



SEP
SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL
UNIDAD AJUSCO**

Licenciatura de Administración Educativa

TESINA:

SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN
EDUCACIÓN BÁSICA EN EL SERVICIO EDUCATIVO
(CICLO ESCOLAR 2015-2016)**

Que para obtener el Título de
Licenciada en Administración Educativa

**PRESENTA
EMILIA RENTERÍA GARCÍA**

Asesor
Profr. Víctor Manuel Nájera de la Torre

Ciudad de México

noviembre de 2019

AGRADECIMIENTOS

A la vida, por abrirme un espacio en el lugar preciso,
llegar donde tenía que estar y crecer donde lograría ser feliz,
con raíces profundas y fuertes, legado de mis padres, con las cuales
logré ramificar y anidar una familia que me ama y que yo, tanto amo.

Martín, Michel, Christopher y Martín.

Mi fortaleza

A la Universidad, por darme la oportunidad de crecer profesionalmente,
con Maestros que fueron un impulso durante mi estancia en ella,
que no olvidaré y que me acompañaron hasta lograr mi meta.

Loable la función de mi asesor, a quien admiro.

Mi motivación

A mis amigos -gente fantástica- que, sin duda fueron los *P*ilares
*P*otenciales, *D*iófanos y *B*rillantes, en un gran equipo de trabajo,
que tuvo a la cabeza el *L*iderazgo de quien sabe guiar con inteligencia,
seguridad y profesionalismo todo proyecto, particularmente este,
que fue para mí una gran oportunidad, origen del presente trabajo.

Mi crecimiento

ÍNDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	9
Objetivos, Justificación, Planteamiento del Problema y Metodología	13
CAPÍTULO I	
La Evaluación del Desempeño. Entorno político y normatividad	19
1.1 La Reforma Educativa	19
1.2 Marco Legal	25
CAPÍTULO 2	
Referentes en Evaluación del Desempeño	31
2.1 Marco Teórico	31
CAPÍTULO 3	
Estrategia para la Evaluación del Desempeño de los docentes en México	37
3.1 Diseño. Actividades Relevantes	37
3.2 Operación. Principales Factores	53
CONCLUSIONES	69
Fuentes bibliográficas	73
Anexos	79

LISTA DE ACRÓNIMOS

AEL: Autoridad Educativa Local.

CENEVAL: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior.

CNSPD: Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.

DOF: Diario Oficial de la Federación.

ILCE: Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa.

INEE: Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

INEGI: Instituto Nacional de Geografía e Información.

LGSPD: Ley General del Servicio Profesional Docente.

LINEE: Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

OPD: Organismos Públicos Descentralizados.

PPI: Perfil parámetros e indicadores.

SEP: Secretaría de Educación Pública.

SATE: Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela.

SEN: Sistema Educativo Nacional.

SPD: Servicio Profesional Docente.

UNESCO: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

INTRODUCCIÓN

Como resultado de la Reforma Educativa de 2013, la Autoridad Educativa Federal por mandato legislativo, diseñó una estrategia de acción para que entre 2015 y 2018 todos los docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y supervisión en servicio en educación básica del país, presentaran una evaluación del desempeño con fines de permanencia en el servicio.

La experiencia profesional cernida en el presente documento, es resultado de mi práctica laboral de septiembre de 2014 a diciembre de 2015, en la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), ubicada en ese momento, en callejón de San Antonio Abad No. 32, Col. Tránsito. C.P. 6820, en la Ciudad de México; como parte del equipo de la Dirección de Permanencia.

Esta Dirección desde su concepción, tenía como una de sus funciones principales, participar en los trabajos para la elaboración conjunta con el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados, de los programas anual y de mediano plazo, para llevar a cabo el proceso de evaluación para la Permanencia en la Educación Básica y Media Superior, por lo que era necesario delinear, por primera vez en nuestro país, una estrategia para realizar la Evaluación del Desempeño docente para fines de permanencia en el servicio educativo, a docentes con funciones de docencia y docentes con funciones directivas en apego al mandato legal establecido en la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD).

La primera evaluación del desempeño se realizó en el ciclo escolar 2015-2016 y se acordó aplicarla a dos grupos en diferentes momentos: el primero entre septiembre y diciembre de 2015 a 150 mil docentes y el segundo, entre febrero y mayo de 2016 a 200 mil. La experiencia profesional que aquí se reseña se refiere solamente a aquella que fue aplicada al primer grupo.

Cabe mencionar que, aunque el mandato legal estableció la evaluación del desempeño docente para educación básica y educación media superior, y la estrategia para su aplicación fue diseñada casi de manera simultánea, en esta experiencia solo se describe lo ocurrido para la Básica, donde pude contribuir de manera directa.

Mediante la sistematización de la experiencia profesional, descrita en este documento, se pretende dar testimonio del proceso de trabajo realizado para concretar una estrategia que atañe a la permanencia en el servicio profesional. En el proceso, se perfilaron varios trayectos en torno a la necesidad de cimentar etapas y momentos de la evaluación del desempeño docente a partir de la información académica, razón por la cual se revisó la experiencia internacional disponible sobre el tema; no obstante, la estrategia se fue definiendo, desde su inicio, con base en la política educativa que se vivía en nuestro país, en aquel momento.

El objeto de estudio de esta experiencia lo constituye el desempeño docente, para fines de permanencia en el servicio, en particular en lo referente a cómo y qué se evalúa de la práctica docente, para diseñar, por primera vez, una estrategia pertinente de evaluación nacional de educación básica en México.

El curso del trabajo se desarrolla en tres Capítulos. El primero, muestra información acerca del ambiente político del momento en el que se gesta y aprueba la Reforma Educativa, así como algunos de los aspectos representativos de su implementación. Incluye el Pacto por México, las modificaciones al Artículo 3º y 73º constitucionales, así como las acciones que caracterizaron la ejecución de la Reforma a cargo de los Secretarios de educación en turno. Además, da cuenta del marco legal que dio pauta al ordenamiento de una evaluación del desempeño docente para fines de permanencia en el servicio.

El segundo capítulo, detalla los referentes teóricos internacionales en la materia que fueron considerados como base para el debate interno, a fin de definir los aspectos a evaluar e instrumentos que se utilizaron en la evaluación docente.

El capítulo tercero, describe el curso que siguió el diseño de la estrategia de evaluación, los documentos previos que sirvieron de referente en su confección, las características de cada uno de los métodos e instrumentos acordados para su aplicación; asimismo, algunos factores que intervinieron en la operación de la estrategia de evaluación como las instancias involucradas, los aspectos y etapas que la integraron, los materiales de apoyo elaborados y, a manera de resultados, culmina con algunos datos acerca de la opinión que, una muestra de docentes sustentantes expresó acerca de la evaluación.

Al final del documento, se abre un espacio relacionado con las conclusiones, en el que se expresan las reflexiones sobre la experiencia vivida, con la intención de que puedan ser de utilidad para los lectores interesados en el tema y contribuir en futuros trabajos o bien, que sirva como referente de apoyo al desarrollo profesional de quien lo considere pertinente.

La experiencia profesional que se plasma en este documento, tuvo la satisfacción de haber cumplido con un ordenamiento legal y con un reto personal, sin embargo, aún posee áreas de oportunidad sensibles. Su alcance radica en haber sido pionero en el campo de la evaluación en México y la buena opinión que muchos maestros, pese a todo, tuvieron de su diseño y operación. No obstante, podemos afirmar que este campo de investigación está poco explorado en nuestro país y que seguramente en el corto tiempo habremos de dar pasos más firmes en este sentido.

El lector podrá descubrir en este documento el compromiso y empeño por realizar una tarea inédita, la conjugación de ideas de un equipo para el logro de un objetivo común, las múltiples acciones y actividades que involucró un proceso de esta naturaleza, pero, esencialmente, cómo fue posible aplicar los conocimientos adquiridos durante la estancia en la universidad, en un área que demandó siempre disciplina académica y administrativa en términos de planeación.

De igual manera, el leyente habrá de encontrar que a lo largo del documento se alude a una evaluación del desempeño en la que participaron docentes y directores; sin embargo, es importante precisar que en la evaluación, ciclo escolar 2015-2016, realizada al primer grupo, motivo de esta reseña, solo se evaluaron docentes con nombramiento, en tanto que los directores que participaron en esta evaluación fueron docentes que a la entrada en vigor de la LGSPD (12 de septiembre de 2013), habían ejercido o continuaban ejerciendo funciones de Director, es decir, docentes comisionados en el cargo sin el nombramiento respectivo, pues se pretendía regularizar a las figuras que se encontraban en dicha situación. Cabe subrayar que para estos casos la evaluación fue obligatoria ya que quienes incumplieron o no obtuvieron un resultado suficiente, significó su retorno a la función docente que desempeñaban anteriormente.

