de acceso y uso de la tecnología; c) el de trayectoria educativa, que se centra en saber la interrupción educativa y la preparación para una carrera futura.

A continuación se muestra una tabla donde se resumen las áreas de evaluación de PISA 2012.

Cuadro 10: Áreas de evaluación PISA 2012

	Matemáticas	Ciencias	Lectura
Definición	La capacidad del individuo para formular, emplear e interpretar las Matemáticas en una variedad de contextos. Incluye el razonamiento matemático y el uso de conceptos, procedimientos, datos y herramientas matemáticas para describir, explicar y predecir fenómenos. Esta competencia le ayuda al individuo a reconocer la función que desempeñan las Matemáticas en el mundo, así como emitir juicios bien fundados y tomar decisiones necesarias en su vida diaria como ciudadano constructivo, comprometido y reflexivo.	El conocimiento científico de un individuo y su uso para identificar temas, adquirir nuevos conocimientos, explicar fenómenos científicos y obtener conclusiones basadas en evidencias sobre asuntos relacionados con la ciencia; entender las características de la ciencia como forma humana de conocimiento e investigación; ser consciente de cómo la ciencia y la tecnología conforman los entornos material, intelectual y cultural; tener voluntad para involucrarse en temas científicos y con las ideas de la ciencia, como un ciudadano reflexivo.	La capacidad del individuo para comprender, emplear, reflexionar e interesarse en textos escritos con el fin de lograr metas propias, desarrollar sus conocimientos y su potencial personal y participar en la sociedad.
Proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Formular situaciones matemáticas • Emplear conceptos, hechos, procedimientos y razonamiento matemático • Interpretar, aplicar y evaluar resultados matemáticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar temas científicos • Explicar científicamente fenómenos • Usar evidencia científica 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceder y recuperar • Integrar e interpretar • Reflexionar y evaluar
Contenido	Se refiere a cuatro grandes temas relacionados con los números, el álgebra y la geometría: <ul style="list-style-type: none"> • Cantidad • Espacio y forma • Cambio y relaciones • Probabilidad 	Conocimiento de la ciencia: <ul style="list-style-type: none"> • Sistemas físicos • Sistemas vivos • Sistemas de la Tierra y el espacio • Sistemas tecnológicos Conocimiento sobre la ciencia: <ul style="list-style-type: none"> • Investigación científica • Explicaciones científicas 	Formatos de texto: <ul style="list-style-type: none"> • Continuo • Discontinuo • Mixto • Múltiple

Situación o contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Educativa • Social • Científica 	Situaciones de tipo personal, social y global en áreas de aplicación: <ul style="list-style-type: none"> • Salud • Recursos naturales • Ambiente • Riesgos • Fronteras de la ciencia y la tecnología 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Educativa • Laboral • Público
----------------------	---	---	---

Fuente: "México en PISA 2012, INEE"

Como se muestra en la tabla, el interés de PISA no es medir si los estudiantes tienen los conocimientos, es saber de qué manera los estudiantes son capaces de aplicar éstos en su día a día; esto es importante para la OCDE ya que consideran las competencias como herramientas que los acompañaran toda la vida. Para el 2015, el área temática con más peso fue ciencias por lo que en el resumen conceptual se pone en primer lugar a las ciencias y en esta ocasión se agrega un apartado de actitudes que es donde PISA mide el valor que le dan a la materia. A continuación, se muestra la tabla correspondiente al año 2015:

Cuadro 11: Áreas de evaluación PISA 2015

	Ciencias	Lectura	Matemáticas
Definición	La capacidad de involucrarse en temas relacionados con las ciencias y con las ideas de la ciencia como un ciudadano reflexivo.	La capacidad del individuo para comprender, emplear, reflexionar e interesarse en textos escritos con el fin de lograr sus objetivos, desarrollar sus conocimientos y su potencial personal, y participar en la sociedad.	La capacidad del individuo para formular, emplear e interpretar las matemáticas en distintos contextos. Incluye el razonamiento matemático y el uso de conceptos, procedimientos, datos y herramientas matemáticas para describir, explicar y predecir fenómenos. Ayuda al individuo a reconocer el papel que las matemáticas tienen en el mundo, y a emitir juicios y tomar decisiones bien fundadas que los ciudadanos constructivos, comprometidos y reflexivos necesitan.

Proceso	<ul style="list-style-type: none"> • Explicar científicamente fenómenos • Evaluar y diseñar la investigación científica • Interpretar datos y evidencias científicas 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceder y recuperar información • Integrar e interpretar • Reflexionar y valorar 	<ul style="list-style-type: none"> • Formular situaciones matemáticas • Emplear conceptos, hechos, procedimientos y razonamiento matemático • Interpretar, aplicar y evaluar resultados matemáticos
Contenido	<p>Conocimiento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De contenido • Procedimental • Epistémico <p>Contenido:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema físico • Sistema de la vida • Sistema de la Tierra y el espacio 	<p>Formato de texto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Continuo • No continuo • Combinado • Múltiple <p>Tipo de texto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Descripción • Narración • Exposición • Argumentación • Instrucción • Transacción <p>Por el cambio a la modalidad por computadora en 2015, se introdujo otra clasificación, según el espacio de visualización del texto:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Texto estático • Texto dinámico 	<ul style="list-style-type: none"> • Cantidad • Espacio y forma • Cambio y relaciones • Probabilidad
Situación o contexto	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Local/nacional • Global 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Pública • Educativa • Profesional 	<ul style="list-style-type: none"> • Personal • Profesional • Social • Científico
Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Interés en la ciencia • Valoración de los enfoques científicos de la investigación • Conciencia ambiental 		

Fuente: "México en PISA 2015, INEE"

Para realizar sus pruebas PISA usa el modelo de *literacy*. En nuestro país es similar al término de competencia, este modelo se refiere a que los aprendizajes deben ser para toda la vida, no sólo se adquiere a través de un aprendizaje formal, sino mediante la interacción entre pares y la sociedad en general. Con esto se espera

que los sistemas educativos proporcionen una educación que promueva los aprendizajes para la vida en un contexto de conocimiento en todos los campos.

PISA proyecta los resultados de la prueba por medio de una escala global, para español, ciencias y matemáticas; subescalas (sólo para el área principal de estudio de cada ciclo). Para ambas escalas existen niveles de desempeño, que se clasifican por un rango de puntaje, los niveles están asociados a reactivos de dificultad que permiten catalogar el desempeño de los estudiantes al describir sus capacidades. Las escalas tienen seis niveles y cada uno se define por un rango de puntuaciones, a continuación, se muestra una tabla donde se puede observar las escalas y niveles de desempeño que se utilizaron en el 2015:

Cuadro 12: Niveles PISA 2015

Niveles	Descripción Genérica
Nivel 6	Los estudiantes que se sitúan en estos niveles tienen capacidad de realizar actividades de alta complejidad cognitiva, con potencial para ocupar posiciones de liderazgo en el ámbito científico u otros.
Nivel 5	
Nivel 4	Los estudiantes en estos niveles se encuentran por arriba del mínimo y, por ello, muestran niveles buenos, aunque no del nivel óptimo para la realización de las actividades cognitivas más complejas.
Nivel 3	
Nivel 2	Ubicarse en este nivel representa el mínimo para que un estudiante se desempeñe adecuadamente en la sociedad contemporánea y pueda aspirar a hacer estudios superiores
Nivel 1 ^a	Los estudiantes en estos niveles tienen algunas competencias, pero no alcanzan el mínimo necesario para acceder a estudios superiores o desempeñarse adecuadamente en la sociedad del conocimiento
Nivel 1 ^b	

Fuente: "México en PISA 2015, INEE"

La tabla muestra una idea general de cómo se van midiendo los niveles ya que PISA hace una tabla específica por competencias de cada área de conocimiento.

Las respuestas del examen y de los cuestionarios son la base de las sugerencias de la OCDE. De ellos obtienen información acerca de la estructura de sus salones, cómo describen los estudiantes a sus docentes y del contexto en el que está su escuela. De igual manera, los directores llenan un cuadernillo donde deben reportar las condiciones, el tipo de población y el contexto de la escuela.

La OCDE hace informes por cada país, en los cuales reportan su situación educativa y hace sugerencias con el fin de mejorarla. El compromiso de cada uno de los países miembro es “la educación de calidad incluyente y equitativa y fomentar las oportunidades de aprendizaje permanente para todos”. (OCDE, 2016, pp. 8)

La OCDE define la calidad educativa como el “Asegurar a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades, destrezas y actitudes necesarias con el fin de equiparles para la vida adulta”.

Esta prueba a gran escala pone en el centro lo que todos los alumnos deberían aprender y conocer al final de su educación básica, además de conocer las condiciones en las que los estudiantes aprenden. Esta prueba no está hecha para calificar a los países, fue creada como una herramienta que permite identificar a los encargados del sistema educativo, de cada país, las fortalezas y debilidades que tienen como sistema y las recomendaciones se realizan con el fin de ayudar a los especialistas a observar los puntos donde considera la organización se requiere mayor atención.

2.3.1 Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas (2010).

