

NS/16787



SECRETARIA DE EDUCACION PUBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL

UNIDAD 094 CENTRO

LICENCIATURA EN EDUCACION BASICA PLAN 85



ANALISIS DE LOS LINEAMIENTOS DE EVALUACION
AL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA
PRIMARIA OFICIAL

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

LICENCIADA EN EDUCACION BASICA

P R E S E N T A

GLORIA YOLANDA ECHEGARAY MONROY

MEXICO, D. F. 1

1999

MEXICO, D. F., A 16 DE MARZO DE 1999.

C. PROFR. (A) GLORIA YOLANDA ECHEGARAY MONROY
P R E S E N T E

EN MI CALIDAD DE PRESIDENTE DE LA COMISION DE TITULACION DE ESTA UNIDAD
Y COMO RESULTADO DEL ANALISIS REALIZADO A SU TRABAJO, INTITULADO:

“ANALISIS DE LOS LINEAMIENTOS DE EVALUACION AL DESEMPEÑO DOCENTE
EN LA ESCUELA PRIMARIA OFICIAL”

OPCION: TESIS

A PROPUESTA DEL ASESOR C. PROFR. (A) VICENTE PAZ RUIZ MANIFIESTA A USTED
QUE REUNE LOS REQUISITOS ACADEMICOS ESTABLECIDOS AL RESPECTO POR LA
INSTITUCION.

POR LO ANTERIOR SE DICTAMINA FAVORABLEMENTE SU TRABAJO Y SE LE
AUTORIZA A PRESENTAR SU EXAMEN PROFESIONAL.

ATENTAMENTE


PROFR. MIGUEL ANGEL IBARRA HERNANDEZ
PRESIDENTE DE LA COMISION DE TITULACION
DE LA UNIDAD 094 D. F. CENTRO


S. E. P.
UNIVERSIDAD PEDAGOGICA NACIONAL
UNIDAD 094
D. F. CENTRO

MAIH/MLBG/vgs.

Doy Gracias a Dios por haber concluido este trabajo. Representa la culminación de una etapa importante en mi vida personal y profesional.

La dedico a todas aquellas personas que directa o indirectamente me apoyaron es su realización.

A mi esposo y a mis hijos, como una expiación por las horas en que no estuve presente, pero que sin embargo fueron evidencia de que la vida es lucha y tenacidad, en la inteligencia de lo que significa la frase: "A Dios rogando, y con el mazo dando".

A mis padres, porque con su cariño y ejemplo supieron sembrar en mi y en mis hermanas un gran espíritu de superación.

A Vita, porque sin su ayuda no me hubiera sido posible concluirlo, debido a mis limitaciones en materia de computación.

A mis maestros, ya que con sus enseñanzas me indujeron a que me cuestionara: ¿Qué tan bien se están haciendo las cosas en Educación? y a reflexionar sobre todos aquellos aspectos susceptibles de transformarse en aras de formar mejores personas que sean parte importante de este gran país.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	
<i>ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA</i>	
Antecedentes	5
Formulación del Problema	8
CAPÍTULO II	
<i>MARCO TEÓRICO</i>	
Educación	13
Evaluación	13
Medición	19
Acreditación	19
Evaluación al Docente	
Objetivos de la Evaluación	21
Áreas de la Evaluación	23
Técnicas o Métodos de Evaluación	25
CAPÍTULO III	
<i>INSTRUMENTOS VIGENTES DE EVALUACIÓN AL DOCENTE DE ESCUELAS PRIMARIAS OFICIALES</i>	
SISTEMA DE EVALUACIÓN PROPUESTO POR LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN SEP-SNTE	30

VALORES ABSOLUTOS DE LOS FACTORES Y ELEMENTOS

ESCALAFONARIOS

I. Conocimientos	31
II. Aptitud	32
III. Antigüedad	33
IV. Disciplina y Puntualidad	34

PROPUESTA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE PROYECTO

CARRERA MAGISTERIAL

I. Introducción	35
II. Objetivos	36
III. Normas para la Evaluación del Desempeño Profesional del Docente	37
IV. Procedimiento	38
V. Definición de los Aspectos a Evaluar en Educación Primaria y sus Indicadores	40
1. Planeación del Proceso de Enseñanza-Aprendizaje	40
2. Desarrollo del Proceso Enseñanza-Aprendizaje	41
3. Participación en el Funcionamiento de la Escuela	44
4. Participación en la Interacción Escuela-Comunidad	46

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA 47

Resultados Obtenidos 48

A MANERA DE CONCLUSIONES 55

ANEXOS 61

BIBLIOGRAFÍA 62

INTRODUCCIÓN

Una de las funciones que las autoridades educativas asumen en un centro educativo es la de evaluar el desempeño docente del personal que se encuentra bajo su jurisdicción.

La presente obra pretende poner de manifiesto el conflicto serio al que se enfrentan los responsables de llevar al cabo la evaluación del personal docente que se encuentra bajo su dirección, así como de los aspectos relevantes que deben ser tomados en consideración al realizarla, principalmente por la trascendencia que esto conlleva.

Cuando el director y/o supervisor de una escuela o zona encuentra entre sus manos la ficha de trabajo que debe llenar para dar cumplimiento a lo que el sistema educativo le impone, esto no lo puede hacer libremente ya que se enfrenta ante una situación problemática cuando posee ética profesional, existen presiones que le impiden actuar con honestidad y por eso, la gran mayoría de ellos, optan por poner las máximas notas al personal y con ello se evitan dificultades.

Un evaluador consciente de la gran responsabilidad que implica la auténtica evaluación del personal deberá tomar en consideración una serie de factores importantes, como son que la escuela es una institución social que responde en términos generales a las características de la sociedad en la que está inmersa y que la realidad cotidiana sistematiza la labor docente, es por eso importante valerse de la observación y el análisis constante para actuar con mayor objetividad, aunque se supone que la actuación del docente depende en gran medida de los rasgos propios de su personalidad, la intencionalidad y su formación profesional y cultural. Casi siempre se “responsabiliza” al maestro de manera casi absoluta de los resultados de la educación, enjuiciándolo o defendiéndolo, sin considerar que en este éxito o fracaso intervienen elementos externos como la familia y la sociedad en general que van más allá de los cuatro muros que enmarcan el salón de clase, o los propios intereses del sistema y de la

sociedad.

Lo anterior me conduce a hacerme los siguientes cuestionamientos:

- ¿Cuál es la concepción generalizada de evaluar?
- ¿Cómo se realiza esta práctica en las escuelas?
- ¿Puede la evaluación del docente promover un cambio significativo en el aula?
- ¿En qué dirección debe transformarse la evaluación para que sea promotora permanente de autorreflexión y motivación del maestro?
- ¿Cómo se puede instrumentar un documento que refleje con justicia la calidad de la práctica docente?
- ¿Es correcto que la calificación de los alumnos repercuta en la acreditación del docente?

Los maestros a través de su práctica “se van haciendo” ya que recurren a estrategias que son copiadas o imitadas de sus propios maestros o de los compañeros docentes con quienes comparten su práctica.

Dentro de cada escuela hay ciertas formas de comportamiento que se instituyen como legítimas y propias de la escuela, otras en cambio se sancionan, es decir, que cada escuela en particular posee sus propias normas a pesar de sujetarse a las normas del organismo que las rige.

Al analizar la práctica docente, existe otro ángulo de observación: el de los procesos que ocurren en la escuela. Estos procesos son las acciones propias del maestro impregnadas por su preparación y la práctica que posee, que se dan en las condiciones mismas del trabajo escolar. Los procesos que ocurren en la escuela y que son los ejes de su constitución, de hecho integran tanto las prácticas que corresponden a la “norma”, como otras que no corresponden; hechos que ponen de manifiesto que la norma, sobre todo la oficial, estorba en el intento de conocer a fondo lo que es la escuela, porque limita el panorama de la riqueza histórica y el trabajo

significativo que se da allí. Las “normas”, no dejan de existir, pero no son el elemento que articula la concepción de escuela como institución ni el concepto de calidad que puede impartir el docente, ya que su trabajo va muchas veces más allá de lo normativo.

Lo importante en la evaluación del trabajo del maestro es conocer sus prácticas, saber por qué las desempeña, cómo dan respuesta a las necesidades reales de sus alumnos y el significado que tienen para ellos, apareciendo su labor como una práctica difícil de medir. La práctica docente que se observa en las escuelas, tiene así un apoyo en los sujetos que entrelazan sus saberes y sus intereses, seres únicos cuya historia personal se relaciona con la social ya que tiene márgenes de autonomía para decidir prácticas propias y estrategias para llevarlas al cabo.

Reflexionando el asunto desde esta óptica, la práctica de la evaluación al docente se vuelve considerablemente difícil por su ambigüedad; en virtud de estar sobredeterminada por factores de orden social, institucional, de control y laboral.

Para la realización del presente trabajo de investigación, recurrí principalmente al análisis de documentos oficiales expedidos por la Secretaría de Educación Pública y la Comisión Mixta de Escalafón SEP-SNTE, los cuales fueron revisados para rescatar los elementos que las autoridades proponen como significativos en la evaluación del desempeño docente. Las funciones específicas del maestro, sus jerarquías y sus relaciones. También se revisaron los conceptos de evaluación y acreditación, señalando la distancia existente entre la realidad y el modelo ideal.

Se aplicaron encuestas entre docentes y directivos que laboran en la zona centro de la Delegación Coyoacán para conocer puntos de vista y resultados de evaluaciones tradicionales.

Los conceptos que se añadirán, estarán basados en el estudio de documentos que tienen como tema central la evaluación en el sentido amplio de la palabra, haciendo un señalamiento entre el ideal del concepto evaluación y la realidad que se presenta en nuestros planteles

educativos, cuando menos en el ámbito donde presto mis servicios que es el área céntrica de la zona metropolitana.

La distancia entre el ideal esperado y la realidad, será el punto medular del presente estudio.

CAPÍTULO I

ANTECEDENTES Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

ANTECEDENTES

El artículo 46 de la Ley General de Educación señala que... “En los planes y programas se establecerán los objetivos finales del aprendizaje; que sugieren los métodos y procedimientos utilizables para alcanzarlos y se establecerán los procedimientos para evaluar si los educandos han logrado dichos objetivos”.¹

El artículo 47 de la misma Ley dice... “La evaluación educativa será periódica, comprenderá la medición de los conocimientos de los educandos en lo individual, determinará si los planes y programas responden a la evolución histórico-social del país y las necesidades nacionales y regionales”.²

La integración de elementos constitutivos del proceso enseñanza-aprendizaje, permite identificar los elementos con que funciona el sistema educativo y los objetivos que se pretenden alcanzar a través del contenido educativo, para hacer del educando un sujeto crítico, creador y socialmente útil.

Actualmente existen dos tipos de evaluación oficial a trabajadores docentes:

La primera, es la Ficha de Crédito Escalonario Anual, emitida por la Comisión Nacional Mixta de Escalafón SEP-SNTE, la cual surge el 22 de diciembre de 1947 y se implementa a

¹ *Ley General de Educación SEP*. Diario Oficial de la Federación 13 de julio de 1993.

² *Ibid.*

partir de 1958. Su publicación actual del Reglamento por antigüedad es de 1974 y es el órgano oficialmente facultado para promover a los docentes de manera vertical hacia puestos superiores (Directores, Supervisores, Supervisores Generales de Sector).³

La segunda surge en el mes de septiembre de 1992, durante el período político del Lic. Carlos Salinas de Gortari (88-94), y como Secretario de Educación el Dr. Ernesto Zedillo Ponce de León, como parte del Acuerdo Nacional de Educación 1995-2000⁴. Esta segunda forma de evaluación al docente tiene como propósito fundamental elevar la calidad de la educación que se imparte a los mexicanos a partir de la revaloración de la función magisterial.

Hasta el ciclo escolar (92-93), la evaluación formal del trabajo docente se realizaba anualmente en la Ficha Escalafonaria, (anexo 1), la cual en la inmensa mayoría de las escuelas primarias, se entrega con la nota máxima de 720 puntos. Es una práctica usual debido básicamente a que la mayoría de los directores evaden la responsabilidad que tienen en este sentido ya que cuando no sucede de esta manera se crean en las escuelas situaciones internas muy conflictivas, puesto que una nota baja en este documento no es motivo para que se retire al trabajador de su puesto y sí se provocan disgustos y problemas internos del plantel y como gremio. Además de que, cuando se baja la calificación a un maestro, el hecho debe ser apoyado con documentos que soporten esto, justificando con ello su actitud, situación que deriva en que el director opte por asumir una actitud paternalista, otorgando el máximo puntaje a sus trabajadores en la mayoría de los casos.