OBJETIVOS

JUSTIFICACIÓN, PROBLEMA Y METODOLOGÍA

OBJETIVO GENERAL

Describir el proceso de construcción de la estrategia para la evaluación del desempeño, elaborada para su aplicación a docentes de Educación Básica en servicio (ciclo escolar 2015-2016), con base en la experiencia laboral desarrollada en la Dirección General de Permanencia de la CNSPD, a fin de contribuir a la mejora de su diseño e implementación en futuras acciones relacionadas con la evaluación del desempeño docente.

OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Referir el marco legal y teórico que sirvieron de fundamento al diseño de la estrategia para la evaluación del desempeño docente, a fin de conocer el entorno y circunstancia en los cuales se gesta la necesidad de una evaluación de esta naturaleza.

- Exponer las acciones relevantes de diseño y operación que se trabajaron, a fin de concretar los elementos y etapas que se consideraron en la construcción de la estrategia de evaluación del desempeño docente.

JUSTIFICACIÓN

¿Qué?

En el entorno de un cambio de administración del país en el que se gestan los nuevos lineamientos políticos a los que habrá de dar prioridad, expresados en el Plan Nacional de Desarrollo y, específicamente por área administrativa, en el Plan Sectorial y el Programa Nacional de Educación; las acciones de gobierno, a partir de los cambios en la legislación correspondiente, se decantan a las Áreas administrativas para su desarrollo.

Como consecuencia, de la Reforma Educativa de 2013, se emprendieron acciones diversas para dar cumplimiento a la normativa establecida en las leyes secundarias. Entre ellas se estableció la obligación de implementar una evaluación docente como un requisito para el ingreso y la permanencia en el servicio.

¿Por qué?

El ordenamiento de implementar un proceso de evaluación para el desempeño docente fue un esfuerzo paulatino por eliminar viejas prácticas, poco transparentes, en la asignación de reconocimientos y compensaciones intervenida por las diferentes facciones sindicales del magisterio, que eran del dominio público y un reclamo social, mediante las cuales se ejercía control sobre los agremiados, obstaculizando el desarrollo de un servicio profesional de carrera en el que el crecimiento fuera producto de las mejores prácticas y de un trabajo eficaz respecto del aprendizaje de los alumnos y no del amiguismo o intercambio de favores.

De igual manera, la evaluación del desempeño se concebía como la acción para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica con información confiable, es decir, identificar las fortalezas y áreas de oportunidad a partir de parámetros e indicadores estandarizados. De los resultados de la evaluación, se desprenderían y definirían las acciones de capacitación requeridas por los docentes para el reconocimiento, la promoción y la permanencia en el servicio.

¿Cuándo?

En virtud de que la evaluación del desempeño requería de atención urgente para dar continuidad al proceso reformista en materia de educación, se atendió una vez concluida la primera evaluación para el ingreso al servicio profesional docente aplicada en el ciclo escolar 2014-2015. Una vez concluido este proceso se determinó iniciar con los trabajos para definir la estrategia de evaluación del desempeño que se aplicaría para el ciclo escolar 2015-2016.

¿Dónde?

Correspondió normativamente a la recién constituida Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, específicamente a la Dirección General de Permanencia, diseñar y definir los aspectos esenciales a considerar para un proceso de evaluación docente del desempeño, en el que no se contaba con antecedente alguno en el país y que fue construyéndose desde los referentes internacionales disponibles y los marcos legales vigentes a los que habría que alinear las etapas del proceso, los métodos factibles de realizar a un sistema educativo como el nuestro y los instrumentos adecuados para obtener la información pretendida.

La evaluación se realizaría a nivel nacional en dependencias de la Secretaría de Educación Pública, que las Autoridades Educativas Locales consideraran adecuadas para tales efectos, en función de espacio, accesibilidad, cercanía a los centros de trabajo y seguridad, como escuelas o centros de maestros, entre otros.

¿Para qué?:

Al dar respuesta al mandato legal de implementar un proceso de evaluación del desempeño docente en nuestro país, se otorgaba legitimidad y legalidad a los procesos de promoción, permanencia y reconocimiento en el servicio, igualmente prescritos en la normatividad, a aquellos docentes con mejores resultados. Es decir, se trataba de pasar de un sistema sindical de prebendas a un sistema legal meritocrático, con el que se otorgara transparencia a las acciones y decisiones gubernamentales en materia del servicio profesional docente.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para atender el mandato legal de implementar una evaluación del desempeño a nivel nacional, con la eficacia y urgencia requerida, hubo de reparar en varios aspectos. Por un lado, lo escaso de la información a nivel nacional respecto del tema, la amplia variedad de propuestas para realizar una evaluación de este tipo referida en documentos internacionales, la perspectiva inédita que no ofrecía un punto de partida

de la gama de aspectos a considerar o definir para un proceso de esta naturaleza y alcance. Por otro lado, la incipiente conformación de estructuras y funciones en la recién creada Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente y el no ser expertos en el tema por parte del equipo que contribuiría en el proyecto, en la Dirección General de Permanencia. En este sentido, el problema al que nos enfrentamos fue:

¿Es posible perfilar una estrategia que realmente pueda servir para realizar una evaluación del desempeño para docentes y directivos de educación básica en nuestro país en los términos que las leyes en la materia lo mandatan?

Para dar inicio a las actividades, fue primordial establecer un objetivo general para la estrategia a la que se abocó la Dirección General de Permanencia de la CNSPD, este fue:

- Mediante la revisión y análisis de la información normativa y teórica en materia, delinear una estrategia de implementación para la evaluación del desempeño docente con fines de permanencia en el servicio, a docentes y directivos de educación básica durante el ciclo escolar 2015-2016.

Teniendo como objetivos específicos del proceso de evaluación:

- Definir los aspectos esenciales que tendrían que evaluarse en el desempeño de los docentes y cuáles eran evaluables.
- Especificar los productos que habrán de fungir como evidencias del desempeño.
- Establecer los instrumentos que permitirían tener evidencia real del desempeño de los docentes, al considerar que una prueba objetiva no podría dar cuenta del desempeño por si sola.
- Implantar una ruta crítica para la ejecución de la estrategia.
- Generar materiales de apoyo necesarios para la operación del proceso.

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

De lo anterior, se desprendieron otros cuestionamientos o preguntas, como las siguientes:

- ¿Cómo establecer un plan de trabajo que satisfaga el mandato legal?
- ¿Qué elementos de la experiencia internacional retomar?
- ¿Qué aspectos son esenciales para evaluar a los docentes?
- ¿Qué instrumentos o métodos utilizar para responder a la diversidad de contextos laborales?

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

Para dar rumbo a la estrategia se plateó como hipótesis principal:

- Es factible diseñar y operar una estrategia nacional para evaluar el desempeño docente en educación básica.

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

Al ir avanzando en el planteamiento fueron apareciendo otras hipótesis:

- Es posible definir un conjunto de evidencias que evalúen el desempeño docente en nuestro país.
- Es viable desarrollar materiales de apoyo adecuados para la operación del proceso.
- Es asequible diseñar y operar una evaluación estandarizada aplicable a todos los docentes y directivos del país.

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

METODOLOGÍA

El estudio realizado es de carácter descriptivo ya que considera el fenómeno estudiado y sus componentes, además de evaluar conceptos y definir variables, tal como se establece en el siguiente párrafo tomado de Hernández, Fernández y Baptista (2010).

“(…) los estudios descriptivos son útiles para mostrará con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad contexto o situación.

En esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir, o al menos visualizar, qué se medirá (qué conceptos, variables, componentes, etc.) y sobre qué o quiénes se recolectarán los datos (personas, grupos, comunidades, objetos, animales, hechos, etc.)”

Con la investigación descriptiva se pretende especificar propiedades, características y rasgos del fenómeno que se analiza y resulta de utilidad al mostrar los diversos ángulos o dimensiones del fenómeno o situación estudiada.

Representa un primer paso hacia el establecimiento de correlaciones que, a su vez proporcionan información para llevar a cabo estudios explicativos que son altamente estructurados.

El alcance del trabajo realizado fue describir una situación particular en un contexto y entorno particular, que consistió en detallar cómo fue y en qué consistió el diseño y desarrollo de una estrategia para un propósito específico, considerando en su desarrollo, precisar las propiedades, las características de un proceso sometido a un análisis para su construcción y aplicación a grupos de personas con perfiles determinados. Es decir, se proyectó recopilar información, de manera conjunta, sobre los conceptos o variables a las que se refieren, por lo que no se pretendió, en ningún momento, indicar la manera en la que éstas se relacionan.

CAPÍTULO I

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO. ENTORNO POLÍTICO Y NORMATIVIDAD

1.1 La Reforma Educativa

En el año 2012, el gobierno federal encabezado por el presidente Enrique Peña Nieto promovió la creación de un nuevo marco en materia legislativa; fue así que una vez instaladas las Cámaras del Congreso de la Unión y consumada la elección presidencial, los líderes del equipo de transición del presidente electo Enrique Peña Nieto y los presidentes del PRI, del PAN y del PRD, realizaron diversos encuentros para abordar los temas de la agenda del cambio de gobierno. Inicialmente esas reuniones ocurrieron de manera bilateral, abordando temas de interés común de los partidos reunidos y culminando con la firma del Pacto por México, el 2 de diciembre de 2012, en el Castillo de Chapultepec.