El acuerdo de cooperación entre México y la OCDE para mejorar la calidad de la educación es una iniciativa resultado de los análisis que se hicieron del desempeño del país en pruebas como PISA, ENLACE y EXCALE; las pruebas ENLACE y EXCALE son pruebas nacionales que se hicieron independientemente de la OCDE, pero fueron consideradas para el acuerdo porque abarcaban una población mayor de las escuelas mexicanas. Este reporte menciona que México necesita atraer a los mejores candidatos hacia la profesión docente, profesionalizar el reclutamiento, selección y evaluación.

Uno de los puntos fundamentales se centra en la mejora de la calidad dentro de las escuelas mexicanas. Bajo esta premisa en el año 2010 la OCDE publicó el “Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas” donde marca ejes estratégicos para fortalecer el Sistema Educativo Mexicano.



Fuente: OCDE (2010) Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas. p. 5

Como se muestra en la tabla, los estándares docentes son un pilar clave para lograr escuelas eficaces, es decir, que todos los estudiantes alcancen un desarrollo integral. Para fines de esta investigación se tomaron los puntos: 2, 3, 4, 6 y 7 ya que se considera son los puntos en que se centra la atención en el desarrollo del docente. En estos estándares, se busca atraer a los mejores candidatos docentes para que el país pueda tener un estatus de una profesión de alto nivel (puntos 2 y 4 de la figura).

El punto 2 plantea que, atraer mejores candidatos docentes y elevar la exigencia en el ingreso a la profesión docente, especialmente en las Normales con el objetivo de mejorar la enseñanza, México necesita mejores candidatos docentes. Por lo tanto, las instituciones de formación inicial docente, y en particular las Normales, necesitan mejorar la calidad de los aspirantes a docentes. Una fuerza de estudiantes para docente más sólida es la clave para conseguir que la enseñanza sea una profesión más respetada, así como para crear estructuras de apoyo que mejoren las condiciones de trabajo de los docentes. Una manera de alcanzar este objetivo es aumentar la exigencia de ingreso a los programas de formación inicial docente, establecer un examen de admisión nacional de selección y adoptar otros métodos de evaluación. (OCDE, 2010. p 5)

Por otra parte, el punto cuatro establece lo siguiente: Revisar, mejorar y ampliar los mecanismos de diagnóstico que determinan si los candidatos a docentes y los docentes en servicio están listos para enseñar (acreditación docente) Por el momento, es eficaz que el Concurso de Asignación de Plazas Docentes sea el esquema de acreditación que permita: decidir si los docentes en servicio que desean obtener una plaza permanente, o una doble plaza, merecen o no el puesto; [además de] asignar adecuadamente las plazas docentes a los nuevos docentes acreditados. Sin embargo, México necesita revisar, mejorar y extender este proceso de acreditación para asegurar que todos los potenciales candidatos a la profesión docente cumplan con los estándares mínimos, en particular los relacionados con sus habilidades prácticas de enseñanza. Esto significa seguir utilizando una versión mejorada del examen para valorar el conocimiento de todos los nuevos futuros docentes certificados. En particular, el examen debe evolucionar y basarse en sistemas de estándares, y no en exámenes de norma establecida. Al mismo tiempo, México necesita mejorar los métodos para evaluar el conocimiento y las capacidades de los docentes basados en el desempeño. Las entrevistas,

portafolios y exámenes psicométricos exigidos, o explorados en algunos estados, pueden ser herramientas complementarias adecuadas si es posible asegurar su calidad y la transparencia del proceso. (OCDE, 2010. p 6)

Considerando que un sistema de estándares se crea a partir de un censo poblacional, aprobado por un cuerpo de sujetos especializados y ofrece una guía para poder usarse repetidamente; los exámenes de norma establecida son aquellos que se crean con base a representatividad, consenso, consulta pública, modificación y actualización. Igual sugiere el fortalecimiento de la formación inicial docente, donde se hace mención que es necesario mejorar la manera en la que se acrediten materias y con esto los docentes mejoraran su desarrollo profesional (puntos 3 y 7 de la figura).

Punto 3: Crear un sistema confiable de acreditación para todas las instituciones de formación inicial docente, desarrollar estándares específicos para formadores de docentes y establecer mecanismos de control de calidad más sólidos. La calidad de las instituciones de formación inicial docente tiene que mejorar para atraer y retener jóvenes talentosos. Muchos estudiantes mexicanos egresan de la formación inicial docente sin las habilidades y los conocimientos suficientes para ser buenos docentes, y muchas Normales carecen de relaciones sólidas con otros actores del sector educativo, en particular con escuelas y universidades. Por lo tanto, es necesario fijar un conjunto de estándares de acreditación que deberán ser adoptados por todas las Normales y demás instituciones de formación inicial docente. Los estándares de acreditación de la formación inicial deben abordar, entre otros puntos: las calificaciones de los miembros del cuerpo docente, el proceso inicial de asignación de plazas, su evaluación y promoción; la calidad del currículum y su alineamiento con el currículum de las escuelas; los mecanismos para asegurar un nivel de alta calidad en la enseñanza de los estudiantes. Los estándares de acreditación también deben dar un valor específico al índice de aceptación de sus estudiantes en el Concurso Nacional de Asignación de Plazas Docentes. El sistema de acreditación debe funcionar de forma transparente y con una estructura de gobernanza clara. Cada institución debe ser evaluada con regularidad, empezando por las escuelas más pequeñas. Aquellas que son menos sólidas deben recibir el apoyo necesario para mejorar. En última instancia, aquellas que no cumplan con los estándares de acreditación deben fusionarse

o cerrar, pues dejarlas abiertas significa que utilizan ineficazmente los recursos y, por ende, una injusticia para los jóvenes que aspiran a ser docentes profesionales de calidad. (OCDE, 2010. pp.5)

Punto 7: Construir un sistema sobresaliente de desarrollo profesional integral que combine las opciones de desarrollo basado en la escuela con los cursos que se ofrecen en el Catálogo Nacional de Formación Continua. Existe un acuerdo general sobre la necesidad de reforzar el desarrollo profesional docente. Las estrategias actuales para facilitar el desarrollo profesional docente a nivel nacional y estatal deben ser revisadas. Esto implica: 1) completar la revisión del Catálogo Nacional de Formación Continua para verificar su relevancia las prácticas pedagógicas y curriculares docentes; 2) desarrollar estrategias para que las escuelas y sus docentes definan y estructuren el desarrollo profesional específico que cumpla con sus necesidades escolares; y 3) asegurar que estos programas adicionales de desarrollo profesional sean apoyados y acreditados como parte de la trayectoria profesional docente (por ejemplo en Carrera Magisterial), y vincularlos a algún sistema formal de evaluación. Esto implica, también, reflexionar sobre cómo reorganizar el tiempo y los recursos para facilitar la participación de los docentes en estas opciones. Un sistema más relevante necesita incluir un mayor desarrollo profesional basado en las necesidades de la escuela, que es la manera más eficaz de ayudar a mejorar la enseñanza. Una de las prioridades es abrir espacios para que existan más oportunidades de desarrollo profesional basadas en la escuela, y dar más recursos, capacidad y autonomía a las escuelas para que organicen actividades de formación relevantes. Es vital utilizar la red de supervisores y asesores técnico pedagógicos (ATP), así como dar orientación adicional a las escuelas y directores sobre cómo entender las necesidades y cómo encontrar las formaciones adecuadas. (OCDE, 2010. p. 7)

Una recomendación más es, la necesidad de la evaluación docente ya que con esta se puede mejorar la selección de los mismos y así elevar el nivel de los docentes que llegan a las aulas mexicanas. Además recomienda, abrir todas las plazas a concurso para que con esto exista una concordancia entre el tipo de escuelas y los docentes. Por ejemplo:

Punto 6: Establecer un período de prueba para los docentes principiantes, durante el cual habría una tutoría y apoyo intensivos, seguido de una evaluación del desempeño antes de recibir una plaza permanente; crear un equipo de tutores docentes de excelencia para ofrecer tal ayuda Implementar un período formal de inducción con un apoyo sustancial para todos los docentes principiantes, de tal manera que puedan tener fácil acceso a profesionales experimentados que puedan guiar su aprendizaje en el trabajo. También se debe crear un período de prueba significativo y que conlleve a una evaluación final eficaz. En este período de prueba, se espera que los docentes principiantes demuestren en la práctica que son capaces de facilitar eficazmente el aprendizaje del estudiante y que pueden llevar a cabo con éxito otros aspectos del papel docente. Todos los docentes deben completar un período de prueba a un estándar satisfactorio antes de obtener una plaza permanente. Crear y formar un conjunto de docentes tutores no sólo es clave para establecer un sistema justo para apoyar y evaluar a los docentes en período de prueba, también puede servir como una estrategia importante para reconocer y recompensar a los docentes excepcionales y ampliar su influencia a otras escuelas y distritos. México puede reasignar parte de sus oportunidades y recursos al desarrollo profesional de los docentes principiantes. (OCDE, 2010. p 7)

Además del Acuerdo de Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas existen otros documentos que ha emitido la OCDE, donde sugieren las acciones que debe tomar el país para mejorar la calidad en las escuelas, estos informes llamados “Nota País” son publicados con base en la información que arroja la prueba PISA.

2.3.2 Informes Nota País

La OCDE emite recomendaciones a los países miembro por medio de informes denominados “Nota País”. Estos informes ofrecen información sobre la estructura, finanzas y desempeño de los sistemas educativos. Éste organismo menciona que dichos informes contienen indicadores y son fuente de información acreditada sobre el estado de la educación en el mundo.

