

Evaluación externa e interna

External and internal evaluation

Uno de los aspectos más relevantes de las recientes reformas al sistema educativo en México tiene que ver con el tema de la evaluación de quienes integran el Servicio Profesional Docente (SPD).

La Ley del SPD no define qué se entiende por evaluación externa e interna, lo que no necesariamente es obvio. Aparecen mencionadas en diferentes artículos, como por ejemplo, en el art. 17 (“El Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela apoyará a los docentes en la práctica de la evaluación interna, así como en la interpretación y uso de las evaluaciones externas”), y en el art. 60 (“De la formación continua: atender a los resultados de las evaluaciones externas...”).

Sin pretender llenar ese vacío, apelamos al texto de la Ley y hacemos una interpretación,¹ para poder tratarlas analíticamente. A continuación, algunos aspectos que diferencian la evaluación externa de la interna:

- La externa se refiere a la evaluación que se hará a todo el personal que comprende el SPD (maestros frente a grupo, directivos escolares, asesoría técnica pedagógica o de supervisión (arts. 1 y 2); la interna se refiere a la evaluación de la práctica docente, de la escuela y de la zona escolar (art. 15). Es decir, la externa está dirigida según el tipo de personal, mientras que la interna es tanto al personal como institucional.
- Harán la externa evaluadores certificados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), los cuales serán seleccionados y capacitados por las autoridades educativas locales (arts. 7-III-d y 8-II); mientras que harán la interna los

¹ Se podría inferir que la que no es la evaluación interna, será la externa; pero hay momentos en que no es así, por ejemplo, si tanto la evaluación externa como la interna aluden a la evaluación del desempeño, ¿a cuál se refiere cuando dice que el INEE tiene como competencia (art. 7) “expedir los lineamientos a los que se sujetarán las Autoridades Educativas... la evaluación del desempeño de quienes ejercen funciones docentes, directivas o de supervisión”?

actores escolares (coordinada por el o la directora del plantel), y para ello las autoridades educativas locales les ofrecerán programas para el desarrollo de capacidades (arts. 8-IX, y 16-I).

- La evaluación externa tiene implicaciones laborales en el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia (art. 7-III), mientras que la interna no podrá ser usada para procedimientos de sanción, ni tener consecuencias administrativas o laborales (art. 20). Acá la diferencia está en que la externa es de “gran impacto”, y a su vez la interna es de “bajo impacto”.

Por otro lado, hay tres aspectos en los que, según la Ley, parecen confluir las evaluaciones externa e interna: 1) conocer las fortalezas y las áreas de oportunidad, 2) la pretensión formativa, 3) tener como referentes los mismos parámetros e indicadores.

Una forma de clasificar a las evaluaciones por su cometido es en “sumativa” y “formativa”. La primera se caracteriza porque tiende a la medición cuantitativa, evalúa y brinda información sobre los resultados y procura moderar los logros. Por su parte, la formativa es de corte esencialmente cualitativo, evalúa los procesos, brinda información sobre los desempeños y procura moderar las mejoras.

Así pues, resulta interesante que dentro de la Ley se esté considerando la parte formativa. Sin embargo, la ordenanza toma en cuenta el sentido formativo particularmente en la evaluación interna: esta “deberá ser una actividad permanente, de carácter formativo y tendiente al mejoramiento de la práctica profesional de los docentes y al avance continuo de la Escuela y de la zona escolar” (art. 15), y también que “Los resultados de la evaluación interna deberán dar lugar al establecimiento de compromisos verificables de mejora” (art. 20). Al referirse, a su vez, a la evaluación externa, la Ley entra en tensión, pues de manera simultánea tiene aspectos sumativos (sobre todo por ser de gran impacto) y formativos.

Pero si en la Ley del SPD no está claro de qué manera la evaluación externa será formativa, esta queda aún más diluida cuando el Instituto plantea que las escuelas realizarán la evaluación interna: “Mediante los cuestionarios de autoevaluación podrán

hacer una reflexión sobre su práctica docente”, y además que “Se puede llevar a cabo de manera individual o colegiada, bajo la coordinación del director, a fin de establecer estrategias de mejora en el centro escolar” (INEE, 2014). Consideramos que los instrumentos, procedimientos y procesos evaluativos de la evaluación interna deberán tender cada vez más a la mejora continua, y para ello es preciso que cuenten con instrumental idóneo; unos cuestionarios pueden ser limitados para lograr la reflexividad.