Con la intención de fortalecer el proceso de democratización del país, el Pacto por México estimó tres ejes rectores en sus compromisos: 1. El fortalecimiento del estado mexicano; 2. La democratización de la economía y la política, así como la ampliación y aplicación eficaz de los derechos sociales y 3. La participación de los ciudadanos como actores fundamentales en el diseño, la ejecución y la evaluación de las políticas públicas.

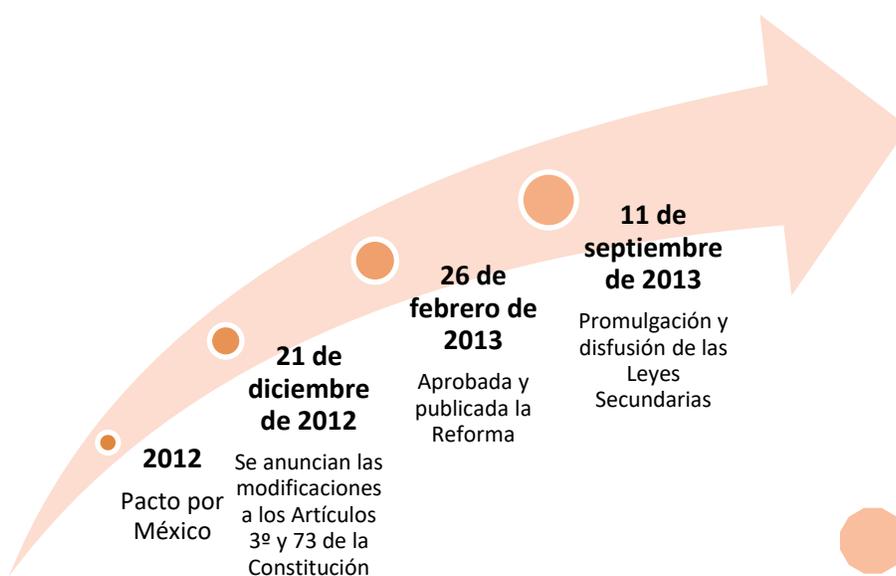
Fuente: Consulado de carrera (s.f.). México. Aspectos principales.
Secretaría de Relaciones Exteriores.

Paralelamente, se suscribieron cinco acuerdos: 1. Sociedad de derechos y libertades. 2. Crecimiento económico, empleo y competitividad. 3. Seguridad y justicia. 4. Transparencia, rendición de cuentas y combate a la corrupción. 5. Gobernabilidad democrática.

Fuente: Consulado de carrera (s.f.). México. Aspectos principales.
Secretaría de Relaciones Exteriores.

En este tejido político, la administración federal liderada por el Presidente Peña Nieto, inició su camino reformista con el envío al legislativo de tres iniciativas de Reforma: la educativa, la de telecomunicaciones y la hacendaria con la que pretendió dar soporte financiero a sus acciones.

La Reforma Educativa vio sus primeros frutos cuando se logró, con el apoyo del Pacto por México, que ambas cámaras aprobaran modificaciones a los artículos: 3º y 73º constitucionales. Después de una serie de consultas con expertos en foros organizados por la legislatura en funciones y las aportaciones de las comisiones parlamentarias en materia de educación, se definió el cuerpo de la Reforma Educativa que se publicó el 26 de febrero de 2013, en el Diario Oficial de la Federación.



Fuente: Elaboración propia

Las Reformas constitucionales fueron: al Artículo 3º en sus fracciones III, VII y VIII, y se adicionó la fracción IX; mientras que para Artículo 73º: la XXV; con las que se ordenaron las principales transformaciones en materia educativa como la creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), con autonomía presupuestal y técnica. Así se establecieron como desafíos una educación de calidad, cumplir con los compromisos internacionales establecidos en la Agenda 2030, desde

la perspectiva que se infirió de Prado (2015), y responder a una demanda social severa y lastimosa al ocupar los últimos lugares en evaluaciones educativas a nivel mundial.

La Reforma Educativa planteó entonces, como objetivos fundamentales, los siguientes:

- ✓ Responder al reclamo social de mejorar la calidad de la educación básica y media superior
- ✓ Reducir la desigualdad en el acceso a la educación
- ✓ Involucrar a los padres de familia y a la sociedad mexicana en su conjunto en la transformación de la educación.

Fuente: SEP (2015) Explicación ampliada. Reforma Educativa. Gobierno de México.

Como se interpretó del documento *Explicación Ampliada. Reforma Educativa* (SEP, 2015), para el logro de estos objetivos se realizaron acciones que permitieron concretar la profesionalización de la función docente, establecer estándares mínimos de funcionamiento de las escuelas, mejorar los planes y programas de estudio, fortalecer los programas destinados a mejorar instalaciones, utilizar las tecnologías de la información y la comunicación, así como realizar evaluaciones periódicas a todos los componentes del sistema educativo.

De igual manera, se trató de fortalecer los programas de asistencia a las escuelas ubicadas en zonas con altos niveles de marginación y de estudiantes con necesidades educativas especiales, además de impulsar los Consejos de Participación Social en las Escuelas a nivel nacional, estatal, municipal, y los foros de consulta sobre la planeación del sistema educativo y las necesidades educativas regionales.

Con la publicación de la Reforma Educativa, el Estado mexicano se colocó en posición ineludible de garantizar una educación pública obligatoria de calidad, en educación básica y media superior, al alcance de todos los niños y jóvenes del país.

En este sentido y para atender los asuntos educativos, Peña Nieto nombró como Secretario de Educación al Lic. Emilio Chuayfet Chemor, a quien correspondió, una vez aprobada la Reforma, iniciar la transformación educativa, más por la parte administrativa que académica, al entablar un diálogo directo con las diferentes facciones del sindicato de maestros e instruir una centralización de la nómina magisterial del país, razón por la cual, correspondió al Instituto Nacional de Geografía e Información (INEGI), levantar un censo que no existía sobre el número y distribución de docentes y escuelas con las que contaba el Sistema Educativo Nacional.

En lo académico, tocó a la entonces Subsecretaria de Educación Básica, Profra. Alba Martínez Olivé, presentar un proyecto educativo para la educación básica al que describió como “Un nuevo enfoque de trabajo para la educación básica”. Señaló en su despegue de acciones que, el currículo nacional de educación básica no atendía las diversas necesidades de los estudiantes debido a su carácter “enciclopédico”, y que la Reforma entraba en la fase de una transformación pedagógica con la elaboración de un nuevo modelo educativo (SEP, 2013).

De igual forma, se refirió al compromiso de garantizar en todas las escuelas de educación básica, las condiciones necesarias para el aprendizaje enfatizando que, para atender y ordenar la situación actual en los centros escolares, desde su carácter normativo, era necesario un “Sistema Básico de Mejora Educativa” (SEP, 2013), que atendiera tres prioridades generales a saber:

1. la normalidad mínima escolar,
2. la mejora del aprendizaje; y
3. el abatimiento del rezago educativo desde la escuela.

Consideró, además, que para que el logro de dichas prioridades fuera indispensable el cumplimiento de tres condiciones fundamentales:

1. la reactivación de los Consejos Técnicos Escolares,

2. el fortalecimiento de la Supervisión Escolar; y
3. la descarga administrativa.

Impulsó dos proyectos específicos para la educación primaria:

1. un nuevo modelo de escuela: Escuelas de tiempo completo; y
2. un nuevo recurso educativo: Laptop para alumnos de 5º y 6º grados de primaria.

La Profra. Martínez Olivé concluyó su labor en noviembre de 2014 al segundo año de su gestión, dejó trunco el proyecto “Laptop”, no concretó la disminución al rezago educativo, no consolidó la función supervisora y su articulación con el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela (SATE), no logró disminuir la carga administrativa a los docentes. Si bien, no contribuyó a disipar dudas ni mostrar con claridad los beneficios de la Reforma Educativa y el futuro de la educación básica en nuestro país, si dio fortaleza a los equipos de trabajo de la Subsecretaría de educación básica y contribuyó a la cimentación de un nuevo modelo educativo.

