

1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas - Humanidades entre pasado y futuro. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín, 2019.

Directores y Supervisores de primaria ante la evaluación del desempeño de la Reforma Educativa del 2013.

Miranda, Jesús Bernardo, Saavedra, Claudia y Valenzuela, Guadalupe Marisol.

Cita:

Miranda, Jesús Bernardo, Saavedra, Claudia y Valenzuela, Guadalupe Marisol (2019). *Directores y Supervisores de primaria ante la evaluación del desempeño de la Reforma Educativa del 2013. 1º Congreso Internacional de Ciencias Humanas - Humanidades entre pasado y futuro. Escuela de Humanidades, Universidad Nacional de San Martín, Gral. San Martín.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/1.congreso.internacional.de.ciencias.humanas/1601>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRUe/Upw>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:
<https://www.aacademica.org>.



UNIVERSIDAD
NACIONAL DE
SAN MARTÍN

1949-2019
70 AÑOS DE
GRATUIDAD
UNIVERSITARIA

ESCUELA
HUMANIDADES
20 AÑOS

LICH

Laboratorio de Investigación
en Ciencias Humanas



PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS

Directores y Supervisores de primaria ante la evaluación del desempeño de la Reforma Educativa del 2013

Jesús Bernardo Miranda Esquer

Centro de Estudios Educativos y Sindicales de la Sección 54 del SNTE

mirandaesquer72@hotmail.com

Claudia Saavedra Contreras

Centro de Estudios Educativos y Sindicales de la Sección 54 del SNTE

csc018@gmail.com

Guadalupe Marisol Valenzuela Rodríguez

Centro de Estudios Educativos y Sindicales de la Sección 54 del SNTE

valemarisol@gmail.com

Resumen

La reforma educativa del año 2013 que se llevó a cabo en México implementó diversos procesos y procedimientos para el ingreso, desempeño y promoción a puestos docentes, directivos, de supervisión y de asesoría técnica pedagógica, a través de la creación de la ley secundaria titulada Ley General del Servicio Profesional Docente. La relevancia del presente reporte de investigación parcial es mostrar cómo directivos y supervisores de educación primaria transitaron por el proceso de la evaluación del desempeño del ciclo escolar 2017-2018. El enfoque es cualitativo, asociando elementos de la cotidianeidad de directores y supervisores a la teoría de la sociología de la vida cotidiana; su método y diseño es fenomenológico. Las técnicas de análisis, fueron tres: inducción analítica, análisis tipológico y enumeración. Dentro de las conclusiones preliminares se destaca que los directivos y supervisores evaluados institucionalizan el comportamiento al ser parte del grupo a evaluarse; cuando los sujetos evaluados reflexionan sobre sus áreas de oportunidad, legitiman el orden institucional del proceso educativo; algunos sujetos se desafilian al grupo para lograr una mejor estrategia en el proceso de evaluación.

Palabras claves: reforma educativa; políticas educativas; evaluación; directores; supervisores.



PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS

Ponencia (versión sintética)

Desarrollo del problema

En busca de alcanzar un ideal de ciudadano, que lleve consigo un mayor beneficio a la sociedad en la que vive y para sí mismo (OREALC/UNESCO, 2013), organismos internacionales, gobiernos locales y sociedad civil se han dado a la tarea de plantear una agenda global común en educación, celebrada mediante diversas cumbres, foros, reuniones, entre otros, teniendo un mayor auge desde la última mitad del siglo pasado, después de la segunda Guerra Mundial (Zorrilla y Pérez, 2006).

Sin embargo, pese a los resultados obtenidos en los informes de seguimiento a las metas de educación y a cada una de las acciones de la agenda global común en educación, la propia UNESCO menciona que se necesita dar un impulso urgente para poder alcanzar los objetivos del 2030 (ONU, 2018).

Si bien, la mayoría de los documentos emitidos a nivel internacional derivados de estos encuentros, no son jurídicamente obligatorios, los países pueden adoptarlos como tal y establecer marcos nacionales para su logro (ONU, s/f), por ejemplo en México, en una búsqueda no exhaustiva de la evolución de las reformas en educación, desde hace casi 30 años, se encontró la información que a manera de línea del tiempo se presenta en la figura 1, para ubicar temporalmente acontecimientos a nivel mundial que influyen de cierta manera en las políticas educativas de México:

