

Fundación SM

Programa Integral **SM** de Atención Educativa (PRISMA)

# Retos de la profesión docente desde la rendición de cuentas

**Annette Santos del Real**

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación  
(INEE)

3er. Seminario Internacional de Educación Integral  
Abril 23, 2010

# Cuatro consideraciones iniciales

1. El INEE no elabora, aplica o analiza las pruebas Enlace; éstas son diseñadas y administradas por la DGEP de la SEP.
2. Evaluar por evaluar no tiene sentido; si las evaluaciones no conducen a algún tipo de decisión, carecen de valor.
3. Las evaluaciones pueden ser una herramienta poderosa para mejorar la educación, siempre y cuando se les articule con otros instrumentos de política educativa; multiplicar las evaluaciones no hará que los resultados mejoren (tomar la temperatura una y otra vez no hará que sanemos).

4. Las consecuencias de la evaluación pueden ser positivas o negativas. Ello depende de:

- ✓ Cómo se hagan las evaluaciones (características técnicas acordes con su propósito y rigor metodológico en todo el proceso de diseño, elaboración y análisis).
- ✓ Cómo se interpreten sus resultados (reconocer influencia de diversos factores contextuales y escolares; ¿responsabilidad de quién?).
- ✓ Qué decisiones se tomen a partir de ello (valor que se otorga a las pruebas en procesos de mejora; sustentar acciones de política que reconozcan la complejidad de esos procesos y eviten medidas simplistas).

# Sobre el contenido de esta intervención

La rendición de cuentas es una de las finalidades de la evaluación; se trata de hacer socialmente visibles los resultados de la labor educativa.

Esta intervención intenta compartir algunas reflexiones sobre la **evaluación del desempeño de los docentes**, señalando algunos problemas y vías de solución (Ravela, 2009).

## Procesos de *evaluación docente* implicados en:

- a. selección de candidatos a cursar carreras docentes;
- b. identificación de quiénes no son aptos para la docencia durante los primeros años de ejercicio;
- c. identificación de los más competentes para ofrecer incentivos que los retengan en la docencia; también para asumir roles de tutoría y orientación a otros docentes;
- d. creación de mecanismos de formación continua, a través de la supervisión y de oportunidades para revisar la propia práctica en forma reflexiva y colectiva;

## ¿Resistencia o aversión a la evaluación como rasgo de la cultura docente?

En parte, provocada por la **confusión de los fines de la evaluación**. Al hablar de evaluación docente, no se distinguen **evaluaciones de tipo formativo** —dirigidas a propiciar su aprendizaje profesional y la mejora de sus prácticas de enseñanza—, de las **evaluaciones con consecuencias**: calificar a los docentes, entregar reconocimientos salariales o clasificar en función de sus conocimientos y competencias profesionales.

Ambos tipos de evaluación son **necesarios**, pero importa **distinguirlos** y evitar que estén presentes en el mismo acto de evaluación (vgr. supervisión escolar), pues esto suele significar que no se cumple bien con ninguno de sus fines.

¿Por qué es decimos que ambas son necesarias? ¿Por qué importa que los sistemas educativos cuenten con un buen sistema de evaluación docente, que permita establecer categorías profesionales en función de los conocimientos, competencias y responsabilidad en el cumplimiento de la tarea?

✓ Para establecer reconocimientos formales a los docentes que mejor realizan su función.

Problema: La mayoría de los sistemas educativos en nuestra región otorgan el mismo tratamiento funcional y salarial a todos los docentes, independientemente de la calidad y compromiso profesional con que realicen su tarea (criterios como la antigüedad). Entre otros efectos negativos, se desestimula a los mejores profesores.

✓ Para identificar a los buenos docentes con el fin de encomendarles nuevas tareas: acompañamiento a futuros docentes en proceso de formación, tutoría a estudiantes con dificultades, inducción de nuevos docentes, elaboración de materiales curriculares, evaluación de otros docentes...

Pero, en la actualidad, los sistemas educativos son “ciegos” en relación con sus propios recursos humanos. Carecen de mecanismos para identificar, promover y aprovechar la capacidad de sus mejores docentes, simplemente porque no saben quiénes son ni dónde están. El talento y el valor personal y profesional que poseen estos docentes es desperdiciado por el sistema.



Buena noticia saber que hay maneras de conciliar ambos propósitos: creación de un sistema de evaluación y de carrera docente articulados.

### Requisitos:

- Marco conceptual apropiado y ampliamente aceptado acerca de qué es un buen desempeño docente.
- Instrumentos y procedimientos de alta calidad técnica que propicien procesos rigurosos de evaluación, válidos y justos (portafolios, cuadernos, registro y análisis de videos, visitas al aula...).
- Construir progresivamente un cuerpo de evaluadores

MUCHAS GRACIAS

[www.inee.edu.mx](http://www.inee.edu.mx)