Al llegar el Mtro. Aurelio Nuño Mayer al frente de la Secretaría de Educación Pública, en agosto de 2015, anuncia, en los primeros días de su gestión, siete prioridades del Sistema Educativo:

1. El plan de una nueva escuela mexicana con más autonomía de gestión escolar, flexibilidad horaria y de los calendarios escolares, fortalecimiento a los Consejos Técnicos Escolares y a los Consejos de Participación Social en la Educación.
2. La mejora de la infraestructura escolar con el programa “Escuelas al CIEN”, transparencia pública de las contrataciones y una política pública de equipamiento;

3. La estrategia de educación continua, con base en los resultados de la evaluación de desempeño 2015.
4. Un nuevo modelo educativo para educación básica y media superior con innovaciones en los contenidos y métodos pedagógicos.
5. El fomento a la equidad e inclusión para abatir el rezago educativo, atención a la discapacidad y becas.
6. La vinculación entre educación y mercado laboral con un nuevo plan para la orientación vocacional y fortalecer la educación tecnológica y dual.
7. Una Reforma administrativa para alinear los recursos con la Reforma para un gasto eficaz y transparente.

Fuente: Nuño (2016). Siete prioridades para transformar el sistema educativo.

A pesar del anuncio de estas prioridades, con una Reforma que enfocó su esfuerzo político en reorganizar la parte administrativa de la educación básica, el ámbito académico quedó rezagado y no fue sino hasta marzo de 2017, un año antes de que concluyera la administración peñista, que se publicó oficialmente el nuevo modelo educativo comprometido como parte de la Reforma Educativa, con el cual se colocó a las escuelas en el centro del sistema educativo para transformar la relación entre autoridades, maestros, alumnos, padres de familia y la sociedad en general y consideró el fortalecimiento en infraestructura de las escuelas como factor crucial para asegurar el aprendizaje de los alumnos e impulsar el desarrollo profesional de los maestros, programa al que se nombró “Escuelas al CIEN” (Nuño, 2016).

Dentro de las acciones del gobierno llevadas a cabo en este periodo y en especial las que se enmarcan dentro de la Reforma Educativa, puede decirse que la tardanza en la publicación del Nuevo Modelo Educativo, impidió observar resultados en su implementación, se precipitaron los procesos en la elaboración de materiales, de igual manera ocurrió en capacitación docente y formación de sistemas de apoyo a la escuela y a los maestros, y la cobertura al 100% en infraestructura escolar fue una promesa que no se cumplió durante el resto del sexenio presidencial, a modo personal, opino que hizo falta planear la evaluación en correlación con las acciones que le dieran

fortaleza, como debió ser una buena política pública. El no contar, en ese momento con un Modelo Educativo, la Reforma y su Ley del Servicio Profesional Docente con un proceso de evaluación en puerta, dio origen al eslogan tan utilizado entre el gremio docente, de no ser una Reforma Educativa, sino una reforma administrativa o laboral.

1.2 Marco Legal

Desde la experiencia laboral y en el marco de las actividades para atender la política educativa, tres aspectos fueron determinantes para implementar la Reforma Educativa y en particular para realizar la evaluación del desempeño docente, producto de las modificaciones hechas al 3º y 73º constitucionales, estos fueron:

1. La creación del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) y la promulgación de su Ley, con el cual se trató de dar confianza a un sistema de evaluación integral, equitativo y comprehensivo, adecuado a las necesidades y contextos regionales del país.
2. La creación del Servicio Profesional Docente, con el cual se quiso establecer un sistema meritocrático, basado en cualidades profesionales y laborales para ocupar las plazas de maestros de nueva creación o liberadas, y determinantes para al ascenso económico de los maestros a una consecuencia de la evaluación de su propio desempeño.
3. La promulgación de la Ley General del Servicio Profesional Docente, con la cual se reglamentó, entre otros procesos o mecanismos (Ingreso, Promoción Permanencia y Reconocimiento), la evaluación del desempeño docente para fines de permanencia en el servicio.

La definición de las leyes secundarias para el cambio educativo planteado en la Reforma, esencialmente en la educación básica, no fue sencillo debido a la resistencia que representaron las fracciones sindicales del magisterio mexicano al juzgar violentados sus derechos alcanzados en el servicio, no obstante, el proceso reformista parecía avanzar.

En este ambiente político de Reformas, el 11 de septiembre de 2013 se expidió la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (LINEE), con la que se otorgó legalidad al Instituto para regular y coordinar su estructura y funciones, ciñendo su aplicación a los principios de independencia, transparencia, objetividad, pertinencia, diversidad e inclusión.

Luego entonces, destacó el hecho de que, con una legislación propia el INEE se constituyó en parte del Sistema Educativo Nacional (SEN) y estableció, en su Artículo 25, como su objeto, evaluar la calidad, el desempeño y los resultados del Sistema Educativo Nacional de la educación básica y media superior, pública y privada, en todas sus modalidades y servicios. El Instituto tuvo en adelante, la tarea de diseñar y expedir los lineamientos y criterios generales de evaluación educativa a los que se sujetarían las Autoridades Educativas para llevar a cabo las funciones de evaluación.

Respecto de las evaluaciones del Sistema Educativo Nacional, la LINEE señaló en su Artículo octavo que: “serán sistemáticas, integrales, obligatorias y periódicas debiendo considerar en sus efectos los contextos demográfico, social y económico de sus agentes, los recursos o insumos humanos, materiales y financieros destinados a éste y demás condiciones que intervengan en el proceso de enseñanza-aprendizaje”. Por lo que, el Instituto tuvo que: “diseñar y expedir los lineamientos generales de evaluación educativa a los que se sujetarían las Autoridades Educativas para llevar a cabo las funciones de evaluación” (LINEE, artículos 14, 27 VII, 38 VI, y 47). Dichos lineamientos, serían obligatorios y actualizados periódicamente por el propio Instituto tomando en cuenta “los avances científicos y técnicos en materia de la educación y su evaluación” (LINEE, Artículo 29).

Dentro de las primeras acciones del ámbito normativo, los lineamientos publicados por el INEE para la primera evaluación del desempeño docente fueron:

- CRITERIOS técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia en Educación Básica, 2015-2016.
- CRITERIOS técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de dirección (Directores) en Educación Básica, 2015-2016.

De tal forma que la Junta de Gobierno del INEE, con base en los lineamientos emitidos, tuvo la tarea de revisar y aprobar los proyectos de medición y evaluación que elaboró el equipo convocado para diseñar el proceso para la evaluación del desempeño docente.

De igual manera, con la promulgación de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), publicada el 11 de septiembre de 2013, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), quedaron establecidos los objetivos del Servicio Profesional Docente (SPD), a saber:

- Mejorar, en un marco de inclusión y diversidad, la calidad de la educación y el cumplimiento de sus fines para el desarrollo integral de los educandos y el progreso del país.
- Mejorar la práctica profesional vía evaluación en las escuelas; el intercambio de experiencias y los apoyos necesarios.
- Asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y capacidades del personal docente, directivo y de supervisión.
- Estimular el conocimiento de la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.

- Asegurar un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión.
- Otorgar los apoyos necesarios para que el personal del SPD pueda, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades.
- Garantizar la formación, capacitación y actualización continua del personal del SPD a través de políticas, programas y acciones específicas.
- Desarrollar un programa de estímulos e incentivos que favorezca el desempeño eficiente del servicio educativo y contribuya al reconocimiento escolar y social de la dignidad magisterial.

Fuente: Ley General del Servicio Profesional Docente

La LGSPD, en su carácter regulatorio, obligó al despliegue de acciones sobre cuatro procesos o mecanismos en el marco del Servicio Profesional Docente:

1. Ingreso: Proceso de acceso formal al Servicio Profesional Docente.
2. Promoción: Acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos.
3. Reconocimiento: Distinciones, apoyos y opciones de desarrollo profesional que se otorgan al personal que destaque en el desempeño de sus funciones.
4. Permanencia: Continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a derechos constitucionales.

Asimismo, estableció dos Procesos Transversales que impactarían en los cuatro mecanismos:

1. Evaluación: Consiste en la acción de emitir juicios de valor que resultan de comparar los resultados de una medición u observación de componentes, procesos o resultados del Sistema Educativo Nacional con un referente previamente establecido.

2. Formación: Acciones diseñadas y ejecutadas por las Autoridades Educativas y las instituciones de educación superior para proporcionar al personal del Servicio Profesional Docente las bases teórico-prácticas de la pedagogía y demás ciencias de la educación. Comprende Actualización y Capacitación.

Fuente: Ley General del Servicio Profesional Docente

En este contexto, el sistema de evaluación que postuló el Servicio Profesional Docente fue considerado de alto impacto en el mundo, pues determinó la trayectoria laboral de los docentes desde su ingreso, promoción, permanencia y reconocimiento, con la particularidad de estar desvinculado de la evaluación de las autoridades escolares o los resultados de la evaluación de los alumnos, como anteriormente lo venía haciendo la “Carrera Magisterial” para la promoción salarial en el servicio. Interpretación personal del documento: *La evaluación del desempeño docente: de lo comprometido a lo realizado* (Instituto Belisario Domínguez, 2016).