El informe “Nota País” es emitido para cada uno de los 35 países de la OCDE y varios países asociados, que son aquellos que trabajan constantemente con la organización, pero sólo participan en algunos proyectos. Algunas veces colaboran por invitación, sin embargo, no pueden acceder a los foros de discusión o de toma de decisiones.

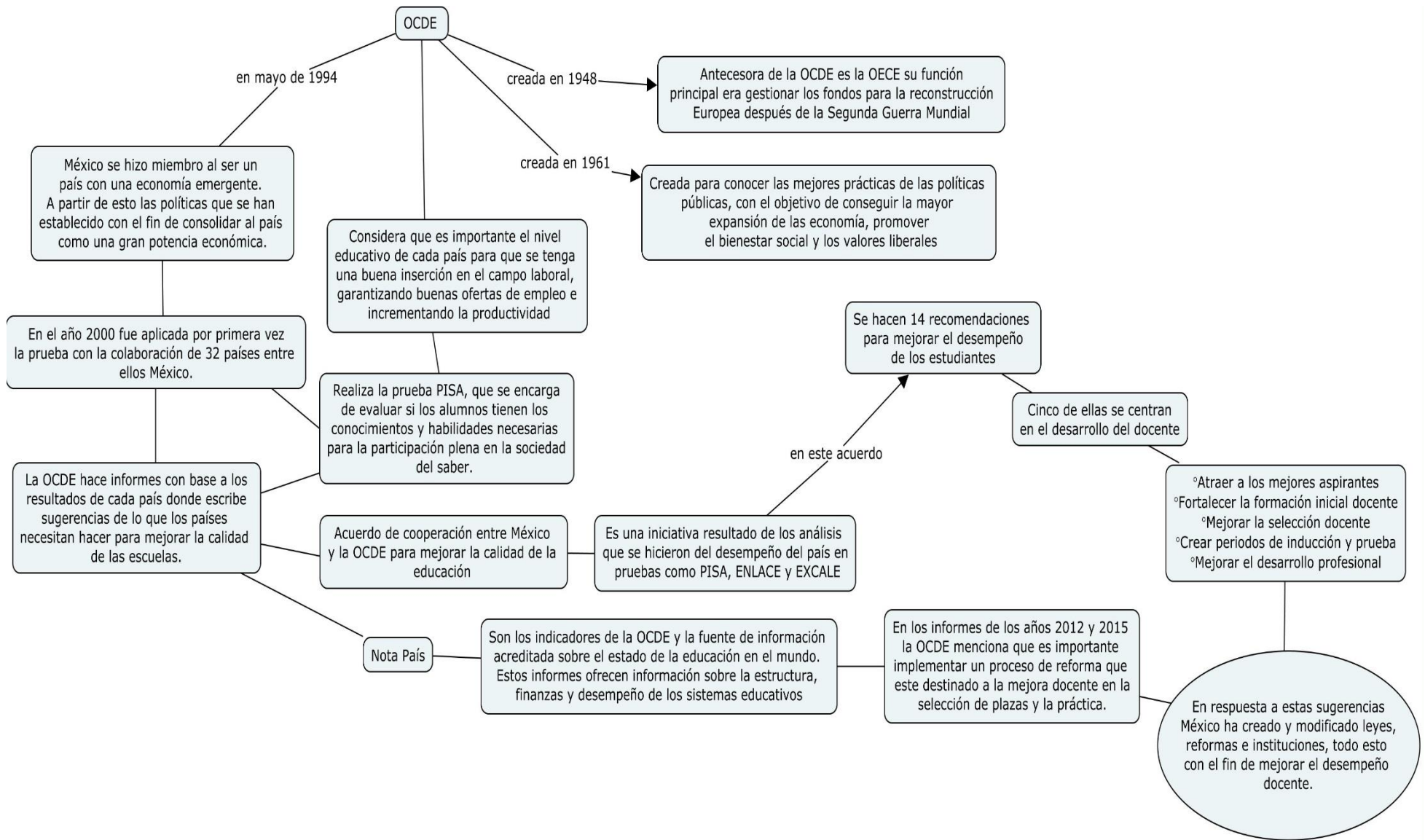
En esta investigación se recuperan los informes de los años 2012 y 2015 y los resultados PISA 2012 y 2015, se analizan estas notas porque son las que se hacen posteriormente al acuerdo que se realizó en el 2010. De igual manera se considera que la profesionalización docente es un eje fundamental para lograr una educación de calidad. En el informe del 2012, la OCDE vuelve a hacer mención de la evaluación docente. Sostiene que es importante la implementación de un proceso de reforma que esté destinado a la mejora de la calidad docente y el personal educativo. Así mismo argumenta que se debe poner más atención en la selección y asignación de plazas.

Es importante por ello continuar con la implementación del proceso de reforma destinado a la mejora de la calidad de los docentes y personal educativo, con especial énfasis en la selección y asignación de plazas de docentes y directores de escuela a centros educativos con alumnos más desfavorecidos y fortalecer los sistemas de apoyo para el desarrollo de las capacidades de los docentes. (OCDE, 2013, p.4).

En el reporte **Nota País 2015**, se vuelve a hacer hincapié en la mejora de la práctica docente, pero esta vez en la enseñanza de las ciencias.

Las maneras en que los docentes enseñan ciencias tiene una asociación más fuerte con el rendimiento en ciencias y con las expectativas de los estudiantes de trabajar en una carrera relacionada con las ciencias que los recursos humanos y materiales de los departamentos de ciencias, incluyendo la cualificaciones (sic) de los docentes o el tipo de actividades extracurriculares ofrecidas a los estudiantes. (OCDE, 2016. p. 8)

La OCDE considera que los docentes tienen un papel crucial para lograr una educación de calidad, es necesario aclarar que este organismo únicamente realiza sugerencias con base al rendimiento en la prueba, cada país decide las acciones educativas que se van a tomar y de qué manera adoptan las sugerencias.



III. Recomendaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y la creación de políticas educativas respecto a la evaluación docente

Desde la primera aplicación de la prueba PISA, la organización tuvo como objetivo que fuera una herramienta que permitiera hacer una lectura más concreta de la situación de la educación de cada país. Con esta lectura la idea es trabajar en conjunto con los países miembro en el área que suponen necesita ser trabajada. Es preciso aclarar que la organización no es exclusiva para temas de educación, también estudia temas económicos, energéticos, de empleo, tecnología, entre otras cosas, pero, considera que la educación es un pilar clave para que funcionen las otras cosas.

Así, cada tres años se tiene un panorama de lo que se está haciendo en la educación mexicana, recordando que el objetivo de la OCDE es que alcance una educación donde todos los jóvenes tengan los conocimientos y capacidades que los preparen para la vida adulta. Hasta la fecha existen seis reportes por país, en los cuales dos, de los años 2012 y 2015, mencionan el desempeño docente como clave para mejorar. Existen otros informes que hace la OCDE que se trabajan en conjunto con el país específico como el Acuerdo de Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas y Perspectivas OCDE: México reformas para el cambio.

Estos cuatro reportes coinciden que la figura docente es primordial para lograr la calidad educativa. Hay que recordar que estas son únicamente recomendaciones y el país tiene la libertad si seguir o no con las mismas. En este capítulo se hace una comparación de las recomendaciones que se han hecho y las políticas que se han establecido, en el caso de México pareciera ser una receta que se tiene que seguir el pie de la letra, ya que comparando las recomendaciones con las políticas son muchos los puntos de coincidencia y el resultado de la ejecución de las políticas ha dejado mucho que desear pensando ¿En verdad son necesarias estas políticas en este momento? O ¿de qué manera se adaptan a los objetivos del sistema

educativo? De igual manera se observa cómo se fueron aplicando las recomendaciones, teniendo principal interés en las cuestiones “administrativas” dejando de lado lo pedagógico, que se supone es el principal interés para mejorar la función docente.

Cada una de las recomendaciones a pesar de intentar seguirse como si fuera una receta, se aplican de manera selectiva, lo que ha provocado que se pierda en

3.1 Recomendaciones sobre la evaluación docente

Desde que México forma parte de la OCDE se han ido haciendo recomendaciones para que mejore el sistema educativo mexicano, para este estudio se tomarán las recomendaciones que se hicieron en los años 2010, 2012 y 2015.

En el año 2010, la OCDE publicó el Acuerdo de Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación, el acuerdo se escribió con base en una serie de foros que se dieron con todos los países miembros, donde intercambiaron experiencias que les puede ayudar a encontrar respuestas a situaciones comunes.

Esta publicación se hizo con base a los resultados de la prueba PISA, ENLACE y EXCALE, lo que permitió tener un panorama amplio del sistema educativo en esos momentos. Este acuerdo habla de 15 recomendaciones que buscan dar apoyo a las escuelas, directores y docentes.

Todas las recomendaciones se centran en mejorar la enseñanza y tener mejores escuelas, para esto, se consideran tres pilares claves: estándares docentes, de aprendizaje y de liderazgo escolar. Para lograr esto, es necesario, hacer una reforma en las políticas educativas, donde se consolide una profesión de calidad y se construya un sistema sólido que permita seleccionar, preparar, desarrollar y evaluar a los docentes.