El director de una escuela tiene en sus manos por una parte una gran responsabilidad al realizar la evaluación y por otra, una inmensa falta de apoyo de las autoridades, quienes deberían solicitar periódicamente un informativo detallado de las conductas que asume el personal adscrito a una escuela.

³ *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica SEP*. 18 de mayo de 1992.

⁴ *Ibid.*

Es a partir del ciclo escolar 92-93, cuando aparentemente se propone un cambio en la manera de evaluar el desempeño docente. La evaluación inicialmente se propone en tres momentos del año escolar: al inicio, en el semestre y al final del curso. Aunque cabe aclarar que esta evaluación se aplica únicamente a aquellos maestros que desean ingresar o promoverse y que estén en condiciones de cubrir los requerimientos que solicita el proyecto de Carrera Magisterial. “La creación de programas que vinculan un *rendimiento económico* al resultado académico, trae aparejadas nuevas situaciones institucionales. La evaluación que se realiza en los programas de pago al mérito tiende a desvirtuarse por estar muy vinculado con los resultados y no con los procesos”.⁵

Este punto de la evaluación individual en tres momentos ha propiciado divisionismo interno entre el personal que labora en los planteles y considero injusto que la evaluación sea parcial cuando debería ser parte de la rutina de cualquier institución educativa, con el respaldo oficial que las autoridades le impriman. Así como que aquellos maestros responsables sean remunerados de acuerdo a la calidad de trabajo que realizan.

Si deseamos realmente elevar la calidad de la educación en nuestro país, estamos obligados a reconocer el esfuerzo del trabajador de manera diferencial, de aquél que no lo es y que únicamente disfruta de los beneficios que le reporta un nombramiento. “Un sistema de compensación que no esté apoyado por un sistema sólido de valoración del desempeño podría permitir que los empleados con un nivel bajo de desempeño recibieran un nivel de compensación más alto que el de personas con desempeños sobresalientes. En tal situación la mediocridad puede ser recompensada antes que la excelencia”⁶

La evaluación oficialmente implementada en los docentes de las escuelas primarias, no sólo no refleja la calidad educativa real que se imparte en nuestras escuelas, sino que distorsiona y repercute en su función.

⁵ Díaz Barriga Angel, Pacheco Méndez Teresa *Universitarios: institucionalización académica y evaluación*. UNAM México 1997 p. 80.

El Sistema Educativo Nacional (SEN), está obligado a determinar el rango de calidad educativa que está implementando en sus escuelas. ¿Cuáles son sus logros?, ¿Qué está sucediendo?, ¿Cuáles son sus alcances? y ¿Cuáles son sus limitaciones?, y además proporcionar al maestro los recursos cognitivos y materiales necesarios para que desarrolle su tarea.

Todo esto con el fin de obtener mejores resultados, ya que a partir de la transformación de la práctica educativa en las aulas es como podremos hablar de cambios significativos en direcciones adecuadas en la escuela, conformes al momento histórico y para que se fomente una auténtica revaloración a la función magisterial.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En sí, el problema de la evaluación es un asunto serio que debe ser manejado con bases científicas que deriven a una práctica menos subjetiva, basada en fundamentos sólidos que le den un soporte real, definiendo la función del docente, sus objetivos precisos, el contexto en el cual desarrolla su actividad, los obstáculos que enfrenta, así como los apoyos con los que cuenta. La evaluación debe ser considerada como un hecho social. Para Durkheim “la primera regla y la más fundamental es considerar a los hechos sociales como cosas”.⁷

Elemento indispensable en la práctica de la evaluación debe ser la neutralidad del que evalúa y la capacitación suficiente para que esta práctica se realice con elementos justos y apegados a la realidad, donde el diseño de los instrumentos de evaluación tomen en cuenta las diferencias existentes entre los grupos con distintas características socioeconómicas y culturales.

⁶ R. J. Aldag y A. P. Brief, 1989.

⁷ Durkheim Emilio *Las Reglas del Método Sociológico* Ed. Quinto Sol. México 1990.

“Los maestros de mayor experiencia se encuentran en la zona urbana de clase media y los de menor en la zona rural marginal”⁸

Me propongo revisar los criterios de evaluación y emitir una opinión personal de los postulados vigentes en la evaluación oficial a los docentes de educación primaria y evidenciar que los documentos que se utilizan no reflejan la realidad educativa de nuestro país.

El cuestionamiento personal que me motiva a desarrollar el presente trabajo es el de realizar esta función obligatoria (evaluar el desempeño docente), de la manera más justa y eficaz posible teniendo como apoyos una serie de conceptos importantes relativos al trabajo del maestro, a sus características y a sus relaciones interpersonales con todos los miembros de la comunidad educativa.

En la medida en la que el director de una escuela y el supervisor de una zona realicen cabalmente esta actividad, el maestro sabrá que su trabajo es debidamente reconocido y, por consiguiente, se sentirá estimulado para seguirla llevando al cabo con responsabilidad y entusiasmo.

Al enfrentarme a la tarea de evaluar al personal docente a mi cargo, el cambio fue importante y desgraciadamente para la mayoría de las personas que, como yo, ocupan un puesto de esta naturaleza, se les da un nombramiento sin más asesoría, ni más indicaciones que las de presentarse ante la problemática de manera espontánea. No existe, hasta la fecha, una preparación adecuada previa que capacite al maestro a la nueva función que deberá desempeñar aun y cuando ésta es tan importante, como que una escuela funcione en todos sentidos adecuadamente y cumpla cabalmente con las metas establecidas.

⁸ Schmelkes Sylvia. *Cuadernillos de Educación*. Oaxaca 1994.

Es indispensable que las autoridades educativas realmente se interesen por preparar adecuadamente a todas aquellas personas que deberán ser líderes en una de las más importantes funciones del ser humano: la educación.

La evaluación debe dejar de ser un asunto terminal irrefutable, ya que como proceso es complejo y subjetivo para que se transforme en un elemento de reflexión permanente en el que intervengan autoridades, alumnos y padres de familia. En muchos de los casos son estos últimos los que pueden emitir un juicio válido cuando son observadores directos del adelanto real de sus hijos y la evaluación no debe reducirse al campo conductual porque cuando se evalúa correctamente se trata, no hay que olvidar que en el trabajo diario del maestro intervienen materiales visibles como los que rodean el contexto donde se desarrolla la labor, los libros y cuadernos, materiales escolares en general y los no apreciables como los fines políticos, filosóficos y psicológicos implícitos en los planes y programas y, en general, en la política educativa que pretende reproducir el Sistema Educativo Nacional. “Los resultados del trabajo académico están determinados por múltiples factores que lo trascienden a él y al centro escolar, por lo que se hace necesario enfatizar que la actuación del maestro depende, en buena medida, de las condiciones de trabajo mismas que le ofrecen posibilidades o limitaciones”.⁹

La verdadera evaluación, debe ser un proceso sistemático de reflexión permanente que tenga como finalidad que el maestro aprenda a descubrir sus aciertos y deficiencias y que con ayuda de la asesoría de las autoridades le permita la superación personal, así como que promueva el autodidactismo y la actualización profesional, ya que la evaluación planteada como actividad social implica reconocer también las afectaciones en las determinaciones sociales, sin negar que la evaluación en sí, siempre desemboca en control social y discriminación, puesto que existe una relación directa entre los elementos sobresalientes de un grupo y su status económico y social, considerando:

⁹ Valdez Aragón Silvia. *Carrera Magisterial Una Mirada desde los Docentes*

- Estimar el impacto educativo.
- El alcance de los objetivos.
- Las bondades de los diferentes procesos didácticos; o, como se cita en el documento de Carrera Magisterial: “Eleva la calidad de la educación, reconociendo y estimulando a los mejores maestros”.¹⁰

Lo anterior es una reflexión que impide necesariamente que la evaluación al docente se realice de manera justa, porque no toma en cuenta las enormes diferencias existentes en el contexto en el que el maestro desarrolla su labor y así el problema es señalar cuáles son los mejores maestros de los que habla el documento normativo, “tratar a los desiguales, como si fueran iguales, significa perpetuar la desigualdad o empeorarla”.¹¹

El objetivo que me he propuesto alcanzar con el desarrollo y la investigación de este tema, es el de contribuir en alguna medida a que mis compañeros y yo contemos con elementos de reflexión que nos permitan realizar la evaluación de la manera más objetiva, como un hecho social.

Si el director de una escuela y el supervisor de zona realizan la evaluación del personal docente a su cargo en forma correcta, el maestro evaluado sabrá que su trabajo es reconocido y valorado, lo que derivará en una mayor responsabilidad al realizarlo y, por ende, elevará la calidad de la educación en general.

Sabiendo que somos parte de una nación cuya población es mayoritariamente joven, es imperante que asumamos los retos de formar individuos capaces de ser productivos y elevar el nivel de vida que actualmente es la sombra que asecha a nuestro país. Nunca como hoy, es necesario que tomemos conciencia de la importancia de nuestra labor, que a pesar de estar atravesando por un momento de crisis y desvaloración es la más relevante de todas ya que es

¹⁰ *Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica SEP*. 18 de mayo de 1992.

¹¹ Schmelkes Sylvia. Op, Cit.

la que tiende a formar individuos capaces de emplear su potencialidad en beneficio propio, de sus semejantes y de su nación.

El papel de director y supervisor en una escuela primaria es fundamental en el logro de este objetivo, con su liderazgo es el promotor que despierta o adormece en el maestro su conciencia y su responsabilidad.

Para intentar ahondar en esta temática, me basé en un trabajo de campo realizado en el Sector Núm. 40, en la zona céntrica de la Delegación Coyoacán que comprende 53 escuelas primarias oficiales, matutinas y vespertinas.

Se aplicaron dos tipos de encuestas al personal adscrito a las escuelas. El primero dirigido a los directores y el segundo a los docentes.

Se incluyen muestras de ambos documentos en el apartado de anexos.

Estos documentos fueron revisados y analizados detenidamente, sobretodo porque algunos de ellos expresaban opiniones personales de los encuestados y que reflejan la ideología y el sentir de los participantes. La información procesada muestra los siguientes resultados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Para hablar de la evaluación del desempeño docente, es imperante definir los conceptos de: educación, evaluación, medición y acreditación.

EDUCACIÓN

Educar, proviene del latín “Educare” que significa dirigir, encaminar, adoctrinar. Desarrollar o perfeccionar las facultades mentales del niño o del joven por medio de los preceptos, ejercicios, ejemplos, etc. Desarrollar las fuerzas físicas por medio del ejercicio, haciéndolas más aptas para su fin. Perfeccionar, afinar los sentidos. Educar el gusto. Enseñar los buenos usos de urbanidad y cortesía”.

Educación, proviene del latín “educatio-oñis” que significa acción y efecto de educar. Crianza, enseñanza, doctrina que se da a los niños y a los jóvenes. Cortesía, urbanidad (definiciones tomadas del Diccionario de la Lengua Española, Real Academia Española, decimonovena edición).

EVALUACIÓN

Orientar y reorientar la acción educativa con base en la evaluación, significa ir ajustando la planeación de acuerdo a las necesidades que se van manifestando en la práctica. Aun cuando se registren observaciones en cada uno de los aspectos de la vida y de los actos, se debe

entender al individuo como un ser indisoluble y cuyas manifestaciones son el producto de elementos objetivos y subjetivos que se entrelazan.

La evaluación en la escuela se realiza a través de procedimientos de observación y medición permanente, además de la evaluación transversal, que es en realidad una síntesis de las observaciones recogidas a lo largo del trabajo de un período determinado.

Desde el punto de vista educacional, evaluación es un proceso sistemático que se utiliza para determinar hasta qué punto alcanzan los docentes los objetivos de la educación. Esta definición indica que evaluación es un término que incluye tanto las descripciones cualitativas y cuantitativas del comportamiento de los maestros como los juicios valorativos que se refieren a la conveniencia de ese comportamiento.

“La evaluación se entiende como una etapa del proceso educacional que tiene como fin comprobar de modo sistemático en qué medida se han logrado los resultados previstos en los objetivos que se hubieran especificado con antelación”.¹²

La evaluación educacional es el proceso de delineamiento, obtención, elaboración útil para juzgar posibilidades de decisión y contiene siete términos clave que son :

Proceso - Delineamiento - Obtención - Elaboración - Información - Utilidad - Crítica

Una verdadera evaluación educativa coherente con las ideologías expresadas es un proceso sistemático institucionalizado, no dependiente del criterio o de la ideología del evaluador; sino el grado de constatación de los objetivos educacionales propuestos para un curso, una asignatura, un grado, etc.

¹² Lafourcade Pedro de. *Evaluación de los Aprendizajes*, Ed. Kapeluz. Buenos Aires 1971.