En el caso particular del desempeño para la Permanencia en el Servicio, la LGSPD indicó que las Autoridades Educativas Locales serían las encargadas de evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y que, para tales fines, era necesario diseñar perfiles, parámetros e indicadores que identificaran la actividad sustancial del personal en servicio, y a partir de estos, diseñar instrumentos de evaluación.

Finalmente, con el decreto de la SEP para crear la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente como órgano administrativo desconcentrado, el 14 de noviembre de 2013, fue posible asignar las atribuciones correspondientes a los involucrados en los mecanismos descritos en la LGSPD, entre ellos, la estrategia de evaluación del desempeño para la permanencia en el servicio de educación básica y media superior, con apego a los lineamientos emitidos por el INEE y en acato a los preceptos normativos que la Ley estableció para dichos propósitos.

He de precisar que, desde el inicio las decisiones y acciones fueron discutidas y conjeturadas en colectivo para el trazo del camino a seguir y las acciones a realizar. Es natural pensar que en casos como este, se suelen asignar tareas específicas a cada uno de los involucrados y que cada quien realiza aportaciones en lo particular; sin embargo, en este caso, por las características del trabajo a realizar y las personales en términos de experiencia de los involucrados, así como lo inédito del proceso, prácticamente se partió de cero, nuestro Director General decidió realizar tareas en horizontal, es decir, todo el equipo se involucró en una misma tarea, hasta concluirla y dar paso a la siguiente, como la recuperación y análisis de fuentes internacionales y la lectura de documentos de trabajo.

En este momento del trabajo, puedo señalar que se trataba de ir avanzando con las lecturas y comentarios de todo el equipo en reuniones cotidianas, por lo que mis aportaciones estarían vinculadas por una parte al análisis del marco normativo con la intención de permanecer alineados al mismo, a fin de dar respuesta puntual a cada uno de los aspectos que había que establecer respecto a las características de la evaluación y las situaciones en que impactaría.

Por otra parte, estuvo mi contribución en las reuniones del equipo que fueron expresadas a partir del análisis realizado a la información que se tenía para plantear el problema; las alternativas a seguir, establecer los objetivos y observar la viabilidad de las acciones. No se trataba de tomar las propuestas en función de lo que cada quien realizaba, sino de apelar a una construcción sistemática en colectivo.

CAPÍTULO 2

REFERENTES EN EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

2.1 Marco Teórico

El ordenamiento de desarrollar una estrategia para evaluar el desempeño docente para fines de permanencia en el servicio, representó tres desafíos: ¿qué evaluar? ¿con qué evaluar? y ¿para qué evaluar? Dar respuesta a estas preguntas conllevó a la conformación de un marco a partir de la revisión de experiencias vividas en otros países que a continuación se describen.

Sin desconocer la influencia de factores como el nivel socioeconómico y el capital cultural de las familias de los alumnos, las prácticas de enseñanza de los docentes, que se considera factor determinante para promover una educación de calidad, como se comprende de Cornejo y Redondo (2007) y Treviño (2010), por lo que una política educativa encaminada a fortalecer la profesión docente, de acuerdo con la OCDE (2009), debe ser prioridad de un sistema educativo que busca mejorar la calidad de los aprendizajes de los alumnos.

En la formación de los alumnos se exigió de los docentes garantizar la eficiencia de su labor, de modo que sean capaces de desplegar su competencia didáctica para contribuir al cumplimiento de los principios que estableció la política en curso en materia de educación. Se ha esperado que el docente ejerza una buena práctica orientada al desarrollo del pensamiento crítico, la creatividad, la capacidad para resolver problemas, la disposición al aprendizaje permanente y las habilidades socio afectivas en sus alumnos, entre otras cualidades más.

Considerando la experiencia internacional en la materia, la evaluación del desempeño docente planteó como necesidad básica de crear un marco común sobre lo que se entiende por buenas prácticas docentes y directivas, en tanto, aspectos que

orientaran la toma de decisiones con respecto a la evaluación, formación continua y desarrollo profesional, como se interpretó de Isore (2010).

Esta exigencia trazó la necesidad de mejorar el desempeño docente, teniendo en cuenta responsabilidades que se asumen en contextos específicos y condiciones diversas, en el sentido de Montenegro (2007): “el desempeño del docente se entiende como el cumplimiento de sus funciones; éste se halla determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno. Asimismo, el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto sociocultural, el entorno institucional, el ambiente de aula y sobre el propio docente mediante una acción reflexiva”.

Se tomó en cuenta que a la par en el proceso de mejoramiento de la práctica docente, el papel del director es uno de los principales factores de eficacia escolar, interpretado de Schmelkes (1995), por lo que el desempeño directivo involucra el conjunto de acciones que lidera el director, dirigidas a apoyar las prácticas educativas, el ambiente escolar y la organización del trabajo, con la intención de asegurar condiciones favorables para que la escuela cumpla con su cometido, de que todos los alumnos alcancen aprendizajes de calidad. Interpretación tomada de Antúnez (2004).

Desde esta perspectiva de mejora profesional, fue posible identificar en la normativa, dos acciones: por un lado, evaluar el desempeño docente y directivo que garantice una práctica óptima en favor del aprendizaje de niños y jóvenes y, por otra, identificar fortalezas y debilidades, a partir de las cuales impulsar el desarrollo profesional continuo. De esta manera, la evaluación se razonó en dos sentidos: como una evaluación sumativa para la rendición de cuentas y como una evaluación formativa para retroalimentar el desempeño.

Fuente: Ley General del Servicio Profesional Docente

Pero, ¿qué era evaluar el desempeño? Retomando a Tejedor (2012): “evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y logros obtenidos de acuerdo a su cargo,

durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados. Se pretende dar a conocer a la persona evaluada, sus puntos fuertes y sus necesidades formativas para mejorar su actuación profesional y contribuir así a la mejora de la calidad de la educación”. Situados en un contexto, es posible interpretar la evaluación del desempeño profesional como un proceso sistemático de obtención de datos de prácticas docentes con el objeto de observar el efecto educativo que produce en los alumnos. Así, se planteó un esquema de evaluación del desempeño docente que buscó integrar ambas finalidades, como ha sucedido en otros países, de acuerdo con la información de Stronge y Truker (2003).

En otro debate, se propuso considerar el logro educativo de los alumnos como factor a evaluar, sin embargo, se dedujo que los resultados de los alumnos no podían estar atados a un sistema de evaluación docente debido a que en el logro educativo de los estudiantes intervienen factores que van más allá de la práctica profesional docente. Al respecto, Vaillant (2008) expresó que “cualquier indicador de rendimiento de los alumnos que se utilice para valorar la competencia docente deberá incorporar como “variables condicionantes”, al menos: características del currículum, de la institución, del medio socio-familiar del que proceden los alumnos, así como sus capacidades o actitudes”.

Respecto de los instrumentos, se observó la potencia de las pruebas estandarizadas para evaluar conocimientos y habilidades en ciertas áreas de la práctica docente, por ejemplo: el conocimiento del currículum, los principios didácticos, el conocimiento de sus alumnos, entre otros; sin embargo, se detectaron limitaciones para valorar tareas de ejecución o aspectos de carácter actitudinal. En consecuencia, se repasó la experiencia en Latinoamérica que consideró recuperar información sobre las percepciones de los diferentes actores educativos, como se entendió de Flotts, M. y Abarzúa, A. (2011), y se analizó su capacidad para recopilar información sobre el tipo de acciones e interacciones que el docente entabla cotidianamente en su actuar profesional. Las acepciones que se consideraron útiles fueron:

- a. Los alumnos. Informantes clave que pueden aportar información en aspectos como la generación de un clima de confianza en el aula o la retroalimentación que les ofrecen en clase, entre otros; sin embargo, se requiere de cierto grado de madurez de los alumnos para recopilar la información, así se recuperó de Canales (2004).
- b. Las autoridades educativas. El informe de los directivos sobre el desempeño docente, son herramientas útiles para conocer aspectos clave de la práctica docente, así se interpretó de Flotts, M. y Abarzúa, A. (2011). La limitante radicaba en que recuperar la percepción de la autoridad, puede ser valorado como un medio de control.
- c. El propio docente. Este enfoque se centró en conocer cómo los docentes logran resolver cierto tipo de situaciones y qué sustento hay detrás de ello; no obstante, el docente puede ser poco objetivo al momento de evaluarse a sí mismo o puede omitir acciones y conductas que no permitan valorar realmente cómo es su desempeño.

De los anteriores referentes, se concluyó que la recopilación de opinión de los actores educativos, planteaba limitaciones en un grado de subjetividad en los juicios de valor sobre el sujeto evaluado, por tanto, se siguieron analizando diversas experiencias en materia de evaluación docente.

Otras experiencias internacionales planteaban métodos de evaluación basados en la revisión de evidencias de la práctica docente en formato de portafolio integrado por planes de clase, materiales didácticos, grabaciones pedagógicas en video, muestras de trabajos realizados por los estudiantes, como se tomó de Bonilla (2003).