A continuación, se presentan las 15 recomendaciones y posteriormente se analizarán, únicamente, las que se refieran a la práctica docente:

1. Definir la enseñanza eficaz: México necesita definir claramente los estándares docentes para que la profesión y la sociedad sepan cuáles son el conocimiento, las habilidades y los valores centrales asociados a una enseñanza eficaz.

2. Atraer mejores candidatos docentes: Si se busca que la docencia en México adquiriera el estatus de una profesión de alto nivel, el primer paso a dar es mejorar la calidad de los candidatos en las instituciones de formación inicial docente, especial pero no exclusivamente, en las escuelas Normales. Una forma de lograrlo es aumentar la exigencia en la entrada a los programas de formación inicial docente (ITP, por sus siglas en inglés) y establecer un examen de selección nacional y otras herramientas de evaluación.

3. Fortalecer la formación inicial docente: Las Normales públicas y privadas y otras instituciones de formación inicial docente necesitan mejorar sustancialmente si pretenden ser el principal medio del país para preparar a sus docentes. El primer paso debe ser establecer un sistema de estándares rigurosos para acreditar a todas las Normales y demás instituciones de formación inicial.

4. Mejorar la evaluación inicial docente: México debe desarrollar y mejorar el Concurso Nacional de Asignación de Plazas Docentes; continuar la introducción del uso de instrumentos más auténticos basados en el desempeño para medir el conocimiento y las habilidades de los docentes; también mejorar la estructura de gobernanza de estos mecanismos y en particular la operación del Organismo de Evaluación Independiente con Carácter Federalista (OEIF), buscando consolidar una estrategia más eficiente a largo plazo.

5. Abrir todas las plazas docentes a concurso: Todas las plazas docentes (incluyendo las vacantes) deben abrirse a concurso, pues algunas son asignadas actualmente por una comisión mixta y otras a través del examen de acreditación (Concurso). El sistema de asignación de docentes a escuelas, actualmente basado en la preferencia del docente, se debe mejorar para que exista una mayor concordancia entre el tipo de escuelas y los docentes. El Sistema de Corrimiento debe ser respetado y mejorado.

6. Crear periodos de inducción y prueba: Como los primeros años de práctica son clave para la calidad docente, y como existe una preocupación sobre la formación y la selección inicial docentes, es importante implementar un primer periodo formal de inducción, con apoyo sustancial para todos los docentes principiantes (incluyendo aquellos que no tienen plazas permanentes), y un segundo periodo de prueba en el que se espera que los docentes principiantes sean capaces de demostrar en la práctica que pueden favorecer realmente el aprendizaje del estudiante y hacerse cargo de otros aspectos de su papel como docentes.

7. Mejorar el desarrollo profesional: Actualmente, las opciones de desarrollo profesional se encuentran dispersas entre diversos proveedores y organizaciones, y los docentes señalan que los cursos no siempre responden a sus necesidades. Muchos docentes financian sus propias opciones más allá de los cursos que ofrecen el gobierno o los estados. La oferta de desarrollo profesional debe diversificarse y hacerse más coherente y relevante para las necesidades de las escuelas. El esfuerzo actual por aumentar la importancia del

Catálogo Nacional debe prolongarse, así como deben ser ampliadas y apoyadas las oportunidades de desarrollo profesional basado en las necesidades de la escuela.

8. Evaluar para ayudar a mejorar: México necesita con urgencia un sistema de evaluación docente basado en estándares. Un sistema puramente formativo en sus primeros años, acompañado de un adecuado apoyo profesional. Después de haber implementado este sistema y de haber socializado sus reglas, el sistema puede incluir variables formativas y sumativas; por ejemplo, recompensar a los docentes excelentes o dar apoyo a los docentes de menor desempeño. Los docentes que presenten un bajo desempeño de forma permanente deben ser excluidos del sistema educativo

9. Definir un liderazgo escolar eficaz: Al igual que con los docentes, México necesita definir estándares claros de liderazgo y gestión para señalar a la profesión, y a la sociedad en general: el conocimiento esencial, las habilidades y los valores asociados a los directores de escuelas eficientes

10. Profesionalizar la formación y el nombramiento de directores: Las habilidades que requiere un director son distintas a las habilidades que requiere un docente, por lo que el sistema necesita preparar a los líderes usando estándares como punto de partida. El desarrollo del liderazgo debe ser considerado como un continuum. Esto implica alentar la formación inicial de liderazgo, organizar programas de inducción, y garantizar la formación en servicio para satisfacer las necesidades del contexto. El hecho de tener un marco de estándares de liderazgo hará posible usar la evaluación de directores para diagnosticar las habilidades clave que puede necesitar un director y encontrarlas opciones convenientes para adquirirlas. La asignación de puestos de directores de escuela debe, en la medida de lo posible, realizarse a partir de una lista de candidatos que comprueben, con base en los estándares, estar calificados para el cargo.

11. Construir capacidad de liderazgo instruccional en las escuelas y entre ellas: Las escuelas mexicanas trabajan generalmente como unidades independientes, y por lo tanto muchas tienen capacidades limitadas para, entre otras tareas de gestión, acceder a los esquemas de desarrollo profesional de alta calidad basados en las necesidades de la escuela. Las escuelas donde existen buenas prácticas y de alta calidad deben compartirlas con las escuelas que tienen una capacidad limitada para su propia mejora. De lo contrario, las escuelas continuarán haciendo únicamente lo que saben hacer y tendrán oportunidades muy limitadas para mejorar.

12. Incrementar la autonomía escolar: Para profesionalizar a los líderes y exigirles que rindan cuentas, es necesario que participen en las decisiones clave que ocurren en su escuela, tales como contratar o despedir docentes. Las estructuras de decisión que se adaptan a sus contextos escolares también pueden tener un impacto positivo en su desempeño.

13. Garantizar el financiamiento para todas las escuelas: En la práctica, las escuelas no tienen casi ninguna autonomía o fondos que puedan asignar a sus prioridades, y hay una disparidad en los recursos disponibles para las escuelas en comunidades ricas y en comunidades pobres. La distribución de recursos debe

ser equitativa, evitando las cargas burocráticas difíciles de sobrellevar para las escuelas.

14. Fortalecer la participación social: Los consejos escolares pueden ser un recurso importante para mejorar la calidad escolar, pero el simple hecho de crearlos no generará alianzas sociales eficaces. Los consejos escolares necesitan tener poder o influencia real sobre aspectos importantes; así como suficiente información, formación y transparencia.

15. Crear un Comité de Trabajo para la Implementación: Para reflejar y proponer estrategias de implementación, el comité debería estar compuesto por los responsables de generar políticas educativas, por miembros de la academia altamente respetados, por docentes, así como por personalidades del sector público y de la sociedad civil. Una de sus principales tareas debe ser el desarrollar un plan específico de implementación, considerando las prioridades e iniciativas existentes en México y en coordinación con los estados. El Consejo Asesor recomienda que la Secretaría otorgue al Comité de Trabajo el poder suficiente para crear grupos de trabajo, por ejemplo, en las siguientes áreas, teniendo en mente que cada una debe concentrarse en una tarea clara para desarrollar el plan de trabajo con plazos y presupuesto determinados:1)estándares para la enseñanza y el liderazgo escolar y del sistema;2)las Normales y otras instituciones de formación inicial docente;3)desarrollo profesional docente y evaluación;4)directores de escuela y tutores;5)autonomía, financiamiento escolar, redes escolares y participación social

Acuerdo de Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas, OCDE, 2010, P. 5

Como se puede observar en el cuadro, ocho de las quince recomendaciones están dirigidas al desempeño y formación docente.

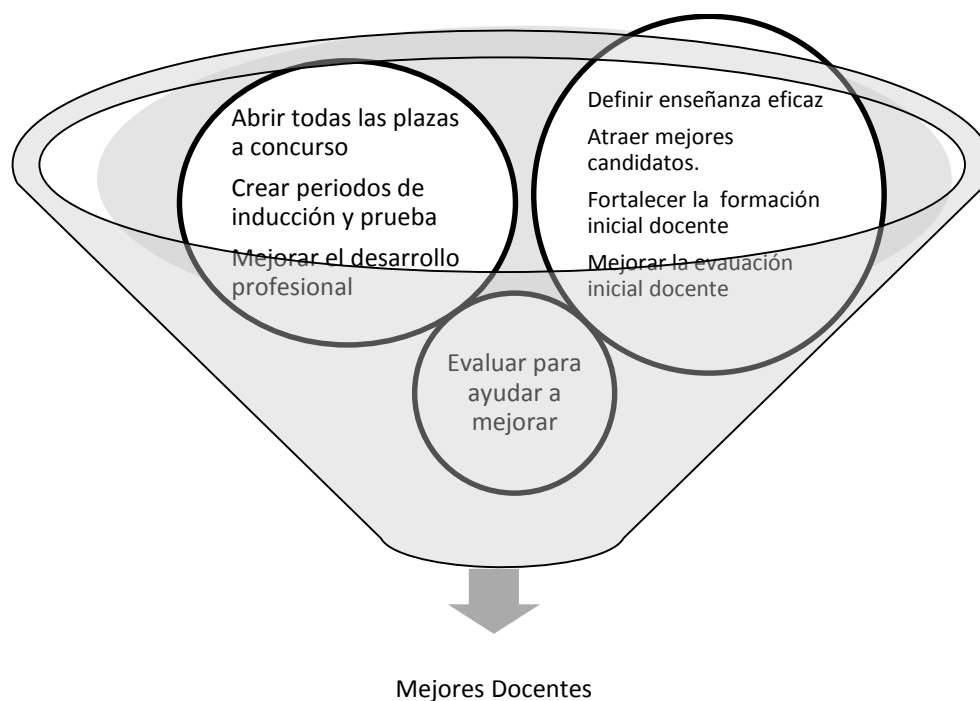
Para la OCDE es necesario que primero se dé un enfoque en la formación docente, los estándares de enseñanza sean los mismos, es decir, que todos tengan la misma idea de lo que se quiere enseñar y la manera en la que se tiene que hacer; por lo tanto, los planes y programas que tienen que ser los mismos a nivel nacional para que todo el país camine bajo las mismas directrices. Para que todo tenga sentido, otra de las recomendaciones habla de la necesidad de mejorar la selección de ingreso a las escuelas encargadas de formar docentes (recomendación 1-4).