“En el enfoque de evaluación idealista, se agrupan las prácticas que consideran al maestro como sujeto activo en el proceso de evaluación y en el caso concreto al que nos referimos, es el director de la escuela quien debe evaluar el trabajo del personal docente adscrito al plantel, basándose en sus apreciaciones y en la interpretación que de ellas hace, apoyado en el “ideal” establecido por la sociedad. Este enfoque implica que la evaluación es emitir juicios de valor, lo que la convierte en una acción que, en la mayoría de las veces, es subjetiva”.¹³

La base de comparación para evaluar con este enfoque está en la distancia que existe entre el ideal conceptual y la apreciación que se tenga de la realidad. El juicio que se emite mediante este modo de evaluar es inapelable, en ningún momento los criterios de evaluación se hacen explícitos, por lo que el evaluador emite su juicio en base a lo que recuerda de las observaciones de la conducta del ser evaluado y no se apoya en técnicas o procedimientos que le brinden información objetiva.

Existen diferentes clases de evaluación :

“La evaluación con referencia a norma, implica un concepto de educación que enmarca la selección de los mejores individuos de un grupo determinado como función principal, mientras que la evaluación con referencia a criterio lleva implícito el desarrollo de todos los individuos, dándoles todas las oportunidades posibles”.¹⁴

Los supuestos básicos de evaluación con referencia a norma se pueden reunir de la siguiente manera:

- Deberán existir condiciones de igualdad entre todos los miembros a evaluar, cosa que en el magisterio es prácticamente imposible ya que las diferencias socioeconómicas y culturales del contexto en donde realiza su labor es tan diversa como prácticas educativas existan.

¹³ Lemus Luis Arturo. *Manual de la Evaluación del Rendimiento Escolar*. Publicaciones Cultural. La Habana, Cuba. P. 12

- Se consideran también las diferencias individuales de los alumnos con los cuales realiza su labor el maestro que da como consecuencia las diferencias grupales.
- La evaluación permitirá seleccionar a aquellos que posean mayores destrezas y habilidades.

El supuesto principal de la evaluación con referencia a criterio se puede esbozar del siguiente modo:

- Las personas a quienes se debe evaluar necesitan y tienen muy diversos niveles de preparación, sus vivencias personales, así como el propio ideal que tienen es el resultado de una serie de factores que intervienen para que se estructuren como tales.

El objetivo final de la evaluación, debe ser siempre el de verificar el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, estimulando al docente a que realice su práctica motivado por el entusiasmo, el interés y la creatividad.

La evaluación tenderá siempre a ser eminentemente formativa, buscando identificar debilidades para que mediante la aceptación de que se es susceptible de mejorarse, se encuentren las estrategias más apropiadas para superar esas debilidades.

La evaluación ampliada es ante todo de carácter práctico, pues tiene como meta el de procurar información útil y significativa a las diversas personas responsables del sistema escolar, evitando simplificar la complejidad de las variables que intervienen en una situación dada.

Es conveniente señalar que la evaluación ampliada no es propiamente un método nuevo, sino un conjunto de estrategias que caracterizan la ampliación de un esquema experimental original.

¹⁴ Díaz Barriga Angel. *Didáctica y Curriculum*. Ed. Gedisa

La evaluación es un proceso de valoración, apreciación o estimación de elementos materiales y no materiales. En realidad el término carece de una conceptualización rigurosa, debido a que se emplea en un conjunto de disciplinas, para referirse cada vez a aspectos diferentes. La tendencia actual es la de hacer operativa la evaluación mediante instrumentos que proporcionan resultados matemáticos o estadísticos. Las variables que no poseen instrumentos de medición se llaman intangibles y, en general, se les otorga poca importancia.

Según algunas hipótesis, el término aparece ligado al proceso de industrialización de los Estados Unidos, y particularmente relacionado a los de Taylor (1911), relativos al manejo científico del trabajo, por lo cual, la noción de evaluación responde también a las exigencias del incremento de capital (tiempos y movimientos frente a la productividad). Posteriormente el término se incorpora a otras disciplinas, garantizando la permanencia de su significado latente: *el control*.

En la escuela y en las empresas en general, la evaluación tiene como finalidad evidenciar el rendimiento, haciendo una selección particular de características específicas entre los evaluados.

La evaluación permite destacar cualidades de algunos evaluados y también resalta diferencias o deficiencias en otros, pero en el ámbito magisterial, la evaluación al docente se ha realizado generalmente de manera muy informal y casi siempre la apreciación ha sido una mera opinión del director que se encuentra al frente de una escuela o del supervisor responsable de una zona escolar, coordinando la labor docente.

La evaluación ideal sería aquella que no recortara la noción de aprendizaje que el maestro promueve en su cotidiana actividad y que los resultados que desprende, sean el fruto auténtico de todos aquellos aspectos que intervienen en su labor: la planeación efectiva, el uso de estrategias apropiadas, la creatividad que empleé, así como la misma evaluación que realiza; pero sobretodo, el interés que es capaz de despertar en sus alumnos y/o maestros en el

nivel de conciencia que imprime a la calidad de labor que realiza.

La mayoría de los maestros se presentan renuentes a que se les evalúe con instrumentos precisamente destinados para este fin. El maestro no está acostumbrado a que se mida su rendimiento y mucho menos a que esto sea motivo de promociones o estancamientos en el orden económico.

Lo más grave del asunto reside en que se anuncien los cambios en la forma de trabajar y no se lleven al cabo en los tiempos y lugares precisados. Esta falta de formalidad es lo que provoca desmotivación y desaliento ya que se observa que de nuevo caeremos en la improvisación de la evaluación de los grupos y, por ende, del rendimiento académico de los alumnos que dirigen muchos de los profesores que aspiran a ser captados en la Carrera Magisterial.

Anualmente se entrega al docente una copia de la Ficha Escalafonaria como comprobante de evaluación por su labor a lo largo de un año escolar, aunque cabe aclarar, como mencioné anteriormente, que es costumbre que casi todos los maestros de una escuela obtengan el puntaje más alto en dicho documento y que es rarísimo que en alguna escuela no suceda esto, ya que se considera una práctica común.

Cuando no es así, el director debe comprobar lo contrario con documentos difíciles de recabar ya que deben avalar el motivo por el cual no se califica al docente con las más altas notas. Esto entre los compañeros de una escuela crea desaliento ya que al final del curso se evaluará de la misma manera a aquél que es responsable y al que no lo es, por las causas que sean.

La verdadera evaluación, estimularía a aquel maestro que cumple su cotidiana labor con empeño y entusiasmo y desde luego elevaría la calidad del servicio educativo que se presta en las escuelas.

MEDICIÓN

“La medición está limitada a descripciones cuantitativas del comportamiento y desempeño del docente. No incluye descripciones cualitativas ni implica juicios relativos a la valía o valor del comportamiento medido”.¹⁵

La medición se refiere a medidas precisas y matemáticas que dan por resultado datos cuantitativos al respecto de los individuos, objetos o situaciones medidas, tales como el conocimiento, la inteligencia, la estatura, el peso, la capacidad, etc. Estos datos pueden ser expresados en unidades estándar, y es posible hacer comparaciones con normas establecidas.

Diferencia entre Evaluación y Medición

La medición se refiere a medida o comparación entre medidas y la evaluación se refiere al valor de dichas medidas, por lo que ambos términos se utilizan en las tareas educativas.

En síntesis, la evaluación es una interpretación de una medida o medidas en relación a una norma ya establecida. La evaluación, puede o no sustentarse en la medición, y cuando es así, rebasa el ámbito de simple descripción cuantitativa.

ACREDITACIÓN

Acreditación, según el diccionario de la Real Academia Española, significa: “Hacer digna de crédito una cosa; Dar seguridad de que una persona lleva facultades para desempeñar una comisión; Abonar”.

¹⁵ Morán Oviedo Porfirio. *Propuesta de Evaluación y Acreditación en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje desde una Perspectiva Grupal*. Perfiles Educativos N° 27/28 CISE, UNAM, p. 9

Aun y cuando se ha hecho manifiesta de mil maneras la diferencia que existe entre evaluación y acreditación, son muchos los maestros en todos los niveles educativos los que utilizan ambos términos como sinónimos.

La tendencia educativa de los años setenta, apoyada básicamente en la teoría psicológica del conductismo y que originó los principios de la educación tecnológica, descompuso en pequeños segmentos susceptibles de expresarse en objetivos particulares y específicos de aprendizaje, manifestados en conductas observables (elementos concretos).

Sus consecuencias en general se podrían reunir en dos grupos: El empobrecimiento de la acción educativa y la disminución de la creatividad y responsabilidad del educador.

La retroalimentación resultante de este proceso de evaluación nos permite hacer una corrección de los errores cometidos, aclarando confusiones, así como retomar aquellos puntos desarrollando actividades complementarias o de afirmación.

La acreditación es la asignación numérica indispensable que debe ser colocada en un documento de validez de reconocimiento oficial y que será avalada con la firma y sello de las autoridades oficialmente reconocidas para tal efecto.

Es importante señalar que en muchos de los casos esta acreditación no es el reflejo auténtico del proceso de evaluación que, como mencioné anteriormente, implica toda una serie de pasos que concluyen con un resultado observable o no, según el caso.

Desgraciadamente para muchos evaluadores se convierte en un instrumento de coerción y represión, aunque para el evaluador responsable es un elemento que implica gran trabajo y el desprendimiento de sentimentalismos personales hacia el sujeto a evaluar.

En el momento de la política educativa actual, representa para el director de una escuela una

responsabilidad de gran peso, puesto que la emisión de su juicio será determinante en el mejoramiento del ingreso del maestro y esto, como todo, puede propiciar conductas corruptas o de represión hacia los profesores que en su gran mayoría desean un aumento de sueldo.

EVALUACIÓN AL DOCENTE

Tres importantes puntos es necesario tratar dentro del tema de la evaluación al docente: Objetivos de la evaluación, áreas de la evaluación y técnicas o métodos a utilizar en la evaluación.

OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN

Dado que el profesor es el principal responsable de la realización de la instrucción de los alumnos, el objetivo más general dentro de un contexto de evaluación formativa, es el logro de un progresivo perfeccionamiento del profesor como persona y como docente, así como del resto de componentes y funciones que se dan en la instrucción.

Según B. Gran, C. Fritzell y G. Löfquist, la evaluación formativa del profesor tiene por objeto el perfeccionamiento de una serie de funciones que se consideran esenciales al ejercicio de su profesión, como son:

- a. Funciones relativas al desarrollo social y emocional del alumno.
- b. Funciones relativas a la adquisición de conocimientos.
- c. Funciones relativas a la utilización y renovación metodológica y de materiales educativos.
- d. Funciones de cooperación con adultos dentro y fuera del centro escolar.
- e. Funciones de autodesarrollo o perfeccionamiento personal.

Esta serie de objetivos de evaluación formativa del profesor tiene la necesidad de cambio, de evolución en los roles específicos de la profesión. Así, Landsheere, contraponiendo las características y funciones del profesor en la escuela tradicional, a los que debería presentar la escuela actual o de futuro, nos señala un posible camino de perfeccionamiento docente y, por lo tanto, de “objetivos de cambio” a lograr como son:

El profesor era

- a. Propenso a sentirse inferior en la jerarquía pedagógica, es decir, en relación con directores, inspectores, etc.
- b. Totalmente responsable de los aprendizajes en su asignatura.
- c. Se dedica a impartir información, explica y motiva a la clase; critica habilidades y juicios de cada alumno; dirige al grupo.
- d. Hace respetar las costumbres y espíritu de la escuela, aunque no correspondan a la sociedad y al aprendizaje.
- e. Se encuentra aislado e independiente de sus colegas.
- f. No pertenece a la misma sociedad que los alumnos y los padres de éstos, y no se preocupa de los padres ni del medio familiar.
- g. Era respetado por el único hecho de ser enseñante.
- h. Responsable a través de la enseñanza de una moral característica de la clase media.

El profesor será

- a. Compañero, colega de los restantes miembros de la profesión, entre los que su consejo es importante.
- b. Corresponsable dentro de un equipo de especialistas que comparten sus experiencias y responsabilidades.
- c. Individualiza la asignación de materiales de aprendizaje; explica no a toda la clase, sino a individuos o grupos pequeños. Es animador de seminarios.
- d. Se siente miembro de una comunidad escolar cuyos usos y ambiente derivan de la sociedad más amplia y de las funciones de la escuela como lugar de aprendizaje.
- e. Preocupado por educar en colaboración con los padres, con los que entró en contacto a nivel de igualdad.
- f. Es miembro de la misma comunidad que sus alumnos y los padres de éstos.
- g. Alguien que tiene derecho (o no) al respeto, en función de lo que es como ser humano.
- h. Alguien que busca sus propias reglas, reconociendo sus fracasos, y que comprende las reglas morales adoptadas en las familias; que deja construir a los niños su moral personal.