Un aspecto lógico que se contrastó, fue recopilar evidencia de la práctica mediante observaciones en el aula, como se describe en UNESCO (2007), que permitan observar si el maestro adoptó prácticas adecuadas en su lugar de trabajo más usual: el aula, sin embargo, dependiendo del evaluador y del contexto, la utilidad de la evidencia recopilada puede no ser objetiva. Por tanto, se concluyó en este

sentido; que la experticia observada directamente del maestro en los contenidos que debe dominar, ejerce un rol menor en algunas situaciones, pero es muy importante en otras, como se interpretó de Peterson (2000).

Aunado a lo anterior, plantear un esquema de evaluación del desempeño docente y directivo que aporte información sustantiva con fines formativos, requiere de personal calificado en la aplicación de instrumentos de mayor grado de complejidad. Como se comprendió de Pérez (2009), la necesidad de formar y certificar evaluadores para los procesos de evaluación del desempeño docente y directivo, lo que implica reconocer a la evaluación educativa, como un campo de acción profesional con especialistas preparados para desarrollar las acciones que demanda un proceso de evaluación del desempeño profesional.

Además, la regulación de la función docente y directiva en educación para garantizar la calidad de las condiciones pedagógicas y organizativas en los planteles, como se interpretó de Arnaut (2014) y Bensusán y Tapia (2014); plantea el desafío de los aspectos laboral, administrativo y político que habrán de afrontarse como: el fortalecimiento del servicio profesional de carrera y la validación legal y técnica de los aspectos sustantivos de la evaluación docente, por parte de los actores que integran la educación en nuestro país docentes, directivo, autoridades educativas federales y estatales, sindicatos, organismos descentralizados, organizaciones civiles, entre otros, como se interpreta de Del Castillo (2011).

De acuerdo con toda la literatura revisada y con la finalidad de contar con métodos e instrumentos pertinentes y cercanos a los diversos contextos de la práctica docente para la evaluación del desempeño, se concluyó que para obtener evidencias sobre el desempeño docente y que además fueran pertinentes para una evaluación, había que considerar alcances y limitaciones diversas, dada la complejidad y carácter multidimensional de la práctica, por lo que finalmente se determinó aplicar la evaluación con varios instrumentos que dieran para retroalimentar el desempeño profesional de los docentes, mismos que se detallan posteriormente.

Antes de pasar al siguiente capítulo, comento que la revisión de información para la conformación del marco teórico presentó algunos debates en términos de lo que realmente era importante y aquello que no lo era. Todo el equipo recopiló información, pero por la premura de accionar la evaluación, no era posible revisar toda la información existente, por lo que participe, como filtro para su revisión; es decir, además de analizar los documentos, seleccioné aquellos que podían ofrecer información que se alineara a las necesidades de atención que la normatividad obligaba, a las condiciones y contexto educativo, y político que pudiera aportar factibilidad de realizarse en nuestro país.

Los documentos se ponían a consideración en las reuniones de trabajo y una vez aprobados se procedía a su análisis. De esta manera, fue posible construir un marco teórico por tópicos, desde la parte conceptual de lo que se consideró una evaluación del desempeño, pasando por los aspectos procedimentales que fueron utilizados con éxito en algunos países, hasta la utilización de instrumentos de distinta índole para obtener los productos que avalarán un resultado suficiente. De toda la gama de propuestas, las que se siguieron en la estrategia no solo fueron consensuadas por el equipo de la Dirección General de Permanencia, también contribuyeron con observaciones y nuevas propuestas otras instancias de la CNSPD y equipos del INEE en función de su viabilidad y conveniencia.

CAPÍTULO 3

ESTRATEGIA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO EN MÉXICO

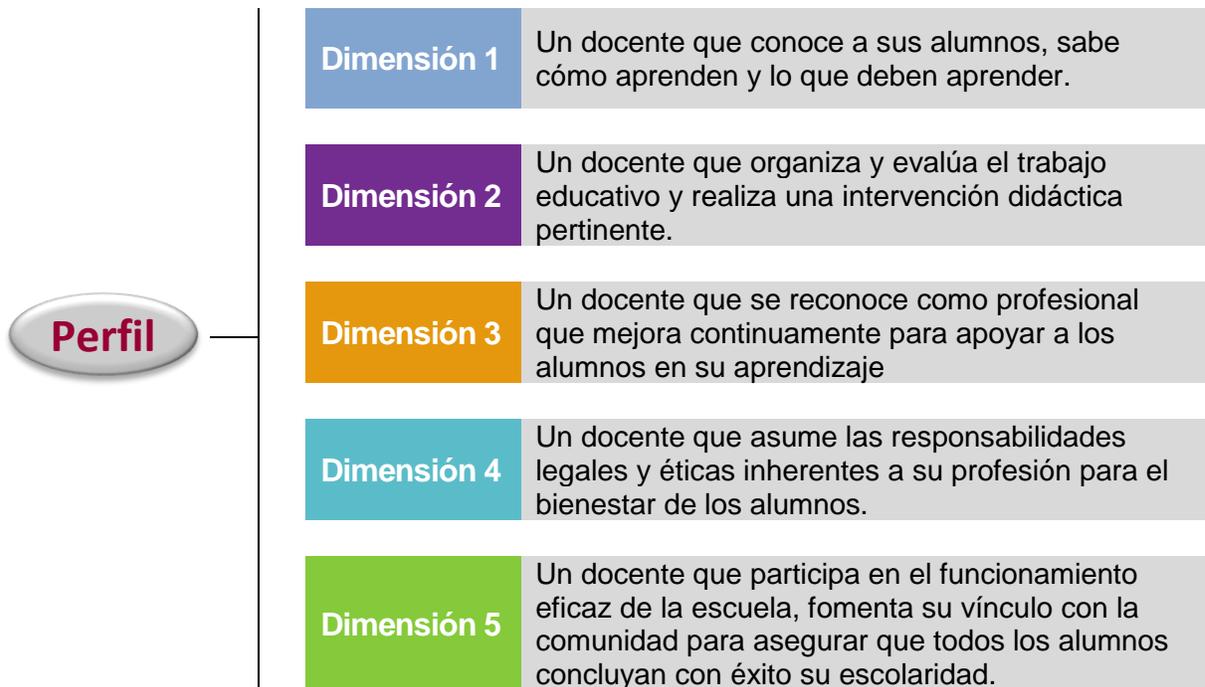
3.1 Diseño. Actividades Relevantes

El referente inmediato que se recuperó para diseñar la estrategia y evaluar el desempeño docente, fue el documento llamado: *Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes*, incluyendo en su contenido, *Propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos de evaluación. Concurso de oposición para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica*.

El documento fue elaborado por la SEP a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), este se definió con la participación de docentes, directores, titulares de los niveles educativos de los 32 Estados, así como, funcionarios estatales y federales, mismos que fueron convocados para consensuar la pertinencia de los indicadores a partir de las funciones que realizan las figuras educativas dentro del Sistema Nacional de Educación Pública. Este documento fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 13 de febrero 2014 y sigue siendo hasta el momento actual, el referente nacional de la práctica docente.

El Perfil profesional de los docentes, con sus dimensiones, parámetros e indicadores que sirvió para los docentes que deseaban ingresar al Servicio Profesional Docente, se integró con cinco dimensiones que describieron los dominios fundamentales de los aspirantes, logrados en su formación inicial:

PERFIL PARA EL INGRESO 2014 – 2015



Fuente: SEP (2014). Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos de evaluación.

De estas dimensiones, se derivan parámetros para describir aspectos del saber y del quehacer docente, mismos que van acuerdo con los niveles y modalidades o servicios de que se trate. De cada parámetro se desprende un conjunto de indicadores que marcan el nivel y las formas en que tales saberes y quehaceres se deben concretar, estos indicadores dan cuenta de aspectos que, para fines de la evaluación, dieron la posibilidad de ser evaluados con determinado instrumento.

Otra característica del documento *Perfiles, Parámetros e Indicadores para el ingreso* incluyó, como apartado cuatro, una sección denominada *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de Evaluación para el Ingreso a la Educación Básica*, en donde se describen, las características del concurso de oposición para el ingreso, aspectos importantes de selección y detalles de los instrumentos de evaluación para cada etapa, así como los criterios para la calificación y asignación de las plazas.

Cabe mencionar que estos documentos tomaron entre el gremio docente, un nombre coloquial, que sigue prevaleciendo hoy en día, los “PPI” para nombrar el *Perfil, Parámetros e Indicadores*, mientras que al documento de *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos* se le conoce como “EAMIS”. Ambos se diseñaron desde la CNSPD, para la evaluación de ingreso y para la evaluación del desempeño.