Las siguientes recomendaciones van dirigidas a los docentes que se encuentran en labor, el primer paso a dar para que exista congruencia entre las escuelas y los docentes que se encuentran desempeñando la profesión es abrir todas las plazas a concurso, ya que no todas las plazas se asignan de la misma manera, con este proceso es necesario dar seguimiento a los docentes para ver puntos donde se

necesita apoyar, poder lograr un desarrollo profesional adecuado que permita armar de conocimientos y habilidades a cada uno acorde a las escuelas y estados donde se encuentran (recomendación 5-7).

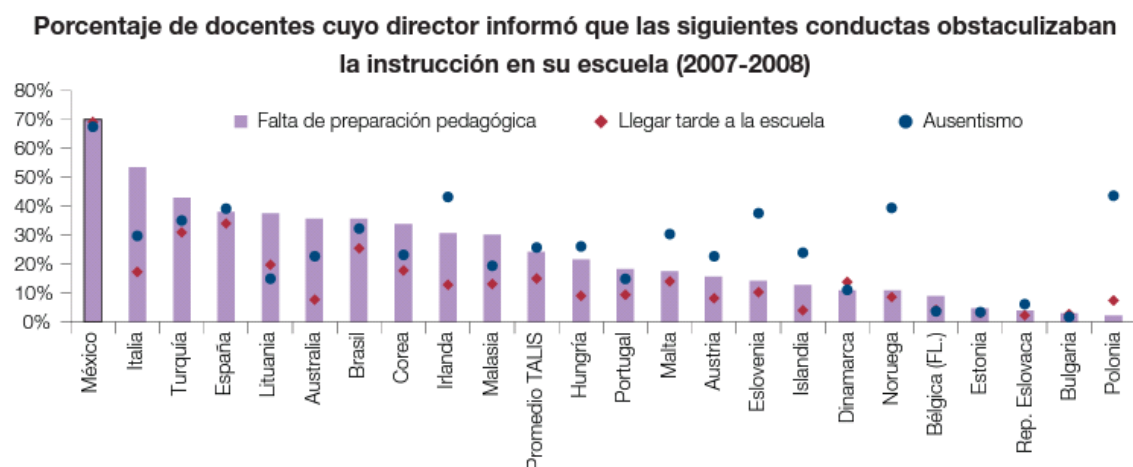
El último punto, es quizás, la parte medular de estas ocho recomendaciones, ya que una evaluación formativa como se analizó en el primer capítulo sirve para poder tener un panorama global de la situación y tomar decisiones, la evaluación sumativa que funciona para saber los aciertos y desaciertos.

La figura que se muestra a continuación resume las recomendaciones que ha hecho la OCDE.



En el año 2012, la OCDE publicó un documento llamado “*Perspectivas OCDE: México Reformas para el cambio*” donde se hace una revisión de los avances que ha tenido de acuerdo al desarrollo del país, incluye recomendaciones y reflexiones de distintas áreas como economía, agricultura, salud, energía, educación, entre otras.

En este documento, aborda los problemas que para la OCDE causan la baja calidad en la educación, uno de esos problemas es la capacitación de docentes, la manera en la que se asignan las plazas y el desarrollo profesional de los docentes. La figura que se presenta a continuación muestra tres obstáculos para lograr una buena instrucción en las escuelas. Para los docentes (falta de preparación pedagógica, llegar tarde a la escuela y el ausentismo) se clasifican de acuerdo el nivel de porcentaje que señalan falta de apoyo pedagógico como elemento que obstaculiza la instrucción en el que se ubicó cada país.



Perspectivas OCDE: México Reformas para el cambio, OCDE, 2010 p. 41

La educación debe abordar estos obstáculos que se presentan en las escuelas, para esto es preciso mejorar la capacitación pedagógica; para mejorar esto, en este documento, se plantean cinco recomendaciones para continuar con la mejora de la educación; dos de estas cinco recomendaciones son nuevamente dedicadas a la figura docente:

- Mejorar los programas de formación y capacitación del profesorado, así como el proceso de asignación de personal docente a las escuelas. Estos cambios deben acompañarse de un sistema de evaluación bien concebido y rigurosamente aplicado.

- Crear un sistema coherente de formación técnica y profesional que haga hincapié en la calidad docente, mejore la certificación de los conocimientos y elabore un mecanismo unificado de consultas con el empresariado para facilitar las prácticas profesionales.

Estas dos recomendaciones hablan de la necesidad de poner atención especial en la formación docente. Esto para responder a la necesidad que los docentes plantean acerca de la falta de formación pedagógica.

Ese mismo año, México participó en la prueba PISA, fue hasta el año 2013 que se publicó el reporte “Nota País” donde nuevamente hacen mención que la figura docente, necesita que se le preste especial atención. A continuación, se muestra la recomendación que se hizo ese año:

[...] continuar con la implementación del proceso de reforma destinado a la mejora de la calidad de los docentes y personal educativo, con especial énfasis en la selección y asignación de plazas de docentes y directores de escuela a centros educativos con alumnos más desfavorecidos y fortalecer los sistemas de apoyo para el desarrollo de las capacidades de los docentes. (OCDE, 2013, p.4)

En estos documentos la organización ha coincidido con la necesidad de una reforma donde se le preste atención a los docentes respecto a la formación y asignación de plazas, ya que, bajo la lógica de la OCDE, entre mejores docentes tenga el sistema educativo el rendimiento de los estudiantes mejora significativamente. Por eso en el año 2016, con base en los resultados de PISA 2015, en el informe “Nota País” menciona la estrecha relación que existe entre rendimiento y expectativas que tienen los estudiantes con la manera en que los docentes se desempeñan.

Las maneras en que los docentes enseñan ciencias tienen una asociación más fuerte con el rendimiento en ciencias y con las expectativas de los estudiantes de trabajar en una carrera relacionada con las ciencias que los recursos humanos y materiales de los departamentos de ciencias, incluyendo la cualificaciones (sic) de los docentes o el tipo de actividades extracurriculares ofrecidas a los estudiantes. (OCDE, 2016. p. 8)

El cuadro que se muestra a continuación recauda todas las recomendaciones que se hicieron en los años 2010, 2012, 2013 y 2016, se muestran puntos de coincidencia.

Recomendaciones OCDE 2010 a 2016:

2010	2012	2013	2016
Definir enseñanza eficaz	Sistema coherente de formación técnica profesional		
Atraer mejores candidatos			
Fortalecer la formación inicial docente	Mejorar el programa de formación y capacitación		
Abrir todas las plazas a concurso		Reforma de énfasis en selección y asignación de plazas docentes	
Crear periodos de inducción y prueba			
Mejorar el desarrollo profesional		Fortalecer los sistemas de apoyo para el desarrollo de capacidades docentes	La manera en la que los docentes enseñan tiene una asociación fuerte con el rendimiento y expectativas de los estudiantes
Evaluación	Sistema de evaluación bien concebido y rigurosamente aplicado		

3.2 Adopción de las recomendaciones

La organización es una herramienta para los países miembro ya que permite tener una visión externa de cómo está funcionando y si están caminando en la dirección correcta las políticas que se han implementado.

Desde que México se hizo miembro de la organización, la mayor parte de las decisiones y políticas que se han establecido son con la intención de que el país tenga un crecimiento económico, hay que aclarar que la OCDE solamente externa las recomendaciones y cada país tiene la libertad de seguir las recomendaciones o de tomarlas y adaptarlas de acuerdo con los intereses del país.

En el caso de la figura docente se han hecho distintas modificaciones; cuando se analiza lo que se ha hecho y las recomendaciones se pueden encontrar muchos puntos de coincidencia.

A partir del año 2011, con la implementación de la evaluación universal existen puntos de coincidencia con las recomendaciones. Como se recuperó en el capítulo primero, se comenzó con la implementación de la evaluación universal a los docentes, que a diferencia del programa de carrera magisterial que no era obligatorio que todos participaran, en este programa era obligatorio que todos los docentes aplicaran para saber en que situación se encontraba cada uno, desafortunadamente esta evaluación únicamente tuvo un ejercicio.

Esta evaluación es un primer ejercicio que hizo México para comenzar a tomar en cuenta las recomendaciones hechas, si bien no se tocaron todos los puntos se comenzó a establecer un padrón más sólido, donde todos los docentes estaban inscritos y se podía tener un panorama de la situación de los docentes para así poder pensar en programas que favorezcan su formación y desempeño. La tabla que se muestra a continuación, compara los objetivos de la evaluación universal con las recomendaciones que se hicieron el año anterior.