Los maestros tradicionales continúan hoy plenamente vigentes dentro de nuestras escuelas; sin embargo, la evaluación y el consiguiente perfeccionamiento se extiende paulatinamente en

muchos ámbitos de la actividad del maestro: personal, de interacción en el aula, de relación social, de colaboración en el trabajo y de utilización de métodos y recursos.¹⁶

“Creemos que la influencia principal del profesor se manifiesta en la interacción con los niños. La utilización de materiales, la realización de centros de interés y de proyectos y, en general, todas las actividades de la clase, están en su totalidad condicionadas por las actitudes que adopta el profesor en el momento en que aporta los materiales o provoca las actividades y, más tarde cuando queda en interacción con los alumnos. Los procedimientos que utiliza, las funciones que cumple en relación a sus alumnos, determinan su participación, el límite de libertad que les ha dado e incluso las operaciones mentales que pueden utilizar en su trabajo. Por otra parte, las actitudes de los alumnos entre ellos y en relación a otros niños, están en una amplia medida, orientadas por la manera cómo el profesor trata a cada uno de sus alumnos”.¹⁷

ÁREAS DE LA EVALUACIÓN

Para realizar la evaluación de un profesor deben considerarse una serie de funciones como:

- **Función educadora.** Cuando el docente inculca valores e ideales superiores de perfeccionamiento en sus alumnos.
- **Función instructiva.** Trata de inculcar cultura y desarrollar aptitudes y hábitos.
- **Función orientadora-tutorial.** Promueve la libertad para elegir lo más propio a la personalidad del alumno.
- **Función informadora.** Provee al niño de información y conocimientos.
- **Función terapéutica y recuperadora.** Nivelada alumnos con rezago.

En una palabra, el maestro educa y orienta, mientras instruye e informa, y su actuación está vinculada estrechamente con rasgos de su personalidad.

¹⁶ Landsheere, G. *La Formación de los Enseñantes de Mañana*. Ed. Narcea, Madrid, 1977

¹⁷ Landsheere, G. *Cómo Enseñan los Profesores*. Ed. Santillana, Madrid, 1977.

La personalidad del maestro en cierta medida, se moldea con su formación especializada, pero muchas veces sobrepasa el ámbito de lo institucional. Los rasgos de la personalidad más sobresalientes del maestro deben ser:

- Capacidad de adaptación.
- Equilibrio emotivo.
- Capacidad intuitiva.
- Capacidad de conducción.
- Interés científico, humanitario y estético.
- Espíritu de justicia.

Los rasgos anteriores son los que Nérci indica como el maestro ideal en su libro “Hacia una Didáctica General Dinámica”, mientras que Landsheere en su libro “La Formación de los Enseñantes de Mañana” maneja las siguientes estructuras comportamentales en el profesor:

Respecto al profesor como persona

1. Conocimiento y evaluación realista de sí mismo.
2. Comportamiento activo.
3. Actitud de autodeterminación.
4. Dominio de la realidad situacional.
5. Actitud social positiva.
6. Sensibilidad ante futuros problemas.

Actitudes que debe adquirir el profesor como educador

1. *Hacia los alumnos:*
 - Actitud no directiva, democrática, orientadora.
 - Aceptación del alumno y confianza en él.
 - Actitudes estimulantes, motivadoras.

- Apertura a la comprensión de la personalidad total del alumno (intelectual, afectiva y social).
 - Actitud comunicativa, etc.
2. *Hacia otros profesores:*
- Actitud comunicativa.
 - Actitud hacia el trabajo en equipo y la colaboración.
 - Actitud de solidaridad, de vinculación común.
3. *Hacia su propia actuación profesional:*
- Disposición para la formulación de objetivos explícitos correspondientes al total de la personalidad.
 - Disposición para reconocer la posición de partida del alumno.
 - Actitud para la elección flexible de metodologías apropiadas a cada situación.
 - Actitud de apertura para la aceptación de lo positivo de los nuevos medios tecnológicos.
 - Actitud para la utilización de los resultados de la evaluación en el perfeccionamiento del proceso instructivo.
 - Capacidad o actitud diagnóstica para el estudio de las características de la situación del alumno.

TÉCNICAS O MÉTODOS DE EVALUACIÓN

Entre las técnicas para el estudio de la función docente se pueden citar: la de incidentes críticos, las de análisis de interacción en el aula y la basada en la utilización de cuestionarios. En las dos primeras la evaluación se realiza a partir de datos recogidos a través de la observación de la actuación docente y en la tercera se recoge la opinión de profesores y alumnos sobre las características personales y profesionales de los primeros.

Incidentes críticos

Se procede al estudio pormenorizado y profundo de actuaciones especialmente significativas de acierto o fracaso docente a través del estudio de las circunstancias en que tienen lugar, la actividad que se observa en el profesor y los resultados a que da lugar dicha actividad.

Esta técnica puede dar lugar a los siguientes efectos pedagógicos:

- Obtener criterios para la determinación de rendimientos típicos.
- Planificar cursos de formación profesional.
- Facilitar la organización racional del trabajo.

Un factor determinante de esta técnica es la variedad de fuentes de donde procede la información.

Análisis de interacción didáctica

Se centra en el estudio objetivo de la realidad didáctica en el momento en que está teniendo lugar. Consiste esencialmente en la observación y registro de pequeñas actividades que en la interacción personal del proceso didáctico se producen de manera continua. Se registran las actividades docentes, principalmente las de carácter verbal, estudiando los efectos de las mismas de cara a la motivación de los alumnos, a la organización de las actividades de aprendizaje, a la estimulación de las actividades mentales superiores y de los comportamientos de tipo afectivo y psicomotor.

Se basa en la existencia de una cierta relación entre las actividades docentes y el aprendizaje de los alumnos. Pretende describir y proponer como modelos a imitar aquellos comportamientos docentes especialmente determinantes del aprendizaje de los alumnos.

Una de las técnicas de análisis de interacción más conocida es la elaborada por Flanders, quien organiza el conjunto de actividades verbales observables en diez categorías:

Influencia indirecta.

1. El profesor acepta sentimientos (acepta o clarifica una situación afectiva de los demás, sin proferir amenazas).
2. Acepta ideas de los alumnos.
3. Elogia y estimula (declaraciones de aprobación y asentimiento).
4. Formula preguntas (no se consideran en esta categoría las preguntas que encubren una orden o una alabanza).

Influencia directa.

5. Información (clase magisterial).
6. Ordena (ordena algo o dirige la actividad discente).
7. Justifica su autoridad.

Intervención con los alumnos.

8. Respuesta del alumno (responde verbal y no espontáneamente a las cuestiones del profesor).
9. El alumno toma espontáneamente la palabra (sin esperar a la pregunta del profesor).
10. Silencio o confusión (el observador no comprende la comunicación).

Landsheere, en su obra “Cómo Enseñan los Profesores” nos da a conocer diversos análisis de interacción didáctica. El de María Hughes y sus colaboradores se propuso:

- Determinar cuáles son las actividades predominantes, más frecuentes en los profesores más eficaces y contraponerlas a las actividades de los menos competentes.
- Determinar cuáles son las actividades del profesor que estimulan mejor los procesos mentales superiores, la creatividad.
- Definir un modelo de profesor eficiente.

Elabora el siguiente sistema de categoría de funciones:

1. Funciones de control.
2. Funciones de imposición.
3. Funciones de facilitación.
4. Funciones de desarrollo de contenido.
5. Funciones de respuestas personales.
6. Funciones afectivas positivas.
7. Funciones afectivas negativas.

A esta técnica se le objeta el defecto de no conceder importancia a las funciones de recuperación que aparecen como diluidas, oscuramente repartidas entre el conjunto de funciones presentadas.

Landsheere y Bayer, en los años sesenta, elaboran otro método más completo con las siguientes categorías:

1. Funciones de organización.
2. Funciones de imposición.
3. Funciones de desarrollo.
4. Funciones de personalización.
5. Funciones de retroalimentación positiva.
6. Funciones de retroalimentación negativa.
7. Funciones de concretización.
8. Funciones de afectividad positiva.
9. Funciones de afectividad negativa.

Cuestionarios

Se basa en la formulación de preguntas a profesores y alumnos sobre la actividad de los propios profesores, conociendo así la opinión que tienen los maestros de sí mismos en los aspectos realista e idealista; es decir, lo que son y lo que desearían ser.

En la evaluación de la función docente se parte de tres puntos fundamentales: *objetivos* de la evaluación; *áreas* de evaluación y *métodos* de evaluación. Las dos primeras se refieren a una relación de funciones que constituyen a la vez objeto y contenido de evaluación. La tercera resume brevemente los métodos de: incidentes críticos, el método de análisis de interacción didáctica y cuestionarios.

No se trata, pues, de profundizar con exhaustividad en cada elemento del tema sino de ofrecer posibilidades y señalar límites.

CAPÍTULO III

INSTRUMENTOS VIGENTES DE EVALUACIÓN AL DOCENTE DE ESCUELAS PRIMARIAS OFICIALES

SISTEMA DE EVALUACIÓN PROPUESTO POR LA COMISIÓN MIXTA DE ESCALAFÓN SEP-SNTE

“El Reglamento, Tabulador, Crédito Escalafonario”, se publicó en el Diario Oficial del 14 de diciembre de 1973 y constituye la base de la reforma escalafonaria que hace del Escalafón, una responsabilidad compartida por la Secretaría de Educación Pública y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, con el objeto de otorgar ascensos automáticos por reconocimiento y evaluación de méritos.

Los maestros de educación primaria pertenecemos al Grupo II de dicho Escalafón y los tabuladores que inciden se apegan a las siguientes disposiciones.

Para calificar el factor de conocimientos, se aplica la puntuación al grado más alto de estudios hechos debidamente comprobados. Las materias posteriores a estudios completos se computan como tales, otorgándoles proporcionalmente la calificación que les otorga el certificado completo del nivel educativo correspondiente.

El tabulador para calificar los factores escalafonarios de los trabajadores de la educación, adscritos al Grupo II de la Comisión Nacional Mixta de Escalafón, son:

**VALORES ABSOLUTOS DE LOS FACTORES Y ELEMENTOS
ESCALAFONARIOS**

I. CONOCIMIENTOS

Hasta el 45% de la puntuación total.- Puntuación Máxima: 1,080 (Valores no acumulables)

a) Preparación

1. Certificado de Educación Primaria.	100	Puntos
2. Certificado completo de Educación Secundaria o equivalente.	200	“
3. Certificado completo de Maestro Normalista de Primaria o de Educadora.	400	“
4. Título de Maestro Normalista de Primaria o de Educadora.	480	“

b) Mejoramiento Profesional y Cultural

1. Certificado completo de Licenciatura de Educación Primaria Preescolar.	660	Puntos
2. Título de Licenciatura de Educación Primaria o Preescolar.	700	“
3. Certificado completo de Maestría de Educación Primaria o preescolar.	800	“
4. Título de Maestría en Educación Primaria o Preescolar.	840	“
5. Certificado completo de Doctorado en Educación Primaria o Preescolar.	940	“
6. Título de Doctorado en Educación Primaria o Preescolar.	980	“
7. Otros cursos de mejoramiento (*)	<u>100</u>	“

Puntuación Máxima	1,080	Puntos
-------------------	-------	--------

(*) Valores acumulables a cualquier nivel de conocimiento.

II. APTITUD

Hasta el 25% de la puntuación total.- Puntuación Máxima: 600

a) **Iniciativa, Laboriosidad y Eficiencia**

Se contiene en el Crédito Escalonario Anual.