Reformas en educación en México

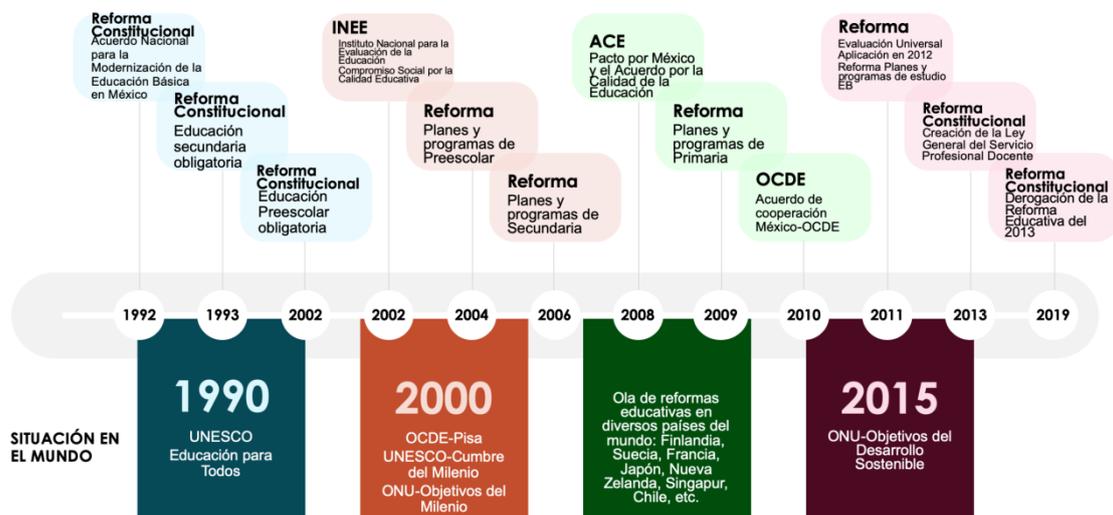


Figura 1. Reformas en educación en México.
Fuente: elaboración propia.



PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS

Antecedentes

La reforma educativa del año 2013 que se llevó a cabo en México implementó diversos procesos y procedimientos para el ingreso, desempeño y promoción a puestos docentes, directivos, de supervisión y de asesoría técnica pedagógica, a través de la creación de la ley titulada Ley General del Servicio Profesional Docente -LGSPD- (Congreso de la Unión, 2013); la evaluación del desempeño del personal que se encontraba laboralmente activo, fue la de mayor preeminencia e impacto de la reforma. Su aplicación trajo consigo un gran malestar docente, levantándose voces contrarias a su ejecución (poder instituyente); mientras que otra parte del sector optó por permanecer en silencio; varios académicos apelaron por una discusión a profundidad del tema y, diversos medios de comunicación y grupos empresariales promovieron su aplicación (Cuevas, 2017). El marcado acento del papel del docente ante los procesos de enseñanza y aprendizaje ha provocado que las figuras pertenecientes a las categorías de dirección y supervisión tengan poca representación en la producción de investigaciones sobre su rol en la implementación de las reformas educativas.

Algunas investigaciones nacionales que muestran sus hallazgos en torno a la reforma educativa las leemos en Hidalgo S. Gilberto (2017), en su trabajo, expone la experiencia de docentes evaluados en el desempeño durante el ciclo escolar 2015-2016 en Aguascalientes. Su investigación cualitativa, utiliza un estudio colectivo de casos con entrevistas a profundidad y para recolectar información realiza búsqueda de información documental con un modelo meta-evaluativo. Entre sus conclusiones se encuentra el malestar de los docentes ocasionado por el proceso de notificación, pertinencia y suficiencia de los instrumentos utilizados en la evaluación y el estrés generado por la misma.

Cuevas G., Yazmín (2017a) devela los significados que realizan docentes de educación primaria de la Ciudad de México sobre el proceso vivido de la evaluación del desempeño, utiliza la teoría de las representaciones sociales, con un enfoque cualitativo y el diseño de entrevistas semiestructuradas. En sus hallazgos obtenemos que los docentes tienen miedo a la evaluación porque pueden perder su trabajo, por lo tanto las medidas que toman los docentes son para aprobar, no para actualizarse o formarse para mejorar la práctica.



PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS

La relevancia del presente reporte de investigación parcial es mostrar cómo directivos y supervisores de educación primaria transitaron por el proceso de la evaluación del desempeño del ciclo escolar 2017-2018, para lo cual se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Cómo han reconstruido los directivos y supervisores, los significados de su profesión docente y el proceso de evaluación del desempeño?