Posteriormente, con la definición de la estrategia para la evaluación del desempeño, y teniendo como referente los PPI para el Ingreso 2014-2015, fue necesario establecer, de entrada, un calendario de actividades al interior del equipo de trabajo de la DGP, con el siguiente orden:

1. Diseño de la primera versión de Perfiles, Parámetros e Indicadores (PPI) para el desempeño docente y de personal directivo.
2. Realización de una reunión nacional con autoridades educativas locales a fin de recuperar sus aportaciones a los PPI.
3. Ajustes a la primera versión de los PPI.
4. Entrega al INEE de la segunda versión de PPI para su revisión y aprobación.
5. Revisión y autorización de los PPI por parte del INEE.
6. Publicación de la versión definitiva de los PPI para la evaluación del desempeño.

Una vez llevadas a cabo las actividades descritas, los documentos que se elaboraron fueron autorizados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), el 27 de marzo de 2015, para la Educación Básica y publicados para su consulta en el portal del *Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente*, con fecha del 13 de abril de 2015. Los documentos publicados fueron:

- Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes.
Evaluación del Desempeño Docente. Ciclo escolar 2015 - 2016.

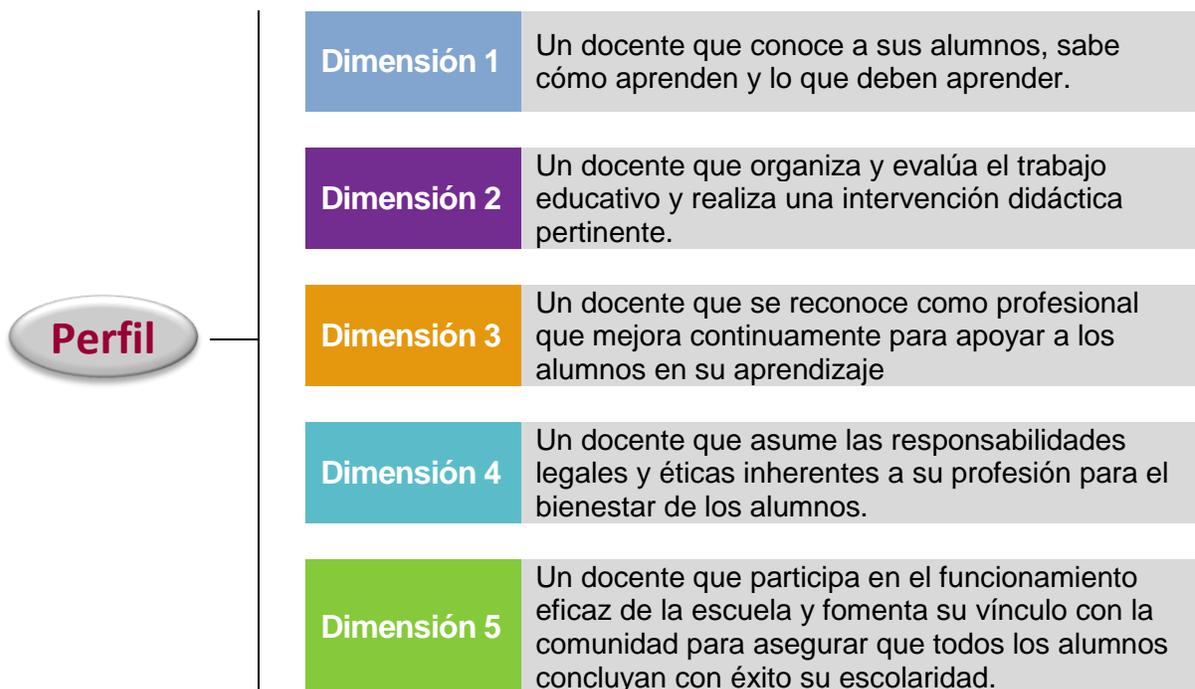
- Perfil, Parámetros e Indicadores para Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión. Evaluación del desempeño de personal con funciones de dirección y supervisión. Ciclo escolar 2015 - 2016.

En estos, se buscó expresar lo que se consideró esencial para una buena práctica docente o directiva, independientemente del nivel o tipo de servicio educativo, coherentes con los principios en las distintas áreas del conocimiento didáctico y de la formación de los alumnos.

El Perfil de desempeño para la permanencia en el servicio se diseñó considerando las mismas dimensiones para el concurso de Ingreso llevado a cabo en 2014-2015. Una vez publicados, las primeras impresiones de los maestros, fueron que el PPI de ingreso y el de permanencia eran lo mismo. En este sentido, el argumento o justificación que se dio, fue que efectivamente las dimensiones y parámetros eran genéricos en ambos procesos, justamente porque no se podía pedir al docente para su ingreso, conocimientos y habilidades distintas a las que reflejaría posteriormente en su desempeño ya dentro del servicio. Además, si había una diferencia entre unos y otros, diferencia que radicaba en el nivel taxonómico.

Esto quiere decir que para evaluar el Ingreso fue en términos de conocimiento, mientras que, para evaluar el desempeño docente, fue con descriptores que permitieran valorar la aplicación del conocimiento y despliegue de sus habilidades. Cómo hacerlo y porqué, es decir, aplicar, desarrollar y argumentar lo que hace un docente en la práctica. El Anexo 1 muestra ejemplos de estas modificaciones tanto para Parámetros como para Indicadores.

DIMENSIONES PARA EL DESEMPEÑO. CICLO ESCOLAR 2015-2016



Fuente: SEP (2015). *Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes. Evaluación del Desempeño Docente. Ciclo escolar 2015 - 2016.*

Una característica distintiva de estos PPI del desempeño, revisados y aprobados por el INEE, fue precisamente su carácter genérico, buscaron expresar lo esencial para una buena práctica docente o directiva como: la planeación, el dominio de los contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la evaluación del alumnado y el logro de sus aprendizajes, la colaboración en la escuela y el diálogo con los padres de familia o tutores; además, para la función directiva se incluyeron temas sobre gestión y liderazgo. Conservaron su carácter nacional y mostraron las características, cualidades y aptitudes deseables para un desempeño profesional eficaz. El Anexo 2 muestra, con un ejemplo, el razonamiento que se siguió para la estructura de los PPI.

Los criterios que el INEE utilizó para aprobar los PPI, se describen en la siguiente tabla.

Criterios para validar	Parámetros	Indicadores
Congruencia	El contenido del parámetro corresponde con la dimensión del perfil	El contenido del indicador corresponde con el parámetro
Pertinencia	El parámetro es útil, adecuado y procedente para valorar la dimensión	El indicador es útil, adecuado y procedente para medir el parámetro, es unidimensional
Generalización	Es independiente del contexto, no se modifica por el lugar o condiciones culturales, sociales o laborales	Es independientes del contexto, no se modifica por el lugar o condiciones culturales, sociales o laborales
Suficiencia	El parámetro contiene la información necesaria para evaluar un aspecto de la dimensión	El indicador contiene la información necesaria para evaluar un aspecto del parámetro
Claridad	Es auto-explicativo, está expresado en forma precisa	Es auto-explicativo, está expresado en forma precisa y contiene una acción observable y medible
Coherencia de contenido	El conjunto de parámetros conforman un marco de referencia coherente con respecto a la dimensión	El conjunto de indicadores conforman un marco de referencia coherente con respecto al parámetro
Suficiencia de contenido	La información contenida en el conjunto de parámetros es la necesaria para evaluar toda la dimensión	La información contenida en el conjunto de indicadores es la necesaria para evaluar todo el parámetro

Fuente: INEE (2016). *Informe técnico para la validación de la idoneidad de perfiles, parámetros e indicadores para la evaluación del desempeño de docentes y técnicos docentes. Ciclo escolar 2015-2016.*

Una vez aprobados por el INNE, fueron publicados los Perfiles, Parámetros e Indicadores para los docentes por nivel educativo: Educación preescolar, primaria y secundaria; por modalidad, especialidad o servicio educativo: Educación indígena, Educación especial, Educación física, Educación telesecundaria; para Educación Secundaria Artes: Artes Visuales, Danza, Música y Teatro. También incluyó: Lengua indígena, Segunda lengua: inglés, Asignatura francés, Asignatura estatal, Artes y Tecnología.

Para Técnicos Docentes incluyó: Maestro de taller de lectura y escritura. Educación Preescolar, Primaria y Secundaria; Acompañante de música. Educación

Preescolar; Maestro de enseñanza artística. Educación Primaria; Maestro de taller. Educación Primaria; Promotor de TIC. Educación Primaria; Maestro de música. Educación Indígena; Maestro de taller. Educación Indígena; Tutor en Albergue Rural. Educación Primaria; Acompañante de Música. Educación Especial; Maestro de taller. Educación Especial; Maestro de taller. Misiones Culturales; Maestro de aula de medios. Educación Secundaria.

A diferencia del concurso de ingreso 2014-2015, para la evaluación del desempeño docente 2015–2016 con fines de permanencia en el servicio, se elaboró como documento independiente, el llamado: *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos para la Evaluación del Desempeño 2015-2016*, que fue publicado en la página del *Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente*, con fecha 24 de abril de 2015.