Hasta el 20% de la puntuación total.- Puntuación Máxima: 480

La calificación de estos subfactores se obtiene promediando los cinco créditos escalonarios anuales, inmediatos anteriores a la fecha del catálogo aplicable.

b) **Otras Actividades**

Hasta el 5% de la puntuación total.- Puntuación Máxima: 120

- | | | | |
|---|----------|----|--------|
| 1. Libros de texto de enseñanza primaria aprobados por el Consejo Nacional Técnico de la Educación.
12 puntos cada uno. | Hasta 6: | 72 | Puntos |
| 2. Libros de carácter pedagógico de enseñanza primaria, aprobados por el Consejo Nacional Técnico de la Educación.
8 puntos cada uno. | Hasta 6: | 48 | “ |
| 3. Libros artísticos, científicos, cuadernos de trabajo aprobados oficialmente por el Consejo Nacional Técnico de la Educación.
4 puntos cada uno. | Hasta 6: | 24 | “ |
| 4. Publicaciones culturales mimeografiadas aprobadas oficialmente por la autoridad respectiva.
3 puntos cada una. | Hasta 2: | 6 | “ |
| 5. Folletos culturales.
2 puntos cada uno. | Hasta 2: | 4 | “ |
| 6. Artículos periodísticos culturales, publicados en diarios y revistas de reconocido prestigio y de circulación nacional estatal (No más de uno por año).
1 punto cada uno. | Hasta 5: | 5 | “ |

7. Conferencias dictadas, de carácter pedagógico, técnico o científico. 1 punto cada una.	Hasta 3:	3	“
8. Patentes de material pedagógico o tecnológico con registro de autor, expedido por la Secretaría de Industria y Comercio. 2 puntos cada una.	Hasta 2:	2	Puntos
9. Participaciones artísticas personales y activas en exposiciones, en recitales poéticos o musicales, etc., comprobadas oficialmente. 1 punto cada una.	Hasta 3:	3	“

NOTAS LAUDATORIAS POR:

1. Actividades de beneficio social con proyección a los medios urbanos y foráneos, tales como la construcción de edificios escolares, incremento de vías de comunicación, anexos, dotación de agua potable a escuelas o poblaciones, etc. (No más de dos por año). 1 punto cada una.	Hasta 10:	10	“
2. Actividades técnico-pedagógicas que redunden en beneficio de la formación integral de los alumnos: Comisiones comprobadas a satisfacción de la autoridad competente y participación efectiva, gratuita y comprobada en las campañas de castellanización y alfabetización. (No más de 2 por año). 1 punto cada una.	Hasta 10:	10	“
3. Actividades sociales en pro del mejoramiento de la escuela y la comunidad: creación de zonas verdes, construcción de campos deportivos, campañas de profilaxis higiénica y de saneamiento del ambiente. (No más de 2 por año). 1 punto cada una.	Hasta 10:	10	“

III. ANTIGÜEDAD

Hasta el 20% de la puntuación total. - Puntuación Máxima: 480

Se calificará a razón de 16 puntos por cada año de servicios en cualquiera de las Dependencias de la Secretaría de Educación Pública. Hasta 30 años.

IV. DISCIPLINA Y PUNTUALIDAD

Hasta el 10% de la puntuación total.- Puntuación Máxima: 240

Están comprendidas en el Crédito Escalonario Anual y su calificación se obtiene promediando los valores correspondientes a los Créditos de los cinco años inmediatos anteriores a la fecha del Catálogo aplicable.

PROPUESTA DE EVALUACIÓN AL DESEMPEÑO DOCENTE PROYECTO CARRERA MAGISTERIAL

“A fin de dar un impulso decidido al arraigo y motivación del maestro, y en respuesta a la demanda del SNTE, el Gobierno Federal y los gobiernos estatales adoptarán una medida de especial trascendencia: *la creación de la carrera magisterial*.”

La carrera magisterial dará respuesta a dos necesidades de la actividad docente: estimular la calidad de la educación y establecer un medio claro de mejoramiento profesional, material y de la condición social del maestro. De esta forma, se acuerda el establecimiento de un mecanismo de promoción horizontal para el personal docente frente a grupo que enseña en los ciclos de la educación básica. Su propósito consiste en que esos maestros puedan acceder, dentro de la misma función, a niveles salariales superiores con base en su preparación académica, la atención a los cursos de actualización, su desempeño profesional, y su antigüedad en el servicio y en los niveles de la propia carrera magisterial”¹⁸

I. INTRODUCCIÓN

La evaluación del maestro con fines de incorporación y promoción en Carrera Magisterial comprende cinco factores:

- Antigüedad
- Grado académico
- Preparación profesional
- Acreditación de cursos de actualización, capacitación y superación del magisterio
- Desempeño profesional.

¹⁸ Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica SEP. 18 de mayo de 1992.

El instructivo detalla lo concerniente a la evaluación del desempeño profesional, entendido éste como la suma de acciones que cotidianamente realiza el maestro en la interacción con sus alumnos durante el proceso educativo, con el fin de obtener resultados significativos en términos de productos de aprendizaje y cambios de conducta.

Convencidos de la imposibilidad real de evaluar todos y cada uno de los elementos del desempeño profesional, sobre todo si se considera que no pueden ser valorados de forma aislada, se ha planteado la necesidad de seleccionar un conjunto de elementos de la práctica docente que al ser evaluados permitan una evaluación global del desempeño del profesor durante el ciclo escolar.

Los elementos seleccionados no son todos los que intervienen en la práctica docente, pero si suficientes para emitir un juicio de valor sobre el desempeño del maestro.

Estos elementos están considerados en varios indicadores que guían y orientan la evaluación, y se agrupan en cuatro aspectos: Planeación del proceso enseñanza-aprendizaje; desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje; participación en el funcionamiento de la escuela y participación en la interacción escuela-comunidad.

II. OBJETIVOS

La evaluación del desempeño profesional, como todas las acciones relacionadas con Carrera Magisterial está dirigida principalmente a elevar la calidad de la educación y a propiciar cambios positivos en la práctica docente, por lo que esta evaluación tiene como base fundamental la participación honesta y comprometida de los integrantes del Órgano Escolar de Evaluación (OEE).

El propósito de este instructivo es proporcionar a los integrantes del OEE, las orientaciones

necesarias para la evaluación del desempeño profesional de los docentes que participan en Carrera Magisterial.

III. NORMAS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DOCENTE

A continuación se mencionan las normas que deberán regir las actividades del personal involucrado en el proceso.

1. Para la evaluación del desempeño profesional de los docentes, en cada centro de trabajo se establecerá un OEE, integrado por todos los miembros del Consejo Técnico Escolar y un representante del SNTE; el director presidirá este órgano.
2. En el caso de escuelas unitarias, bidocentes e incompletas hasta con cuatro profesores, el Consejo Técnico de Zona Sectorizada deberá asumir la función del OEE. El supervisor o inspector de zona presidirá este consejo y también estará presente un representante del SNTE.
3. La evaluación del desempeño debe realizarse mediante procesos administrativos simples, que no redunden en una carga de trabajo adicional para los profesores y directivos de las escuelas.
4. La Comisión Nacional Mixta SEP-SNTE de Carrera Magisterial, determinará el conjunto de indicadores, las categorías a emplear y el rango de puntajes para cada una de ellas, pero será responsabilidad del OEE, el establecimiento de los mecanismos de comprobación del cumplimiento de cada indicador.
5. Aun cuando la evaluación del desempeño profesional considerará las actividades realizadas por el profesor durante todo el año escolar, habrá tres momentos para asignar los

puntajes para cada indicador con base en la actuación del docente: al inicio, a la mitad y al final del curso.

6. Para la calificación del maestro, el OEE buscará en primer término el consenso de sus integrantes; de no lograrlo, recurrirá al promedio de las evaluaciones individuales.
7. Para el indicador aprovechamiento escolar se aplicará un examen a todos los alumnos de educación primaria y secundaria de la entidad. Este examen será aplicado y calificado por la autoridad educativa con base en la normatividad establecida por la SEP. Los resultados serán enviados a las escuelas antes de que la Comisión Mixta Paritaria de la entidad elabore los dictámenes correspondientes.
8. Durante el proceso de evaluación, el maestro evaluado podrá presentar su autoevaluación y fundamentarla, también podrá participar durante el proceso deliberatorio del OEE, pero no podrá estar presente en el momento en que el OEE le asigne las calificaciones correspondientes.

IV. PROCEDIMIENTO

Los pasos a seguir en el proceso de evaluación serán los siguientes:

1. Al inicio del año escolar deberá instalarse el OEE. En esa primera sesión de trabajo se deberá dar a conocer la ficha acumulativa y el instructivo correspondiente, establecer las normas de funcionamiento del OEE y precisar los mecanismos de comprobación de la actividad docente que se emplearán en la evaluación. Es indispensable informar de los acuerdos a los maestros participantes y entregar la ficha acumulativa y el instructivo a cada docente que desee participar en Carrera Magisterial.
2. Posteriormente, el director del plantel deberá llevar una ficha acumulativa por cada

uno de los maestros participantes en donde registrará, con base en el rango de puntaje, la calificación asignada al desempeño del docente. Así mismo, cada maestro llenará su ficha acumulativa siguiendo el mismo procedimiento.

3. En la reunión del OEE para llevar al cabo el primer momento de evaluación, éste calificará los indicadores que corresponden al primer aspecto: planeación del proceso enseñanza-aprendizaje, excepto el que se refiere a la planeación sistemática y periódica del trabajo escolar.
4. En las reuniones del OEE para realizar el segundo y tercer momentos de evaluación, en los cuales se calificarán los tres últimos aspectos y el indicador de planeación periódica, el OEE tomará en consideración tanto la ficha acumulativa llenada por el maestro (autoevaluación) como la elaborada por el director (evaluación externa). El OEE ubicará al maestro en alguna de las categorías de cada indicador, a partir de la categoría elegida se asignará un puntaje con base en el rango establecido para esa categoría. Como resultado de este proceso se obtendrá **la calificación** de cada profesor que será **definitiva**, si no media inconformidad de parte del profesor evaluado. En el caso de que el profesor sujeto a evaluación, no esté de acuerdo con la calificación asignada podrá exponer ante el OEE de nueva cuenta su caso y el órgano de evaluación tomará la decisión pertinente.
5. Los rangos de puntaje establecidos en las categorías para asignar la calificación, constituyen un valioso elemento que permite a los miembros del OEE determinar niveles de calidad en el cumplimiento de cada maestro.
6. Al finalizar cada momento de evaluación se deberán asentar correctamente las evaluaciones emitidas y firmar el original y las copias de las cédulas correspondientes. Se entregará una copia de la cédula al maestro evaluado.

V. DEFINICIÓN DE LOS ASPECTOS A EVALUAR EN EDUCACIÓN PRIMARIA Y SUS INDICADORES

A continuación se definen los aspectos a evaluar que se consideran en el Desempeño Profesional, especificando también sus indicadores y los rangos de puntaje correspondientes.

1. PLANEACIÓN DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Por planeación del proceso de enseñanza-aprendizaje se entiende el **proceso anticipatorio que permite prever**, por escrito y en forma ordenada, la dosificación de objetivos o contenidos, por asignatura o materia de estudio, las actividades que se realizarán y los recursos didácticos que se emplearán para lograr los objetivos o desarrollar los contenidos previstos, así como los criterios, mecanismos e instrumentos de evaluación del aprendizaje y del seguimiento de lo planeado. Esta previsión del trabajo docente puede ser anual, mensual, semanal o diaria. En el caso de la Evaluación del Desempeño Profesional se considerarán la planeación anual y la mensual.

1.1. Evaluación Diagnóstica

Se comprende la exploración inicial que permite conocer el estado que guarda el alumno en relación con la materia que será objeto de aprendizaje y que suministra datos que permiten prever la posibilidad de que tal materia, conocimiento, habilidad, etcétera, pueda ser aprendida. En este indicador el docente puede obtener de 0 a 8 puntos.

1.2. Planeación del curso

Se entiende la organización anticipada y por escrito de los objetivos previstos, las situaciones de aprendizaje, los recursos, tiempos y criterios de evaluación requeridos para el logro de los objetivos o el desarrollo de los contenidos previstos de los programas de estudio de un

grado. Esta previsión debe sustentarse tanto en la revisión cuidadosa de los programas correspondientes al grado, como en la evaluación diagnóstica practicada al grupo. Se trata de plantear qué, cómo, cuándo y qué resultados se proponen para el proceso de enseñanza-aprendizaje. En la planeación deben quedar asentadas las actividades que el maestro realizará para homogeneizar al grupo y la adecuación de los contenidos del programa escolar al nivel de los alumnos, a las condiciones de la escuela y a los recursos con que se cuenta. El puntaje de este indicador es de 0 a 6 puntos.

1.3. Planeación sistemática y periódica del trabajo escolar

La planeación sistemática y periódica consiste en la organización de las actividades docentes que deberán realizarse durante el desarrollo de una unidad o una clase. Esta planeación requiere que el maestro adecue o replantee su labor educativa e incorpore los ajustes necesarios en función de los resultados de su evaluación. En este indicador se pueden obtener de 0 a 6 puntos.

2. DESARROLLO DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Al hablar del desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje se considera al conjunto de etapas sucesivas en que concurren el alumno, el contenido y el profesor que permiten al educando desarrollar la capacidad de establecer relaciones significativas de los datos y los hechos que suceden a su alrededor y de actuar sistemáticamente sobre la realidad que lo rodea. La enseñanza y el aprendizaje constituyen un proceso intencionado y sistemático que promueve no sólo la interacción del sujeto con el objeto de conocimiento, sino también el desarrollo de habilidades, destrezas, hábitos, valores y actitudes, como resultado de la experiencia del alumno.