2010	Evaluación Universal
Definir enseñanza eficaz	
Atraer mejores candidatos	
Fortalecer la formación inicial docente	Consolidar un sistema de formación continua, coherente y pertinente
Abrir todas las plazas a concurso	
Crear periodos de inducción y prueba	Establecer programas de formación continua y formación profesional
Mejorar el desarrollo profesional	
Evaluación	Evaluación es diagnóstica con fines formativos, para acreditar el factor de preparación profesional, un organismo autónomo (INEE) participará en el desempeño de las evaluaciones

En el año 2013 con el cambio de administración comenzaron a pensar en nuevas vías para seguir mejorando la figura docente, se creó una reforma educativa en donde se incluía la Ley General del Servicio Profesional Docente entre otras cosas, en esta ley se establece la obligatoriedad de que los docentes participen en una evaluación. Esta reforma, el Plan Nacional de Desarrollo y el programa sectorial de educación coinciden en la necesidad de trabajar en la capacitación y formación de los docentes. Mucho de las recomendaciones se refleja en estas nuevas políticas.

Cada país tiene la opción de adoptar o no las recomendaciones, antes de hacerlo debe hacer un análisis, si son de ayuda o no para los intereses del país o si es el momento adecuado para hacerlo. En el caso de México, pareciera ser que las recomendaciones se siguen al pie de la letra, sin pensar si nos encontramos en un punto en el que sea favorable, o si las recomendaciones responden a los intereses que se tienen proyectados y no proyectar leyes que respondan a las recomendaciones.

A continuación se muestra una tabla donde se concentran todas las recomendaciones que se han hecho y es comparada con lo que México ha hecho a partir de las recomendaciones.

OCDE				MÉXICO			
2010	2012	2013	2016	Evaluación universal	PSE 2013-2018	PND 2013-2018	Ley General del Servicio Profesional Docente
Definir enseñanza eficaz	Sistema coherente de formación técnica profesional						Someter a consideración de la Secretaría sus propuestas de perfiles, parámetros e indicadores de carácter complementario para el Ingreso, Promoción, Permanencia y, en su caso, Reconocimiento que estimen pertinentes. En los concursos se utilizarán los perfiles, parámetros, indicadores e instrumentos de evaluación que para fines de Ingreso sean definidos conforme a lo previsto en esta Ley.
Atraer mejores candidatos					Una vía para lograrlo es fortaleciendo los procesos de formación inicial y selección de los docentes. La necesidad de contar con maestros,		Proponer a la Secretaría los requisitos y perfiles que deberán reunirse para el Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio;

OCDE				MÉXICO			
2010	2012	2013	2016	Evaluación universal	PSE 2013-2018	PND 2013-2018	Ley General del Servicio Profesional Docente
Fortalecer la formación inicial docente	Mejorar el programa de formación y capacitación			Consolidar un sistema de formación continua, coherente y pertinente	directores y supervisores mejor capacitados destaca como la principal vía para mejorar la calidad de la educación básica		
Abrir todas las plazas a concurso		Reforma de énfasis en selección y asignación de plazas docentes					Administrar la asignación de plazas con estricto apego al orden establecido con base en los puntajes obtenidos de mayor a menor, de los sustentantes que resultaron idóneos en el concurso. Podrán asignarse para el inicio del ciclo escolar o en el transcurso de éste cuando se generen vacantes que la autoridad determine que deban ser ocupadas Los concursos serán públicos y objeto de las convocatorias expedidas por las Autoridades Educativas con base en la información derivada del Sistema de Información y Gestión Educativa

OCDE				MÉXICO			
2010	2012	2013	2016	Evaluación universal	PSE 2013-2018	PND 2013-2018	Ley General del Servicio Profesional Docente
Crear periodos de inducción y prueba							Operar y, en su caso, diseñar programas de Reconocimiento para docentes y para el Personal con Funciones de Dirección y Supervisión que se encuentren en servicio, conforme a los lineamientos que al efecto se emitan
Mejorar el desarrollo profesional		Fortalecer los sistemas de apoyo para el desarrollo de capacidades docentes	La manera en la que los docentes enseñan tiene una asociación fuerte con el rendimiento y expectativas de los estudiantes	Establecer programas de formación continua y formación profesional	La creación de verdaderos ambientes de aprendizaje, aptos para desplegar procesos continuos de innovación educativa, requiere de espacios educativos dignos y con acceso a las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Una mejor educación necesita de un fortalecimiento de la infraestructura, los servicios básicos y el equipamiento de las escuelas	De manera prioritaria se atenderá el desarrollo profesional de los docentes: se requiere formarlos, actualizarlos y dotarlos de los apoyos que les permitan desarrollar con éxito su tarea docente.	Ofrecer programas y cursos gratuitos, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño que se desea alcanzar, para la formación continua, actualización de conocimientos y desarrollo profesional del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión que se encuentren en servicio.

OCDE				MÉXICO			
2010	2012	2013	2016	Evaluación universal	PSE 2013-2018	PND 2013-2018	Ley General del Servicio Profesional Docente
Evaluación	Sistema de evaluación bien concebido y rigurosamente aplicado			Evaluación es diagnóstica con fines formativos, para acreditar el factor de preparación profesional, un organismo autónomo (INEE) participará en el desempeño de las evaluaciones			El Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior tendrá, conforme a esta Ley, las obligaciones siguientes: I. Cumplir con los procesos establecidos para las evaluaciones con fines de Ingreso, Promoción, Permanencia y, en su caso, Reconocimiento, en términos de lo prescrito por esta Ley (...)

Fuentes: Acuerdo para la Cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas, 2010; Perspectivas OCDE: México Reformas para el cambio, 2010; Nota País 2013; Nota País, 2016; Plan Nacional de desarrollo, 2013; Programa Sectorial de Educación, 2013; Ley General del Servicio Profesional Docente, 2013.

3.2.2 Leyes

El 11 de septiembre de 2013 se expidió la Ley General de Servicio Profesional Docente (LGSPD) y se publicó en el Diario Oficial de la Federación. Esta ley está dirigida a la educación básica y media superior, en su artículo I señala que “la ley es reglamentaria de la fracción III del artículo 3° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente y establece los criterios, términos y condiciones para el ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio” (DOF,2013), con esto se responde a las recomendaciones del organismo internacional.

La ley es muy amplia y específica acerca de las precisiones necesarias para los diferentes tipos de funciones, actividades, procesos y gestiones que integran la actividad docente y directiva. Tiene por objeto:

- Regular el Servicio Profesional Docente de la educación Básica y Media Superior
- Establecer los perfiles, parámetros e Indicadores del Servicio Profesional Docente
- Regular los derechos y obligaciones derivados del Servicio Profesional Docente
- Asegurar la transparencia y rendición de cuentas del Servicio Profesional Docente

Además, se complementa con una serie de documentos que precisa los criterios y lineamientos de la evaluación, donde queda claro la obligatoriedad, la rendición de cuentas y el término de la relación. Esta última es la causa más grande de rechazo por parte de los evaluados, alegaban era una ley de carácter laboral a una que fuera formativa. La evaluación en si, no iba a ser causa del despido de los docentes, en la ley establece diferentes fases por las que el docente debía de pasar y como último recurso se recurría al despido; estaba planeada para realizarse cada cuatro años

ya que consideraba tiempo suficiente para que los docentes cumplieran con los procesos de capacitación, inducción y prueba.

En el documento “Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes” establecen lo requerido para desarrollar los procesos de evaluación para la permanencia, promoción reconocimiento de los docentes. Este perfil consta de cinco dimensiones: 1) conocimiento de los alumnos y de su proceso de aprendizaje; 2) organiza y evalúa el trabajo; 3) como profesional promueve a los alumnos para que mejoren su desempeño; 4) tiene conciencia de sus responsabilidades éticas y legales; 5) participa en las actividades vinculadas con la gestión de la escuela.

Estas consideraciones son muestra de un sistema de evaluación complejo que pretende dar respuesta a las recomendaciones y subsanar las debilidades que existían con los programas de evaluación instrumentados años anteriores.

Esta evaluación pretendía ser un parteaguas en la forma como México tenía de evaluar a los docentes. De las grandes diferencias que existieron son 1) la obligatoriedad de la evaluación, aunque en la evaluación universal ya existía pero recordemos que solo tuvo un ejercicio y 2) La permanencia en el programa, ya que establece que, después de tres resultados no satisfactorios en el desempeño o al negarse a realizar dicha evaluación, el docente será reubicado o se dará por concluida la relación laboral. A continuación los propósitos de la ley General del Servicio Profesional Docente:

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 cifras hasta el 2017 que da el INEE es que existen 1.1 millones de docentes evaluados y que 160 mil profesores a evaluar en permanencia, se estimaba tener para el año 2018 un poco más de 1.3 millones de profesionales evaluados.

Se ha incrementado el porcentaje de asistentes a las evaluaciones: en 2016 hubo un promedio de 88% de asistentes a los diversos procesos. En 2017 ha habido 95%. Estas cifras sustentan que se está generando una cultura de la evaluación en el magisterio.

El siguiente cuadro se presenta los criterios que fueron la base para realizar los procesos de evaluación docente.