Metodología

Es un estudio con enfoque cualitativo (Flick, 2004), se busca contrastar y analizar aspectos de la cotidianidad de directores y supervisores, y asociarlos con la teoría de la sociología de la vida cotidiana de Berger y Luckmann (2003) y Heller (1967). Su método y diseño es fenomenológico, pues toda la objetividad se hace demostrable y comprensible desde la historicidad y temporalidad (Gadamer, 1993), por ello se reconstruye la explicación de los sujetos evaluados mediante el empleo de técnicas de recolección de datos como la entrevista a profundidad. Las técnicas de análisis, fueron tres: inducción analítica, análisis tipológico y enumeración (Goetz y LeCompte, 1987). Se seleccionaron 6 participantes de alto desempeño y bajo desempeño: 2 supervisores y 4 directores, de educación primaria, de diferentes partes del Estado de Sonora, en México, utilizando un muestreo por criterio (Goez y LeCompte, 1987).

Resultados

Al revisar los datos recolectados mediante entrevistas a los maestros participantes, se utilizó el software Atlas.ti para el análisis de la información. Se han construido siete categorías de análisis, que para efectos de la presente ponencia se utilizarán tres. Los cuadros de texto de entrevista 1 y 2 corresponden a las supervisoras entrevistadas (que en este caso tienen el puesto de Jefas de Sector), las entrevistas 3 y 4 corresponden a directores con nivel de desempeño Destacado, y las entrevistas 5 y 6 corresponden a directores que obtuvieron resultado insuficiente.

Categoría 1. *Experiencia en evaluación*

En esta categoría de análisis, las supervisoras y directores nos dicen que fue una experiencia positiva, puesto que aprendieron del proceso e identificaron sus áreas de oportunidad.

PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS

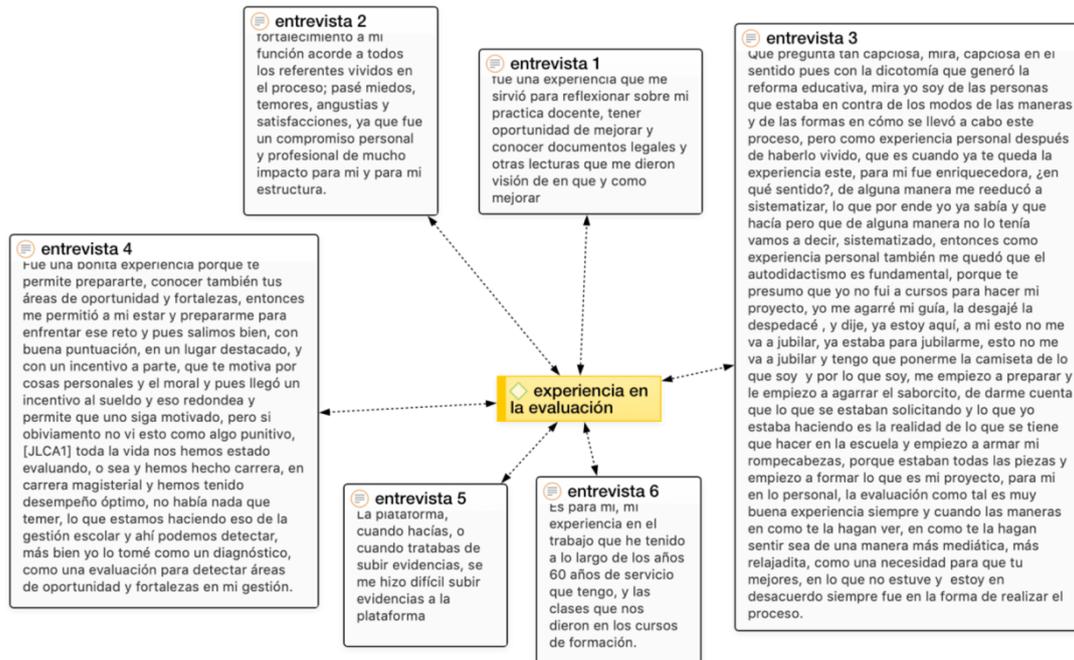


Figura 2. Experiencia en la evaluación.

Fuente: elaboración propia.

Los directivos entrevistados con los números 3 y 4, nos proporcionan elementos claros sobre el tipo de rol que adquieren una vez que les corresponde evaluarse, puesto que, en el caso de la *directora* 3, ella no estaba de acuerdo con los modos y formas en los cuales se implementó el proceso de evaluación, pero una vez le correspondió evaluarse, tuvo que ser autodidacta y es así como al adquirir ciertos roles en contextos específicos, se puede llegar a la institucionalización del comportamiento (Berger y Luckmann, 2003).