2.1. La aplicación de estrategias didácticas

Es el empleo de secuencias que determinan las situaciones didácticas concretas y específicas, por las que pasa el alumno como resultado de su interacción cotidiana con los contenidos programáticos, mediada por el profesor y los recursos de enseñanza. Entendemos por situación didáctica a toda aquella actividad intencionada que permite al alumno adquirir conocimientos y/o desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, valores y actitudes. Para calificar este indicador el OEE debe valorar no solo el planteamiento de las situaciones didácticas, sino su desarrollo, el material didáctico empleado, las formas de evaluación, la comunicación del maestro con los alumnos y principalmente las actividades de integración que desarrolla. En este indicador se pueden obtener de 0 a 10 puntos.

2.2. Evaluación de aprendizajes no cognocitivos de los alumnos

El maestro debe evaluar, además de los aspectos cognocitivos presentes en los programas, el desarrollo de actitudes, habilidades y destrezas que conllevan la formación integral del educando. En este indicador se pueden obtener de 0 a 5 puntos.

2.3. Detección, atención y/o canalización de alumnos con problemas de aprendizaje o requerimientos de nivelación

Se refiere al proceso de conocimiento preciso de los educandos que muestran retraso escolar en relación con el desempeño promedio del grupo. En este indicador se consideran tanto el desarrollo de actividades de nivelación para los alumnos atrasados, como las actividades para detectar, y canalizar a los alumnos con requerimientos de educación especial. Si el profesor aplica mecanismos para detectar y atender a los alumnos con requerimientos de nivelación y canalizar a los atípicos, le corresponden de 0 a 5 puntos.

2.4. Vinculación con los padres de familia

Se refiere a la relación e interacción periódica que debe establecer el profesor con los padres o tutores de sus alumnos, con el propósito de informarles acerca de los avances y/o problemas de sus hijos, de manera que conjuntamente se puedan consolidar logros y atacar problemas. Para este indicador, el OEE debe considerar la periodicidad de las reuniones y la capacidad del maestro para vincular a los padres en el proceso educativo. El profesor que cumpla con lo requerido en este indicador tendrá de 0 a 5 puntos.

2.5. Cumplimiento de las unidades programáticas

Al planear el curso se conjugan dos elementos de capital importancia: el diagnóstico inicial y el programa escolar, el primero representa el perfil académico real de los alumnos y el segundo, la propuesta de aprendizaje. Como fruto del diagnóstico, el docente adecua el programa a la realidad educativa a la que se enfrenta, lo cual no significa prescindir del programa ni abandonarlo; por lo que el maestro que cumpla cabalmente con las unidades programáticas propuestas tendrá 5 puntos; cuando no sea así, el puntaje asignado será proporcional a lo cumplido.

2.6. Aprovechamiento escolar

Para evaluar este indicador es indispensable contar con un referente numérico acerca del aprovechamiento escolar de los alumnos. La puntuación que se otorgue al maestro en este indicador se determinará con base en el promedio que obtenga su grupo. Es necesario aclarar que para la asignación de este puntaje los maestros serán ubicados en estratos de escuelas con condiciones socioeconómicas y culturales equivalentes. Esto con el fin de evitar que maestros que laboren en mejores condiciones tengan “ventaja” sobre aquellos que realizan su trabajo en condiciones adversas. Por lo anterior, el examen para este indicador será administrado por las

autoridades educativas en cada entidad federativa. En este indicador el maestro obtendrá de 0 a 20 puntos.

3. PARTICIPACIÓN EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ESCUELA

Por participación en el funcionamiento de la escuela se entiende a la asistencia, la puntualidad, la observancia de la normatividad, la participación en los órganos colegiados y en comisiones, así como la colaboración que presta el maestro en la administración y mejoramiento de los recursos técnicos y materiales, que permiten el desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje y el logro de los objetivos programáticos.

3.1. Asistencia

Se comprende la concurrencia cotidiana del profesor a la escuela en la que presta sus servicios frente al grupo que se le haya asignado, sin considerar las inasistencias que por derecho tiene el docente. Para valorar este indicador se parte del informe del director, que estará basado en la revisión del control de asistencia existente en la escuela.

Se obtendrán 8 puntos siempre y cuando el maestro tenga un 95% de asistencia como mínimo. En el caso de que el docente obtenga un porcentaje de asistencia menor a éste, tendrá 0 puntos.

NOTA: El personal docente que durante el ciclo escolar correspondiente se ausente injustificadamente por quince días hábiles o más, no podrá incorporarse o promoverse en ese año escolar en la Carrera Magisterial. Tampoco participarán aquellos docentes que obtengan una licencia sin goce de sueldo de quince días hábiles o más.

3.2. Puntualidad

Por ella se entiende la cualidad de asistir en el horario establecido para desarrollar el trabajo

escolar, de conformidad con el reglamento correspondiente. En este indicador también es fundamental que el OEE se base en el informe del director, quien revisará el control interno de la escuela. Se asignarán 4 puntos si el maestro tiene un 95% de puntualidad, como mínimo. Si tiene un porcentaje menor de puntualidad se le asignarán 0 puntos.

3.3. Observancia de la normatividad institucional técnico-administrativa

Comprende el conjunto de reglas que permiten orientar con precisión la adecuada marcha de la escuela. En este indicador asigne de 0 a 2 puntos al docente.

3.4. Participación en reuniones técnico-pedagógicas

Se entiende como la colaboración del profesor en reuniones y actividades efectuadas para analizar y emitir recomendaciones para el mejoramiento del trabajo académico y a la actualización y superación cultural y profesional. En este indicador se debe valorar la actividad creativa y propositiva del maestro, así como la cooperación en las comisiones que se le asignen. En este indicador el docente puede obtener de 0 a 6 puntos.

3.5. Participación en la realización de actividades cívicas, de salud y culturales de la escuela

Comprende el trabajo que lleve a cabo el profesor al organizar y conducir actividades que fomenten el amor a la patria, la práctica de juegos organizados que impliquen ejercicio físico, la prevención de enfermedades, la conservación y el mejoramiento del medio ambiente y la preservación de la identidad y la cultura nacionales. En este aspecto el docente puede obtener de 0 a 2 puntos.

3.6. Buen uso y mejoramiento de las instalaciones y equipo de la escuela

Por esto se entiende el cuidado que tenga el profesor a efecto de que sus alumnos y él mismo empleen los recursos físicos con que cuenta el plantel para los fines a que se hayan destinado, y de que todos se corresponsabilicen de su mantenimiento preventivo permanente y su mejoramiento. En este indicador el docente puede obtener de 0 a 2 puntos.

4. PARTICIPACIÓN EN LA INTERACCIÓN ESCUELA-COMUNIDAD

Es la interacción comprometida del profesor con los padres de familia, los directivos escolares, los demás maestros y los alumnos del plantel, para el mejoramiento de las relaciones de la escuela con su comunidad a través de la organización y conducción de tareas que permitan promover el compromiso de la comunidad para el mantenimiento y la ampliación de la infraestructura material y técnica de la escuela, así como para el mejoramiento de la comunidad.

4.1. Fomento de la relación escuela-comunidad

Incluye el desarrollo de actividades, tanto académicas como culturales para el mejoramiento de las relaciones familiares de los alumnos, a través de la orientación a los padres de familia. También se deben considerar acciones para promover el compromiso de los padres de familia, vecinos y autoridades locales en el mejoramiento de la comunidad como campañas de salud, de mejora de la infraestructura material y técnica de la escuela, entre otras. En este indicador el docente puede obtener de 0 a 6 puntos.

NOTA: Cabe aclarar que en septiembre de 1998, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el documento: Nuevos Lineamientos para Carrera Magisterial.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

“En sí, el problema de la evaluación es un problema serio que debe ser manejado con bases científicas que deriven a una práctica menos subjetiva, basada en fundamentos sólidos que le den un soporte real, definiendo la función del docente, sus objetivos precisos, el contexto en el cual desarrolla su actividad, los obstáculos que enfrenta, así como los apoyos reales con los que cuenta”.¹⁹

Elemento indispensable en la práctica de la evaluación debe ser la neutralidad del que evalúa y la capacitación suficiente para que esta práctica se realice con elementos justos y apegados a la realidad, y que los diseños de los instrumentos de evaluación consideren las diferencias existentes entre grupos con distintas características socioeconómicas y culturales.

Todo esto nos conduce a cuestionarnos lo siguiente:

- ¿Cuál es la concepción generalizada de evaluar?
- ¿Cómo se realiza esta práctica en las escuelas?
- ¿Puede la evaluación promover un cambio significativo en el aula?
- ¿En qué dirección debe transformarse la evaluación para que sea promotora permanente de autorreflexión del docente?
- ¿Cómo puede instrumentarse un documento que refleje con justicia la calidad de la práctica docente?
- ¿Es correcto que la calificación aleatoria que se aplica a los alumnos, repercuta en la acreditación al docente?

¹⁹ Díaz Barriga Angel. *Didáctica y Curriculum*. Ed. Gedisa

Para encontrar respuesta a estas interrogantes, me propongo revisar los criterios vigentes de evaluación y emitir una postura personal respecto a cada una de ellas. Evidenciar que los documentos que se utilizan oficialmente para evaluar al maestro no reflejan la realidad educativa.

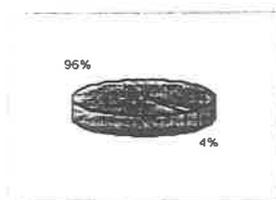
Para hacerlo, realice una pequeña encuesta en escuelas primarias urbanas matutinas y vespertinas oficiales que pertenecen al Sector Escolar Núm. 40, que está ubicado en la zona céntrica de la Delegación Coyoacán y que cuenta con una plantilla de 455 docentes. Esta encuesta tuvo dos modalidades, la primera a directores y la segunda a maestros de grupo. Para realizarla acudí a la Jefatura de Sector correspondiente, entrevistándome con el titular, quien después de conocer el propósito de este trabajo, aceptó amablemente a colaborar conmigo en la aplicación de la misma.

RESULTADOS OBTENIDOS

Encuesta a Directores

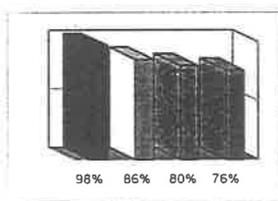
1. ¿Qué porcentaje del personal docente a su cargo obtuvo la nota máxima (720 puntos) en la Ficha Escalonaria del ciclo 94-95?

R. El 96% obtuvo el "máximo de puntos" y el 4% restante se abstuvo de contestar.



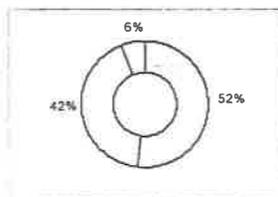
2. ¿Cuáles eran las razones más importantes de la toma de esta decisión y que se ennumeraran en orden de importancia?

R. El 98% respondió que era una “costumbre” en las escuelas. El 86% dijo que con ello, “evita conflictos internos entre el personal y enfrentamientos con el Sindicato”. El 80% manifestó que sus motivos fueron el “no evidenciar diferencias individuales del rendimiento personal entre maestros de una misma escuela”. El 76% indicó que se realiza así por “solidaridad con el gremio”.



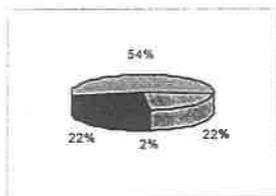
3. ¿Señale de manera general, cuál ha sido la categoría del rendimiento del personal de su escuela?

R. El 42% señaló “muy eficaz”, el 52% indicó que “medianamente satisfactoria” y el 6% restante se abstuvo de contestar.



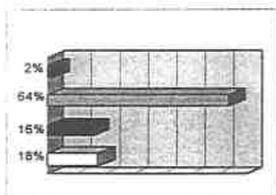
4. ¿Considera que la evaluación anual de la Ficha Escalonaria y de Carrera Magisterial reflejan verdaderamente la actividad del docente?

R. El 22% señaló que “sí”, el 54% dijo que “medianamente”, otro 22% expresó que “no refleja la realidad” y el 2% restante se abstuvo de contestar.



5. ¿Consideran que los parámetros de evaluación al docente de la Ficha Escalafonaria y de Carrera Magisterial se apegan a las necesidades reales del trabajo en el aula?

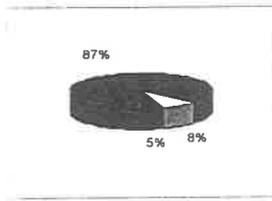
R. El 18% dijo que “sí se apegan”, el 16% mencionó que “medianamente”, el 64% señaló que “no se apegan a la realidad” y el 2% restante se abstuvo de contestar.