Cuadro 15: Procesos de Evaluación docente

Programa	¿Qué evalúa?
Programa Nacional de Carrera Magisterial.	<ul style="list-style-type: none">• Antigüedad• Preparación Profesional• Actualización profesional-formación continua

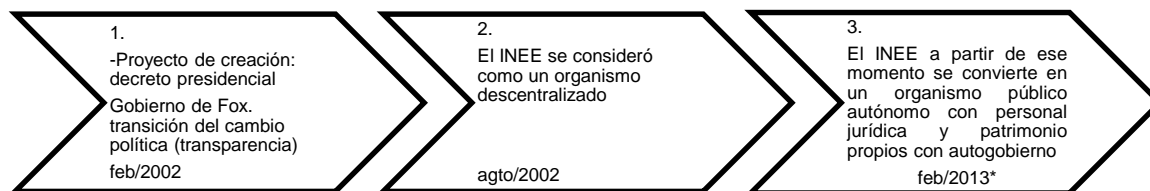
	<ul style="list-style-type: none"> • Actividades cocurriculares • Aprovechamiento escolar • Apoyo educativo • Gestión escolar
Programa de Evaluación Universal	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aprovechamiento escolar ▪ Competencias profesionales (preparación profesional, formación continua, desempeño profesional o gestión escolar)
Ley General del Servicio Profesional Docente	<ul style="list-style-type: none"> ○ Informe de responsabilidades profesionales ○ Proyecto de enseñanza ○ Examen de conocimientos didácticos y curriculares

En estos criterios se puede ver que existe una clara congruencia entre lo que evalúa el Programa Nacional de Carrera Magisterial y el Programa de evaluación universal, por el lado de la LGSPD la evaluación del desempeño se integra por diferentes momentos y diferentes instrumentos.

3.2.3 Organismos

Desde la creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, su principal aspiración era ser un organismo descentralizado y autónomo, para poder hacer que la rendición de cuentas se hiciera con total transparencia e imparcialidad; ya que consideraban que la SEP necesitaba un organismo que la evaluara y no a la SEP evaluando a la SEP.

El organismo ha pasado por tres etapas fundamentales, que son:



*Nota: Fue disuelto el 15 de mayo del 2019 tras publicarse la nueva reforma educativa

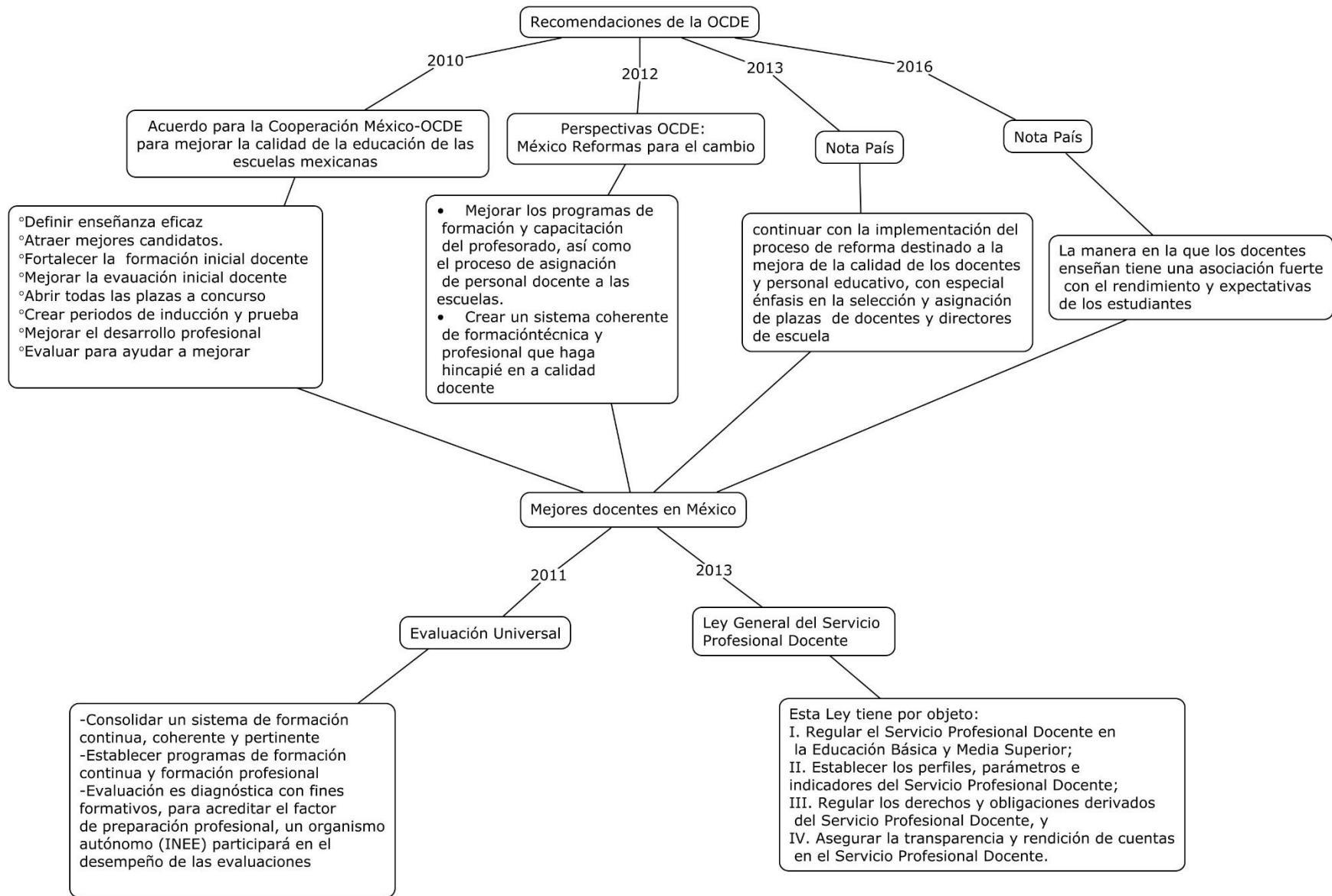
A partir de que entró en vigor la LGSPD el instituto tuvo un papel importante, ya que fue el encargado de definir los procesos de evaluación, definir en conjunto con las autoridades los programas anuales y mediano plazo conforme a los cuales se llevó a cabo los procesos de evaluación, expedir los lineamientos a los que se sujetaron las autoridades educativas para llevar a cabo las funciones de evaluación que le corresponden para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el Servicio Profesional Docente en los siguientes aspectos:

- a)** La evaluación para el Ingreso al servicio docente, así como para la Promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión, mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan;
- b)** La evaluación del desempeño de quienes ejercen funciones docentes, directivas o de supervisión, determinando el propio Instituto los niveles mínimos para la realización de dichas actividades;
- c)** Los atributos, obligaciones y actividades de quienes intervengan en las distintas fases de los procesos de esta evaluación y la selección y capacitación de los mismos;
- d)** Los requisitos y procedimientos para la certificación de los evaluadores;
- e)** La selección, previa evaluación, de docentes que se desempeñarán de manera temporal en funciones técnico pedagógicas;
- f)** La difusión de resultados de la evaluación del Ingreso, Promoción, Reconocimiento y Permanencia en el Servicio Profesional Docente;
- g)** La participación de observadores de instituciones públicas y de organizaciones de la sociedad civil en los procesos de aplicación de instrumentos de los concursos de oposición para el Ingreso y Promoción, y
- h)** La emisión de los resultados individualizados de los procesos de evaluación del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión, resultados que serán acompañados de un dictamen con las recomendaciones que

deberá atender el personal para regularizarse o cumplir las acciones de mejora continua; (LGSPD, 2013)

La participación del instituto, fue un apoyo crucial para la SEP y las autoridades, ya que trabajaron en conjunto para establecer los componentes de la evaluación. Para que la evaluación tuviera una confianza social era necesario que participara un organismo descentralizado.

El instituto era de vital importancia, para la ejecución de la LGSPD ya que era necesario un organismo autónomo que viera y ejecutara desde fuera, tenía que ser descentralizado para poder dar legitimidad a la evaluación. Uno de los problemas que enfrentó el instituto, fueron las acusaciones de los docentes al decir que el INEE violentaba sus derechos laborales y no era transparente al momento de evaluar.



Conclusiones

Este trabajo no tiene como intención desestimar o aprobar la evaluación docente, es una invitación a los que estamos interesados en la educación a pensar las políticas que se están estableciendo, después de la investigación me surgen varias preguntas ¿Qué estamos haciendo los especialistas en educación para mejorar el SEN? ¿La OCDE coincide con los objetivos que se tienen en México?

- La evaluación educativa es una herramienta útil que sirve para identificar dónde están los problemas, aunque generalmente es asociada con exámenes y calificaciones. Nos ayuda a poder tomar decisiones.
- Es necesario hacer una reflexión de los resultados. Ninguna evaluación es útil si solamente señalamos que los resultados son favorables o negativos para el evaluado, funciona siempre y cuando se profundiza en los resultados y así poder valorar el avance de los resultados.
- En la década de los 90's, México comenzó a incorporar evaluaciones a escuelas de educación básica, esto con el fin de lograr una educación de calidad.
- El Programa de Carrera Magisterial es un programa que fungió para poder gestionar los estímulos salariales, usó como herramienta la evaluación para poder dictaminar de qué manera se otorgarían los incentivos.
- La OCDE es un organismo internacional, encargado de observar la economía de los países miembros, así como, velar por el bienestar social y los valores liberales; uno de los temas de interés para este organismo es la educación ligada a una buena inserción en el campo laboral.
- Para medir el nivel educativo de cada País, la OCDE creó la prueba PISA que se trata de un examen estandarizado donde se preguntan acerca de los conocimientos que se supone deben tener los alumnos al final de la educación básica y también se les pregunta acerca del contexto donde se ubica la escuela y de cómo se consideran dentro de la escuela.
- En el caso de México, se aplica a los alumnos que se encuentran por concluir la secundaria. Con base a los resultados de esta prueba la OCDE crea reportes donde se muestran los resultados de desempeño y también se

hacen sugerencias de que es lo que creen deberían de hacer para mejorar su desempeño y así lograr una calidad educativa.