Categoría 2. Mejoras en el desempeño

Para las supervisoras y directores la evaluación del desempeño les ayudó para detectar áreas de oportunidad de las cuales sabían que debían hacer, pero carecían de orientación clara; en el caso de los directores que obtuvieron un nivel de desempeño destacado, este proceso también les sirvió para trabajar más de cerca con los padres de familia.



PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS

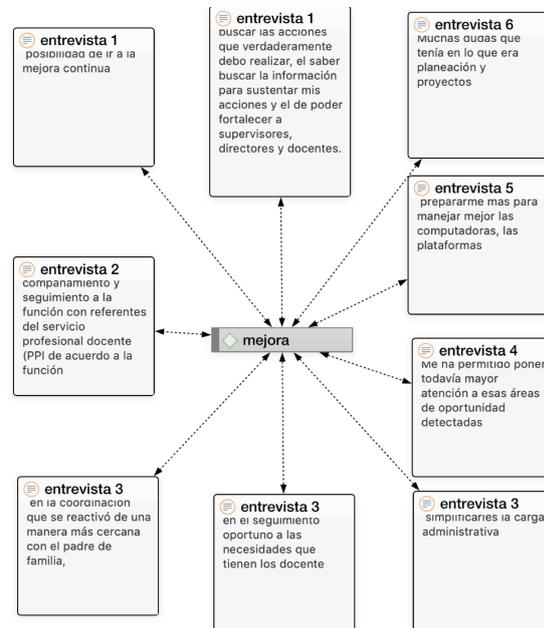


Figura 3. Mejoras a partir de la evaluación del desempeño.

Fuente: elaboración propia.

En este terreno, los directores y supervisores evaluados nos aportan elementos para el proceso de institucionalización de la evaluación del desempeño, ya que sus objetivaciones lingüísticas nos permiten entender cómo a través de este proceso se dan cuenta que identifican como un área a mejorar el *seguimiento* que deben realizar en su función, legitimizando el orden institucional del proceso de evaluación.

Categoría 3. Descripción del proceso de evaluación

En esta categoría las respuestas son muy variadas, mientras que para los directores con resultados insuficientes hablan de aspectos negativos del proceso de evaluación como las preguntas del examen y las dificultades para recibir acompañamiento en el proceso, para los directivos con un nivel de desempeño destacado, lo vieron como un proceso de autodidactismo, de preparación personal:



PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS

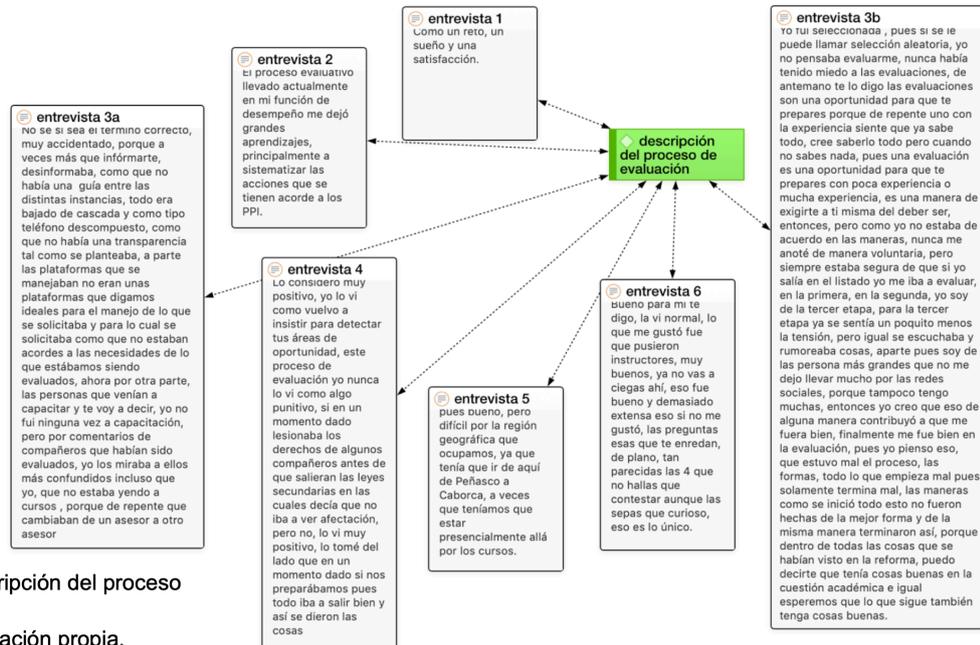


Figura 4. Descripción del proceso de evaluación.