Encuesta a Docentes

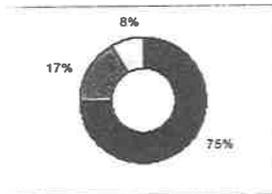
1. ¿Cuál fue su evaluación en la ficha escalafonaria del ciclo escolar 94-95?

a. 720 puntos.	87%
b. Menos de 720 puntos.	8%
Abstención	5%



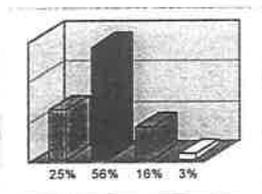
2. ¿En qué categoría ubica su evaluación?

- | | |
|--|-----|
| a. Fue apegada a la realidad de su labor. | 75% |
| b. Resulta costumbre entre los profesores. | 17% |
| Abstención | 8% |



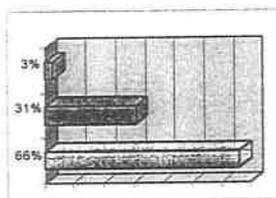
3. ¿Considera que el Sistema de Evaluación Escalafonaria refleja la realidad de su desempeño?

- | | |
|-------------------|-----|
| a. Verídicamente. | 25% |
| b. Medianamente. | 56% |
| c. Escasamente. | 16% |
| Abstención | 3% |



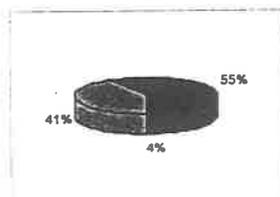
4. ¿Conoce usted los rasgos de Evaluación Escalafonaria?

a. Sí.	66%
b. No.	31%
Abstención	3%



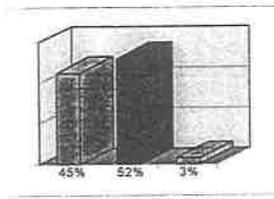
5. ¿Considera pertinente que la Evaluación al Docente se realice en tres ocasiones durante el año escolar?

a. Sí.	41%
b. No.	55%
Abstención	4%



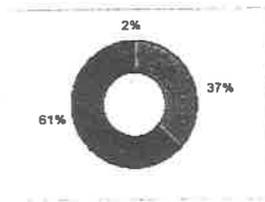
6. ¿Considera usted, que la evaluación sería más real si fuera el producto de un diálogo con el Director?

a. Sí.	45%
b. No.	52%
Abstención	3%



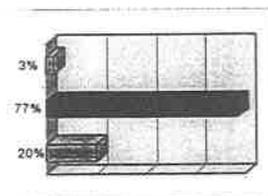
7. ¿Considera pertinente que en su evaluación se deba tomar en consideración la opinión de sus alumnos?

a. Sí.		37%
b. No.		61%
	Abstención	2%



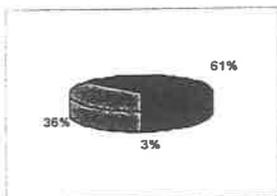
8. ¿Sería más justa su evaluación si se tomara en cuenta la opinión de los padres de familia?

a. Sí.		20%
b. No.		77%
	Abstención	3%



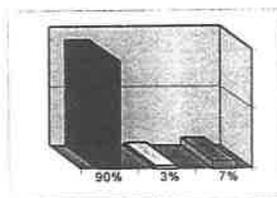
9. ¿Está usted conforme con que el Proyecto de Carrera Magisterial evalúe al docente como parte de su sistema de promoción personal?

- | | |
|------------|-----|
| a. Sí. | 36% |
| b. No. | 61% |
| Abstención | 3% |



10. ¿El temor a la evaluación le ha provocado no participar en el Proyecto de Carrera Magisterial?

- | | |
|------------|-----|
| a. Sí. | 7% |
| b. No. | 90% |
| Abstención | 3% |



A MANERA DE CONCLUSIONES

Después de revisar los lineamientos oficiales de evaluación al docente y los resultados producto de la aplicación de las encuestas, observo que la evaluación que se practica en las escuelas primarias obedece a dos objetivos que son:

- La promoción vertical, cuya concretización se realiza en la ficha escalafonaria.
- La promoción horizontal, que se apega a las normas de Carrera Magisterial.

Ambas son instrumentos producto de una evaluación previa y asumen factores como:

- La sobreestimación, que socialmente aceptada intenta dar respuesta a la problemática de la calidad educativa que enfrenta actualmente y de manera muy profunda a nuestro país.
- Su característica reduccionista, ya que estadísticamente refleja el embudo social que desconoce otros elementos del problema.
- La metodología de uso, la cual proyecta en muchos casos el empirismo y la falta de conciencia del que evalúa, haciendo de esta práctica un elemento administrativo satisfecho.
- La poca fundamentación de los manuales técnicos de evaluación, los cuales se encuentran muy lejanos de la descripción real de rangos de calidad de la práctica docente.
- La repercusión profesional, social y económica que representa actualmente para el maestro este proceso y, por ende, la discriminación.
- La desviación conceptual, que hace de la evaluación un proceso, cuya meta no sea la

retroalimentación y la reflexión del proceso enseñanza-aprendizaje, sino la verificación y el control.

En entrevistas personales, realizadas con maestros de la Sección IX del SNTE, expresaron sus opiniones y experiencias respecto a la implantación del sistema de evaluación que se les aplica anualmente en Carrera Magisterial, superando limitantes como las tareas propias del maestro, la falta de tiempo y espacio y las propias políticas institucionales, ya que es difícil acceder a ellos cuando no se cuenta con un documento que lo permita.

- Se lamentaron de que en sus comienzos, sólo tuvieran derecho a ingresar aquellos maestros que cuentan con base, con doble plaza, directivos con una plaza adicional de profesor frente a grupo, pero que a la fecha han habido modificaciones a estas condiciones.
- Los maestros contemplados dentro del Esquema de Educación Básica (3/4 de tiempo) ingresaron de manera automática.
- Es cuestionable que para obtener el máximo puntaje (10), en el factor antigüedad se requieran 27 años de servicio, cuando ya el profesor está en el momento de retirarse, en tanto que los maestros de ingreso reciente, a los dos años ya cuentan con 5 puntos. Tradicionalmente, tampoco ha sido valorada la experiencia docente en virtud de que los estímulos económicos por quinquenio es aproximadamente de \$10.00 y cuando se cumplen 25 años de servicio se congelan los aumentos y los puntos por antigüedad a los 27.
- Otro factor de reflexión es la que se le aplica al factor académico, ya que la puntuación no refleja con justicia el esfuerzo que realiza el maestro al obtenerla. No hay mucha diferencia entre contar con un nivel académico de normal básica, licenciatura o estudios de posgrado.

La puntuación máxima de 100 puntos está diseñada para el maestro ideal, es decir, aquél que cuente con 27 años de servicio (10), grado académico de doctorado con reconocimiento

oficial (15), desempeño profesional excelente (35), resolución de examen perfecto que corresponde a la preparación profesional (25) y acreditación de cursos de actualización y preparación del magisterio SEP (15). El maestro, bajo esta óptica, es una realidad virtual inalcanzable que sólo se podría encontrar en programas de ciencia ficción, porque las estadísticas más recientes (1990) arrojan estimados asombrosos.

En Estados Unidos, existe un estudiante de posgrado por cada 70 habitantes, mientras que en América Latina la relación es de uno por cada 5,000; específicamente en México existe uno por cada 2,000. En el programa de Carrera Magisterial, únicamente se reconocen los estudios realizados en instituciones formadoras de docentes y paradójicamente, la Universidad Pedagógica Nacional, a la fecha, no ofrece el grado de doctor, lo que revela que ningún maestro puede acceder al máximo puntaje en el programa.

El grado académico en ningún momento garantiza un buen desempeño profesional; en la cotidianeidad, nos encontramos con innumerables casos de teóricos conceptuales que no saben aplicar sus conocimientos y mucho menos transmitirlos. En particular, algunas de las cualidades principales de un buen maestro es: el gusto por su profesión, el desarrollo afectivo hacia sus alumnos, su constante anhelo por superarse, la atención individual que otorgue a los casos especiales que atiende y la planeación de trabajo que realiza.

Desde el punto de vista laboral, otro aspecto que habría que cuestionar es la del examen anual de preparación profesional, ya que a ningún profesionista se le exige que exhiba periódicamente sus conocimientos como en el caso del que se aplica en Carrera Magisterial, cuando cuenta con un documento oficial que lo acredita. La preparación profesional es la obtención de un puntaje en un examen objetivo de conocimientos, examen que reproduce los antiguos vicios del examen escolar y, además, es elaborado por alguna instancia de la SEP que selecciona reactivos de un banco nacional, pero que se desconoce si fueron estadísticamente validados. La relación entre aplicador y examinado es en muchos casos, técnicamente inadecuados y propicia la repetición de mecanismos de vigilancia y desconfianza

propios de la cultura del examen. La entrega de resultados es arbitraria y violenta, se desconoce el proceso de calificación, lo mismo que si se aplican en ellos las medidas de tendencia central propias de las pruebas objetivas o si sólo se procede a obtener puntajes absolutos, lo que genera suspicacia respecto a la relación que guarda el examen y el presupuesto destinado a Carrera Magisterial; uno aprueba o reprueba no por su capacidad, sino según el presupuesto disponible, además de que el examen no sirve para retroalimentar al maestro, quien desconoce los resultados reales.

La información se recibe por medio de un publicado, en donde se enlistan los resultados obtenidos de los maestros aceptados o promovidos, además de un documento personal que se recibe, donde se notifica individualmente el puntaje. Documento que no permite inferir réplica o inconformidad.

El programa de Carrera Magisterial, en general, se ha caracterizado por su falta de claridad respecto a lo que pretende evaluar y sus lineamientos son confusos cuando observamos que, en realidad, están dentro de ella muchos maestros que no cumplen con los requisitos. La evaluación que se practica se presta para que directores y supervisores interpreten o adecuen la calificación a algunos maestros para no tener problemas, perjudicando a una minoría que sí son evaluados con rigor.

Otra crítica significativa al programa Carrera Magisterial es que el grado académico no constituye un elemento que explique las diferencias en la labor docente, pues un maestro normalista desempeña el mismo género de actividades que otro que ostenta el grado de maestría o doctorado, y los grados académicos no mejoran automáticamente el trabajo del aula ya que no es ninguna garantía el hecho de que por estar en el programa hayan modificado o mejorado su desempeño.

La discriminación en el programa tiene alcances notables cuando excluye a los maestros que

presentan una salud frágil y que por determinadas razones están considerados con cambio de actividad o acuerdo presidencial.

El sistema de evaluación de Carrera Magisterial a la fecha presenta notables incongruencias, ya que no está apoyado en un sistema sólido de valoración al comprobar que están dentro de él profesionistas con un bajo nivel de desempeño, mientras que otros con desempeño sobresaliente, aún no logran ingresar.

El problema de la calidad educativa debe ser manifestado en contextos mucho más amplios, ya que la preparación académica de los especialistas es eminentemente técnica y excluye la indispensable cultura pedagógica que desde nuestro punto de vista debieran poseer.

Por consiguiente, la evaluación del desempeño docente, oficialmente implementada, no refleja la realidad de la calidad educativa que se imparte en las escuelas de educación primaria en nuestro país y específicamente en el Sector 40 de la Delegación Política Coyoacán de la Dirección Primaria N° 5 en el Distrito Federal.

La intención de llevar al cabo este trabajo es la de hacer notar que la evaluación es un procedimiento que es utilizado como un fin y no como un medio.

La evaluación es el producto de una visión global donde interactúan muchos elementos cuantitativos y cualitativos que deben ser considerados. Su propósito fundamental es conocer los resultados que de ella se obtienen y en base a ésta tomar decisiones transformadoras.

El Sistema Educativo Nacional está obligado a determinar el rango de calidad educativa que está implementando en sus escuelas. ¿Cuáles son sus logros?, ¿Qué está sucediendo?, ¿Cuáles son sus alcances?, ¿Cuáles sus limitaciones?, ¿Qué transformaciones está obligado a implementar para alcanzar un efectivo rango de calidad educativa?.

Todo esto con el fin de obtener mejores resultados, ya que a partir de la transformación de la práctica educativa en las aulas y de una justa evaluación al docente, es como podremos hablar de cambios en direcciones adecuadas de la escuela, lo que permitirá adoptar acciones adaptadas al momento histórico y fomentar la revaloración de la función magisterial.