- En el año 2010, la OCDE publica el *Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas*. Menciona entre otras cosas que para mejorar la calidad educativa es necesario mejorar el desempeño y la capacitación docente. Posteriormente, en los años 2012 y 2015 la OCDE, en los informes “nota país” hace hincapié en el desempeño docente y su estrecha relación con el desempeño de los estudiantes. Con base en estas recomendaciones México modificó y creó leyes y reformas donde el rol docente cobra mayor importancia. En la lógica de la OCDE, mejores sean los docentes, los alumnos pueden tener una educación de calidad.
- La OCDE es un consultor externo que con base en pruebas y foros de discusión hace para mejorar la calidad educativa del país.
- Cada país tiene la libertad de seguir las recomendaciones, de acuerdo a sus objetivos, si el país considera que no es el momento o que las recomendaciones no coinciden con los intereses pueden hacer caso omiso de ellas.
- Dentro de las recomendaciones que le han hecho a México ha sido constante la idea de que es necesario trabajar en la figura docente, para formación, promoción, capacitación y permanencia de ellos. Bajo su lógica se considera que entre mejores docentes tenga el sistema educativo los estudiantes tendrán mejor rendimiento.
- En el caso de México las recomendaciones se han seguido, pero, no han tenido los resultados esperados ya que son interrumpidos los procesos, tal es el caso de la evaluación universal que únicamente tuvo un ejercicio al ser sustituida el siguiente periodo por la Ley General del Servicio Profesional Docente, que era una evaluación más compleja, abarcaba a más población y tenía más objetivos.
- Las comparaciones internacionales son de gran utilidad siempre y cuando lo que se compare sean regiones y contextos similares.

- El país debe evaluar las recomendaciones de la OCDE en términos de costos y beneficios para el país.
- México no solo debe hacer políticas pensando en las recomendaciones por la OCDE, debe de pensar en si estas cumplen con los criterios de eficiencia del país, además de considerar a los grupos y sectores que se beneficiaran.
- Las nuevas políticas que se deseen establecer deben de tener un periodo largo y estable de inducción y prueba, ya que, al no darle tiempo de maduración y ser constantemente interrumpidas no se pueden observar resultados, con periodos cortos solo se puede tener una visión parcial del ejercicio.
- Si aspiramos a establecer sistemas de evaluación para mejorar el sistema educativo, es necesario trabajar en una cultura de evaluación.
- Es indispensable tener docentes con los mejores estándares de formación y práctica si es que queremos lograr una educación de calidad.
- Es necesario tener siempre presente la responsabilidad tan grande que tiene ser docente.

REFERENCIAS

Chadwick, Clifton B. (1997) *Evaluación formativa para el docente*. México: Paidós Mexicana,

Cordero Arroyo, Graciela, Luna Serrano, Edna, & Patiño Alonso, Norma Xochilth. (2013). *La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente*. *Sinéctica*, (41), 2-19. Recuperado en 05 de febrero de 2018, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000200008&lng=es&tlng=es.

Díaz Barriga, A. (2015). *Evaluación formativa y profesión docente: Conflicto de visiones*. En G. Guevara, M. Meléndez, F. E. Ramón, H. Sánchez y F. Tirado (Coord.), *La evaluación docente en México* (139-170). México: FCE/ INEE/ OEI

Ducoin Watty P.(2018) *Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017)* México; Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación/UNAM.

Escobar Hoyos, G. (2014). *La evaluación del aprendizaje, su evolución y elementos en el marco de la formación integral*. Recuperado en 08 de febrero de 2018 de, <http://repositorio.ucm.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10839/811/Gladys%20Escobar%20Hoyos.pdf?sequence=1>

Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (2018) en *Panorama educativo, Estructura y dimensión del Sistema Educativo Nacional* p. 5-11

Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (2018) *¿Cómo entiende el INEE la evaluación educativa?* Recuperado en Agosto 10 de 2018 de INEE: <https://www.inee.edu.mx/index.php/acerca-del-inee/preguntas-frecuentes>

Martínez F., Díaz M. (2016) *México en PISA 2015*. México

Martínez, F. (2012) *La evaluación en el aula: Promesas y desafíos de la evaluación formativa*. Aguascalientes, Universidad Autónoma de Aguascalientes.

Martínez Rizo, Felipe. (2009). *Evaluación formativa en aula y evaluación a gran escala: hacia un sistema más equilibrado*. *Revista electrónica de investigación educativa*, 11(2), 1-18. Recuperado en 03 de julio de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S16074041200900020002&lng=es&tlng=es.

Mora Vargas, A. (2004). *La evaluación educativa: Concepto, períodos y modelos*. Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación", 4 (2), 0.

OCDE (2010). *Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas*. p.6. Recuperado en 13 de septiembre de 2018, de:

<http://www.oecd.org/education/school/mejorarlasescuelasestrategiasparalaaccionemexico.htm>

--(2012-) *Perspectivas OCDE: México Reformas para el cambio*. Recuperado en 13 de septiembre de 2018, de: <http://centro.paot.org.mx/documentos/ocde/49363879.pdf>

--- (2013). *Resultados de PISA 2012. Nota país*. p.4. Recuperado en 13 de septiembre de 2017, de <https://www.oecd.org/pisa/keyfindings/PISA-2012-results-mexico-ESP.pdf>

--- (2016). *Resultados de PISA 2015. Nota país*. p.8 Recuperado en 13 de Septiembre de 2017, de <https://www.oecd.org/pisa/PISA-2015-Mexico-ESP.pdf>

--- (2001) *Base de datos OCDE PISA, 2001*. Cuadro 2.1ª.

--- (2018). *Más información sobre la OCDE*. Recuperado en 5 de febrero de 2018 de: <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/masinformacionsobrelaocde.htm>

--- (2018) *¿Quién hace qué?* Recuperado en Febrero, 14, 2018, de OCDE https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/masinformacionsobrelaocde.htm#como_dvt

--- (2018). *El Centro de la OCDE en México para América Latina*. Recuperado en Febrero, 14, 2018, de: <http://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>

--- (2018). *Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos (PISA)*. Recuperado en Febrero, 14, 2018, de: <https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/programainternacionaldeevaluaciondelosalumnospisa.htm>

--- (2008) *Muestra de reactivos empleados en la evaluación PISA 2000 Aptitudes para lectura, matemáticas y ciencias: Aptitudes para lectura, matemáticas y ciencias*. ISBN 9264065954, 9789264065956.

Pérez, E. y Camejo D. (2009) *Síntesis gráfica de la supervisión educativa*. Madrid.

Poder Ejecutivo Federal (1992) *Diario Oficial de la Federación* publicado el 18 de mayo

Poder Ejecutivo Federal (2013) Decreto por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente. Recuperado en 20 de septiembre de 2018 de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013

Presidencia de la República EPN (2013) Plan Nacional de Desarrollo. Recuperado en 17 de noviembre de 2018 de: <http://pnd.gob.mx/>

Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (2014). V Coloquio de la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia. Baja California, México: RIIED. Recuperado de <http://educalab.es/-/v-coloquio-de-la-red-iberoamericana-de-investigadores-sobre-evaluacion-deladocencia>

Rosales, C. (1990) *Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza*. Madrid, Narcea pp. 20-40

SEP (2013) Programa Sectorial de Educación 2013-2018. Recuperado en 20 de septiembre de 2018 de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/36765/PROGRAMA_SECTORIAL_DE_EDUCACION_2013_2018.pdf

---(2018) *Programas Escuelas de Calidad* Agosto 10, 2018 de SEP: <https://www.gob.mx/sep/acciones-y-programas/programas-escuelas-de-calidad>

--- (2018). Secretaría de Educación Pública: Programa Nacional de Carrera Magisterial. Recuperado en 10 Agosto, 2018 de SEP http://www.sep.gob.mx/es/sep1/cncm_pncm#.W4NjRyRKjcc

Ruiz, Aguilera A.(1996) *La investigación educativa*. D. F. México.p18.

Stake, R. (2006) *Evaluación comprensiva y evaluación basada en estándares (Crítica y fundamentos, 10)*. Barcelona, España: Graó.

Stufflebeam y Shinkfield (1993). *Evaluación sistemática: Guía teórica y práctica*. Madrid, España: Centro de publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.

Tamassia, C., Schleicher, A. and Kirsch, I. (2002). Muestra de reactivos empleados en la evaluación Pisa 2000. México: Santillana.

Velázquez, (1996) en *Programas y políticas de evaluación docente en educación básica (1993-2017)*

Zomosa A. (2005) La participación de México en la OCDE, 1994-2002. México: Colegio de México.