El INEE está organizando un modelo de evaluación de gran calado, pero que tiende a preponderar la evaluación externa, tanto en los instrumentos como en los recursos que destina para ello, dejando a la evaluación interna con procesos muy acotados. Sabemos que el Sistema Educativo Nacional tiene poca experiencia en evaluaciones formativas de gran escala y tendientes a la mejora continua. Pero la investigación educativa contemporánea reporta que si la evaluación se orienta, predominantemente, a la mejora continua, con la participación comprometida de las personas e instancias evaluadas, contribuye al incremento de la calidad de los desempeños evaluados (Braun, 2005, Darling-Hammond, 2012, Heneman *et al.*, 2007, Robinson, 2007 y Pont *et al.*, en Santiago *et al.*, 2014; Andere, 2014; Koretz, 2008; Nichols y Berliner, 2008; OCDE, 2005 y 2012; Ravitch, 2010).

En la Ley del SPD (art. 17) se prevé el Sistema de Asistencia Técnica a la Escuela (SATE), el cual “apoyará a los docentes en la práctica de la evaluación interna, así como en la interpretación y uso de las evaluaciones externas. Este servicio se brindará a solicitud de los docentes, del director o cuando la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determinen que una Escuela requiere de algún apoyo específico”. No obstante, la mejora continua que ha de partir desde la propia escuela parece quedar diluida.

Por lo anterior, es clave que tanto la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente como el INEE trabajen en la concreción (a mediano plazo, puesto que hay que poner las condiciones que lo permitan, como los evaluadores, la constitución del SATE, de los tutores, entre otras) de un modelo de evaluación que ponga a las escuelas en el centro, para que sean ellas quienes emprendan los procesos de mejora continua (esto implica una



autoevaluación muy bien constituida). Y hay que advertir que la mejora continua no se refiere solo a la formación continua de los y las maestras; ante todo, es un *darse cuenta-reflexión-acción* respecto a las rutinas, los saberes y las prácticas de ellos y ellas, tanto en la escuela como en las aulas.

En México ya se han realizado evaluaciones al desempeño de docentes, directivos y escuelas que detectan fortalezas y áreas de oportunidad, y con ello aportan información necesaria para construir una oferta de formación continua pertinente. Pero estas se han realizado con un enfoque de mejora continua que, entre otras, implica la explicitación del mismo y, con ello, un compromiso del individuo o el colectivo evaluado. Habrá que esperar a ver cómo hará el sistema educativo para que los profesionales docentes concilien la evaluación externa, de gran impacto (en la que está en juego su permanencia en el servicio o la promoción), con una participación comprometida en un proceso de “mejora continua” (con apoyo en evaluación interna y externa).

La experiencia muestra que los procesos de mejora continua tienen, por lo menos, cinco pasos:

- 1) la explicitación del perfil de desempeño para cada tipo de personal,
- 2) el establecimiento de los parámetros respecto a los cuales se va a evaluar,
- 3) la medición, con su evidencia,
- 4) la evaluación, que es la comparación del desempeño respecto al parámetro (que incluye la autoevaluación, ya que en este enfoque es fundamental que el actor de la mejora se evalúe),
- 5) la explicitación del trayecto de mejora (que incluye el compromiso de emprenderlo), y
- 6) el seguimiento y acompañamiento al actor respecto a su trayecto de mejora.²

² Esto mismo se daría en el caso de la evaluación de las escuelas o de las zonas escolares. Es decir, no es restrictivo al desempeño de personas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andere, E.** “Los maestros: ¿evaluarlos o no evaluarlos?”, 2014. Fecha de acceso, 30 de septiembre de 2014. Disponible en <http://eduardoandere.wordpress.com/2014/05/15/los-maestros-evaluarlos-o-no-evaluarlos>
- INEE.** “Tipos de evaluaciones que se aplicarán”, 2014. Fecha de acceso, 18 de septiembre de 2014. Disponible en <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-con-docentes/1720-lo-que-debemos-saber-de-la-evaluacion>
- Koretz, D.** *Measuring up. What educational testing really tells us*, Cambridge, Harvard University Press, 2008.
- Nichols, S. L. y D. C Berliner.** *Collateral damage. How high-stakes testing corrupts America's schools*, Cambridge, Harvard Education Press, 2008.
- OCDE.** *Teachers Matter: Attracting, developing and retaining effective teachers*, París, OCDE, 2005.
- OCDE.** *Preparing teachers and developing school leaders for the 21st century: lessons from around the world*, París, OCDE, 2012.
- Presidencia de la República.** “Ley General del Servicio Profesional Docente”, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 11 de septiembre de 2013a.
- Presidencia de la República.** “Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación”, en *Diario Oficial de la Federación*, México, 11 de septiembre de 2013b.
- Ravitch, D.** *The death and life of the great American school system. How testing and choice are undermining education*, Nueva York, Basic Books, 2010.
- Santiago, P. et al.** *Revisiones de la OCDE sobre la evaluación en educación*, México, OCDE/SEP/INEE, 2014.