Considero que la investigación que realicé para el desarrollo de este trabajo, no me aportó la información y los elementos de prueba suficientes que me permitan afirmar que la práctica de la evaluación a escolares y maestros es deficiente; pero después de haber experimentado este proceso en 7 ocasiones en Carrera Magisterial y 29 en Escalafón, mi opinión es que dicha actividad se practica con grandes limitaciones, principalmente por lo ajeno que resulta al proceso enseñanza-aprendizaje, debido a que no se ajusta a los principios pedagógicos que le dan base. Desconoce el manejo, la adecuación y la interpretación de los objetivos más ambiciosos de la educación, explicitados en los contenidos programáticos, existiendo desvinculación entre el proceso de evaluación y la medición que se hace en Escalafón y en Carrera Magisterial, cuando generalmente no cubre los requisitos mínimos de la construcción de un instrumento como son: confiabilidad, validez, objetividad y practicidad.

Nuestro anhelo es que la práctica docente realmente sea transformadora en favor de una educación de calidad y que el alumno pueda ser realmente el propio constructor de su conocimiento. Una práctica motivada por el interés de la superación personal y no por los convencionalismos de una evaluación que lo coloca dentro de marcos establecidos arbitrariamente.

ANEXOS

- ANEXO 1** Encuesta a Directores.
- ANEXO 2** Encuesta a Docentes.
- ANEXO 3** Ficha de Evaluación Escalafonaria.
- ANEXO 4** Cédulas de Evaluación de Carrera Magisterial a Docentes (primero, segundo y tercer momentos).
- ANEXO 5** Cédulas de Evaluación de Carrera Magisterial a Directores (primero, segundo y tercer momentos).

BIBLIOGRAFÍA

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.
Biblioteca Popular de la Ciudad de México. México, 1990.

Ley General de Educación SEP.
Diario Oficial de la Federación 13 de julio de 1993.

Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica SEP.
18 de mayo de 1992.

SEP-SNTE
Carrera Magisterial Prontuario.
México, 1994.

SEP-SNTE
Reglamento Tabulador. Crédito Escalafonario.
México, 1974.

Manual Técnico Pedagógico del Director de Educación Primaria.
SEP México, 1986.

Manual Técnico Pedagógico del Supervisor de Educación Primaria.
SEP México, 1986.

Diccionario de la Lengua Española.
Real Academia Española. XIX Edición.

Díaz Barriga Angel, Pacheco Méndez Teresa
Universitarios: institucionalización académica y evaluación.
UNAM México 1997.

Durkheim Emilio
Las Reglas del Método Sociológico.
Ed. Quinto Sol. México 1990.

Schmelkes Sylvia.
Cuadernillos de Educación.
Oaxaca 1994.

Valdez Aragón Silvia.
Carrera Magisterial Una Mirada desde los Docentes

Lafourcade Pedro de.
Evaluación de los Aprendizajes.
Ed. Kapeluz. Buenos Aires 1971.

Lemus Luis Arturo.
Manual de la Evaluación del Rendimiento Escolar.
Publicaciones Cultural. La Habana, Cuba.

Díaz Barriga Angel.
Didáctica y Curriculum.
Ed. Gedisa

Morán Oviedo Porfirio.
Propuesta de Evaluación y Acreditación en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje desde una Perspectiva Grupal.
Perfiles Educativos N° 27/28 CISE, UNAM.

Landsheere, G.
La Formación de los Enseñantes de Mañana.
Ed. Narcea, Madrid, 1977

Landsheere, G.
Cómo Enseñan los Profesores.
Ed. Santillana, Madrid, 1977.

Guevara Niebla Gilberto
El Malestar Educativo.
Revista Nexos N° 170 México, febrero 1992.

SNTE
Diez Propuestas para Asegurar la Calidad de la Educación Pública.
Ed. del Magisterio. Benito Juárez, México 1995.

Gysling C. Jackeline
Identidad Nacional del Profesor.
Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación. Santiago, Chile, 1992.

Sánchez Bloom Benjamín
Taxonomía de los Objetivos de la Educación.
Talleres Gráficos Litodar, Buenos Aires, 1977.

Tyler R. W.
Principios Básicos del Curriculum.
Buenos Aires, Troquel, 1993.

Tyler R. W.
Organización Escolar: Una Perspectiva Sociológica.
Ed. Morata. Madrid, 1991.

ENCUESTA A DIRECTORES.

El siguiente cuestionario tiene como objeto conocer cuál es el tipo de evaluación que se está aplicando a los docentes y qué resultados está arrojando.

Sus resultados son únicamente con fines estadísticos, conteste por favor con la mayor veracidad posible.

1.- ¿Qué porcentaje del personal docente a su cargo obtuvo la nota máxima (720 puntos) en la Ficha de evaluación escalafonaria 94-95.

2.- ¿Cuál es la razón más importante que consideró para aplicar esa calificación?

Numere en orden de importancia del 1 al 4.

- Se evitan "conflictos" ()
- Es una "costumbre" ()
- No le gusta "hacer diferencias" ()
- Hay que ser "solidario" con los compañeros ()

3.- Indique de manera general, ¿Cuál ha sido la categoría de rendimiento del personal de su escuela?

Muy eficaz () medianamente satisfactoria () deficiente ()

4.- ¿Considera que la evaluación anual de la Ficha Escalafonaria y de Carrera Magisterial, reflejan verdaderamente la calidad de la actividad del docente.

Sí () Medianamente () No ()

5.- ¿ Considera que los parámetros de evaluación al docente de la Ficha Escalafonaria y las Cédulas de Carrera magisterial, se apegan a las necesidades reales del trabajo en el aula?.

Sí se apegan () Medianamente () No se apegan ()

ENCUESTA A DOCENTES.

La siguiente encuesta tiene como objetivo, recabar información con fines de investigación educativa y únicamente se emplearán en datos estadísticos. Se les pide que por favor contesten con toda la veracidad posible. ¡Gracias anticipadas, por su colaboración!

1.- ¿Cuál fue el resultado de su evaluación en la Ficha Escalafonaria del ciclo escolar 94-95?

720 puntos ()

Menos de 720 puntos ()

2.- ¿En qué categoría ubica Usted su evaluación?

Fue apegada a la realidad de su práctica ()

Resulta costumbre entre los profesores ()

3.- ¿Considera que el sistema de evaluación escalafonaria refleja la realidad de su desempeño?.

Veridicamente () Medianamente () Escasamente ()

4.- ¿Conoce Usted, los rasgos de evaluación escalafonaria?.

Sí ()

No ()

5.- ¿Considera pertinente que la evaluación al docente se realice en 3 ocasiones durante el año escolar?.

Sí ()

No ()

6.- ¿Considera Usted que la evaluación sería más real si resultara del producto de un diálogo con el Director?.

Sí ()

No ()

7.- ¿Considera pertinente que en su evaluación se deba tomar en cuenta la opinión de sus alumnos?.

Sí ()

No ()

8.- ¿Sería más justa su evaluación, si se tomara en cuenta la opinión de los padres de familia?.

Sí ()

No ()



COMISION NACIONAL MIXTA DE ESCALAFON

CREDITO ESCALAFONARIO ANUAL
(Trabajadores Docentes)

S.N.T.E.

ANO LECTIVO	19	19	GRUPO ESCALAFONARIO	
-------------	----	----	---------------------	--

Nombre del empleado:

(1)			
(2)	Paterno	Materno	Nombre (s)
		(3) 1107	(4)
Filiación (5)	Clave completa y categoría		Especialidad
Lugar de servicio (6)	Estado		Municipio o Rdbilación
Domicilio Particular	Calle y número	Colonia	C.P.
Ciudad (7)	Estado		etc.

APTITUD			Calificación
INICIATIVA	A	En el ámbito de la teoría pedagógica y de la práctica educativa.	
LABORIOSIDAD	B	En otros ámbitos de la cultura y de la vida social.	
	A	En el cumplimiento de sus funciones específicas	
EFICIENCIA	B	En el mejoramiento del mando	
	A	Capacidad de Docencia, de Dirección o de Supervisión	
		a) Calidad y cantidad en el cumplimiento de la labor educacional.	
		b) Técnica y organización del trabajo.	
SUMA PARCIAL			
DISCIPLINA			
PUNTUALIDAD			
SUMA TOTAL			

(8)	Lugar y fecha
(9)	Firma Oficial
	Firma Sindical

SELLOS

Vo. Bo.

INSTRUCCIONES

- A. Este documento se expide por las Direcciones Generales, Direcciones Federales, Educación o en los diferentes planteles educativos, Departamentos, Institutos, Comisiones, etc.
- B. Será remitido por la autoridad correspondiente, o por el interesado, a la Comisión Nacional Mixta de Escalafón de la Secretaría de Educación Pública.
- C. Se expide uno por trabajador en cada centro de trabajo.
- D. Se genera en original y 2 copias (3 tantos en total); todos con firmas autógrafas.
- E. Se distribuye: Original para la H. Comisión Nacional Mixta de Escalafón, un copia para el archivo de la Dependencia que califica y expide, y otra copia para el interesado.
- F. Esta forma será reproducida por cada Dependencia Oficial de acuerdo con sus necesidades.

COMO LLENAR LA FORMA

1. **NOMBRE DEL EMPLEADO.** Se anotará completo y sin abreviaturas, ordenado por apellido paterno, materno y nombre (s). Debe coincidir con los datos del nombramiento.
2. **FILIACION.** Debe anotarse la que corresponde al Registro Federal de Causantes.
3. **Anótese la Clave completa** contenida en el talón del cheque, que se inicia necesariamente con los números 1107, y la Categoría, la que indica el nombramiento.
4. **ESPECIALIDAD.** Se anota la especialidad en la cual el trabajador está desempeñando sus plazas, al expedirse este documento.
5. **LUGAR DE SERVICIO.** Se anota la Dirección General, Federal, Oficina, Escuela, donde el trabajador labore, incluyendo: Estado, Municipio o Población.
6. **DOMICILIO PARTICULAR.** Se anota completo, para hacer efectiva la información los aspectos escalafonarios.
7. **ASPECTOS A CALIFICAR.** Se sujetará a lo dispuesto por el instructivo de evaluación que obra en poder de las Dependencias y Delegaciones Sindicales.
8. **LUGAR Y FECHA.** Se anota el lugar donde se produzca el documento así como el año de su expedición.
9. **LEGALIZACION DEL CREDITO:**
 - a) Debe estar firmado por el jefe inmediato del trabajador y por el Representante Sindical, con el visto bueno de la autoridad superior al calificador y los sellos respectivos.
 - b) Tratándose de trabajadores comisionados en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, deberá estar firmado por el funcionario sindical de la dependencia y por quien le siga en jerarquía superior sindical; tratándose de otros comisionados se considerará el inciso (L) del instructivo.
 - c) En el caso de los trabajadores comisionados, se adjuntará fotocopia de la comisión.
 - d) En todos los casos se anotará la antefirma y cargo que desempeñen quienes llenen este documento.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN EDUCACION PRIMARIA

CEDULA DE EVALUACION DE LA PRIMERA ETAPA

DATOS DE IDENTIFICACION DEL DOCENTE

NOMBRE	<input type="text"/>	APELLIDO PATERNO	<input type="text"/>	APELLIDO MATERNO	<input type="text"/>	POSICION	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>

M.F.C. CON NOMENCLATURA CLAVE INSTITUCIONAL

RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL ASPECTO:

1. PLANEACION DEL PROCESO DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

PUNTAJE	<input type="text"/>	<input type="text"/>
---------	----------------------	----------------------

1.1 Evaluación diagnóstica |

1.2 Planeación del curso |

PUNTAJE TOTAL

FECHA DE EVALUACION _____

PRESIDENTE DEL OEE

ORGANO ESCOLAR DE EVALUACION PROFESORES QUE EVALUAN

SELLO

**EVALUACION DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL DIRECTOR
DE EDUCACION PRIMARIA Y SECUNDARIA
CEDULA DE EVALUACION DE LA PRIMERA ETAPA**

DATOS DE IDENTIFICACION DEL DIRECTOR

NOMBRE	<input type="text"/>	APELLIDO PATERNO	<input type="text"/>	APELLIDO MATERNO	<input type="text"/>	NOMBRE	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>		<input type="text"/>

R.F.C. CON HOMONIMIA

CLAVE PREBUSTAL

**RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL ASPECTO:
1. PLANEACION DEL TRABAJO ESCOLAR**

- 1.1 Evaluación diagnóstica
- 1.2 Elaboración y difusión del plan anual de trabajo de la escuela

PUNTAJE	<input type="text"/>	PUNTAJE TOTAL	<input type="text"/>
	<input type="text"/>		<input type="text"/>

FECHA DE EVALUACION _____

PRESIDENTE DEL OED	SELLO
ORGANO DE EVALUACION DIRECTORES QUE EVALUAN	
<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>