Fuente: elaboración propia.

En el recuadro señalado como *entrevista 3b*, el directivo nos informa que pertenece a un individuo representativo de una *clase social* (Heller, 1967), que forma parte de un grupo al que le correspondió evaluarse en el desempeño por medio de la sección aleatoria en la tercer etapa. Este directivo suma un elemento más para alejarse del grupo al cual pertenece: las redes sociales forman parte importante de la vida cotidiana, ve como un beneficio no estar activa en las redes sociales, puesto que no se dejó influenciar por lo que en ellas pasa. En este sentido Coulon (1995), se *desafilia* del grupo ya que le ha sido más práctico, sortear la evaluación de manera aislada e individual.

Conclusiones preliminares

1. Los docentes evaluados, a pesar de no estar de acuerdo en la estrategia de evaluación durante este proceso, institucionalizan el comportamiento.
2. Al reflexionar los docentes evaluados en sus áreas de oportunidad, legitiman el orden institucional del proceso evaluativo.
3. Algunos sujetos se han desafiado al grupo al que pertenecían para lograr una mejor estrategia en el proceso de evaluación.



PRIMER CONGRESO INTERNACIONAL DE CIENCIAS HUMANAS

Bibliografía y referencia bibliográficas

- Berger y Luckmann (2003). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina: Ed. Amorrortu.
- Congreso de la Unión (2013) *DECRETO por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente*. Publicado el 11 de septiembre de 2013 en el Diario Oficial de la Federación.
- _____ (2013a) *DECRETO por el que se reforman los artículos 3o. en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV, y se adiciona un párrafo al tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX al artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Publicado el 26 de marzo de 2013 en el Diario Oficial de la Federación.
- Coulon, A. (1995). *Etnometodología y educación*. Ed. Paidós: Barcelona.
- Cuevas, Y. (2017) "Los maestros de secundaria y su representación social de la Reforma Educativa 2013: la pérdida del trabajo" en *Docencia y evaluación en la Reforma Educativa 2013*, Ángel Díaz-Barriga (coord.), IISUE-UNAM, México, pp. 189-224.
- _____ (2017a). *Representaciones sociales de los maestros de primaria sobre la evaluación del desempeño docente el examen y el miedo*. San Luis Potosí. COMIE
- Flick, U. (2004). *Introducción a la Investigación Cualitativa*, Ediciones Morata S. L., Madrid.
- Gadamer, H. (1993) *Verdad y método*. trad. A. Agud Aparicio y R. de Agapito, Sígueme, Salamanca. Recuperado de <http://files.berniceblanco1.webnode.es/200000089-633d56437f/-Gadamer-Hans-Georg-Verdad-y-Metodo-I.pdf>
- Goetz, J.P. y LeCompte M.D. (1988) *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Ed. Morata: Madrid.
- Hallinger, P., & Heck, R. (2014). *Liderazgo colaborativo y mejora escolar: Comprendiendo el impacto sobre la capacidad de la escuela y el aprendizaje de los estudiantes*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12 (4), 71-88.
- Heller, Agnes (1967) *Sociología de la vida cotidiana*. Socialismo y Libertad.
- Hidalgo S. Gilberto (2017). *Percepciones de los docentes sobre la implementación de la evaluación del desempeño docente en el 2015, en una escuela primaria en la ciudad de Aguascalientes, Aguascalientes, México. Estudio de caso. Una alternativa para mejorar el proceso*. San Luis Potosí. COMIE
- SEP (2017) *Perfil, Parámetros e Indicadores para el personal con funciones de Dirección y de Supervisión en Educación Básica*. México: Autor.
- ONU (2018) *La agenda de desarrollo sostenible necesita un impulso urgente para alcanzar sus objetivos*. Tomado de <https://news.un.org/es/story/2018/06/1436322>
- _____ (s/f) *Objetivos del Desarrollo Sostenible*. Tomado de <https://academicimpact.un.org/es/content/objetivos-de-desarrollo-sostenible>
- Zorrilla, M y Pérez, G. (2006) *Los Directores Escolares frente al Dilema de las Reformas Educativas en el Caso de México*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 4, núm 4, 2006, pp. 113-127.