El documento EAMI, sirvió para describir a detalle el marco normativo del proceso y los propósitos de la evaluación, que fueron:

- Valorar el desempeño del personal docente y técnico docente de Educación Básica, para garantizar un nivel de suficiencia.
- Identificar necesidades de formación de los docentes y técnicos docentes de Educación Básica, para mejorar sus prácticas de enseñanza y su desarrollo profesional.
- Regular la función docente y técnico docente, para definir los procesos de promoción en la función y de reconocimiento profesional.

Fuente: *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos para la Evaluación del Desempeño 2015-2016*

De igual forma, estableció con claridad las características de la evaluación como:

- Una evaluación de carácter formativo, que identifica logros y áreas de oportunidad a fortalecer a fin de mejorar sus prácticas de enseñanza con acciones de formación continua, tutoría y asistencia técnica.

- Una evaluación de reconocimiento, que da cuenta de los saberes y la experiencia adquirida e identifica los rasgos fundamentales, necesarios y suficientes para logro de los aprendizajes de los alumnos.
- Una evaluación de recuperación de información, que considera las condiciones de labor de los docentes desde el contexto sociocultural y las específicas, de la escuela y el aula, en su práctica cotidiana.

Adicionalmente, considera las etapas que integraron el proceso, lo que permitió a los participantes familiarizarse con ellas, conocer las características y aspectos de cada una de las mismas:

- Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.
- Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza.
- Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.
- Etapa 4. Planeación didáctica argumentada.
- Etapa 5. Evaluación complementaria. Para los docentes de Secundaria que imparten la Asignatura Segunda Lengua: inglés

Los detalles de cada etapa se pueden observar también, en la descripción de los aspectos que incluyeron en cada etapa, Anexo 3.

Siguiendo el curso del diseño de la estrategia para la evaluación del desempeño, respecto de los métodos e instrumentos para la evaluación, se tomaron aspectos cercanos al contexto escolar, como los que a continuación se enlistan:

1. La normalidad mínima. Son las condiciones básicas indispensables que deben cumplirse en cada escuela pública de educación básica para el buen desempeño de la tarea docente y el logro de los aprendizajes de sus alumnos.
2. La planeación didáctica. Es el trabajo de planificación e intervención didáctica que realiza el docente de acuerdo a las condiciones y necesidades de los alumnos.

3. El dominio de los contenidos. Es el conocimiento de los contenidos, propósitos, enfoques y prácticas educativas con que cada figura educativa interviene para el cumplimiento del trabajo escolar.
4. El ambiente en el aula. Son las condiciones físicas y de convivencia desarrolladas en las aulas.
5. Las prácticas didácticas. Se refiere a las acciones con que los docentes intervienen directamente en el proceso de enseñanza de los alumnos.
6. La evaluación de los alumnos. Alude a la valoración realizada al desempeño escolar de los alumnos en determinada materia o aspecto evaluable.
7. El logro de aprendizaje de los alumnos. Es la valoración que se tiene del avance de lo que aprenden los alumnos resultado de lo que los docentes les enseñan.
8. La colaboración en la escuela. Son las tareas que realiza el docente con el colectivo escolar para la mejora del servicio educativo.
9. El diálogo con los padres de familia o tutores. Refleja la relación creada entre el colectivo docente y los padres de familia para conseguir una mejor calidad educativa en los alumnos.
10. Los contextos sociales y culturales diversos. Refiere las condiciones sociales y culturales en que se ven inmersos los alumnos, las escuelas y la zona escolar.
11. Referentes para la mejora continua. Atañe a diversas acciones que los docentes, directivos o supervisores pueden realizar para mejorar su desempeño profesional.

La consideración de estos aspectos mencionados partió de un análisis consensuado al interior del equipo de trabajo, afín de determinar los instrumentos con los cuales podrían ser evaluados:

Aspecto a evaluar	Métodos e instrumentos
1. La normalidad mínima.	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa. (<i>in situ</i>) - Entrevista al director, supervisor o padres de familia. - Encuesta a alumnos. - Entrevista estructurada al docente. - Autoevaluación. - Portafolio o expediente de evidencias.

Aspecto a evaluar	Métodos e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Observación entre pares. - Registro histórico de actividades.
2. La planeación didáctica.	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación didáctica argumentada. - Entrevista estructurada al docente. - Examen objetivo basado en casos. - Autoevaluación de la planeación didáctica. - Portafolio o expediente de evidencias. - Diseño de proyectos.
3. El dominio de los contenidos.	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa. (<i>in situ</i>) - Videograbación. - Planeación didáctica con énfasis en la intervención en el aula. - Encuesta a alumnos. - Entrevista estructurada al docente. - Examen objetivo basado en casos. - Autoevaluación.
4. El ambiente en el aula.	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa. (<i>in situ</i>) - Videograbación. - Planeación didáctica con énfasis en la intervención en el aula. - Entrevista o informe del director o supervisor. - Encuesta a alumnos. - Entrevista estructurada al docente. - Rúbrica. - Examen objetivo basado en casos. - Autoevaluación. - Portafolio o expediente de evidencias.
5. Las prácticas didácticas.	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa. (<i>in situ</i>) - Videograbación. - Planeación didáctica con énfasis en la intervención en el aula. - Encuesta a alumnos. - Entrevista estructurada al docente. - Rúbrica. - Examen objetivo basado en casos. - Autoevaluación. - Portafolio o expediente de evidencias.
6. La evaluación de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista o informe del director o supervisor. - Examen estandarizado de los alumnos. - Trabajos de los alumnos.
7. El logro de aprendizaje de los alumnos.	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa. (<i>in situ</i>) - Planeación didáctica con énfasis en la intervención en el aula. - Entrevista o informe del director o supervisor. - Encuesta a alumnos. - Entrevista estructurada al docente. - Autoevaluación.

Aspecto a evaluar	Métodos e instrumentos
	<ul style="list-style-type: none"> - Portafolio o expediente de evidencias. - Encuesta a padres de familia.
8. La colaboración en la Escuela.	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa. (<i>in situ</i>) - Videograbación. - Entrevista o informe del director o supervisor. - Entrevista estructurada al docente. - Autoevaluación. - Portafolio o expediente de evidencias. - Entrevista entre pares (docentes).
9. El diálogo con los padres de familia o tutores.	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa. (<i>in situ</i>) - Videograbación. - Entrevista o informe del director o supervisor. - Entrevista estructurada al docente. - Autoevaluación. - Entrevista entre pares (docentes). - Encuesta a padres de familia. - Registro de reuniones con padres de familia.
10. Los contextos sociales y culturales diversos.	<ul style="list-style-type: none"> - Observación directa. (<i>in situ</i>) - Planeación didáctica con énfasis en un diagnóstico del contexto. - Entrevista o informe del director o supervisor.
11. Referentes para la mejora continua	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevista o informe del director o supervisor. - Autoevaluación. - Portafolio o expediente de evidencias. - Comprobantes documentales de formación. - Plan de desarrollo profesional.

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

Finalmente, de los aspectos a evaluar, no se consideraron la evaluación de los alumnos y logro de aprendizaje de los alumnos, ya que, para ambos casos correspondía al INEE elaborar la estrategia y los instrumentos para evaluar el aprovechamiento del alumnado de Educación Básica, en otro proyecto.

Hubo otros métodos que se consideraron valiosos para evaluar el desempeño como la observación directa *in situ* observando directamente el trabajo del docente frente grupo, en el aula, pero esta idea fue descartada por diversos factores, la falta de tiempo, la cantidad de recursos financieros que no se tenía, la falta de recursos

humanos, incluyendo al personal que tendría que ser previamente certificado por el INEE para fungir como observadores, entre otras condiciones que por la premura no se podrían lograr.

De tal forma que, como se mencionó en el marco Teórico, se determinó finalmente que la evaluación del desempeño para fines la permanencia en el servicio, no podía ser susceptible de realizarse con un sólo instrumento, ni con una sola forma de examinación, por tanto, se hizo una cuidadosa selección de parámetros e indicadores en términos del alcance y la factibilidad de evaluar, con determinado instrumento. El Anexo 4 muestra un ejemplo de los aspectos y las matrices construidas para dicha discriminación.

La tabla siguiente muestra los métodos e instrumentos definitivos que se acordó incluir para la evaluación de cada figura.

Métodos e instrumentos seleccionados para evaluar cada figura	
Docente y Técnico Docente	Director
1) Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales. 2) Expediente de evidencias de enseñanza 3) Examen de conocimientos y competencias didácticas 4) Planeación didáctica argumentada 5) Evaluación complementaria	1) Expediente de evidencias de la función de Dirección 2) Examen de conocimientos y habilidades directivas 3) Ruta de Mejora argumentada

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

A continuación, se detallan las características de cada uno de los métodos e instrumentos que se utilizaron en la evaluación de cada figura educativa en apego a los *Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia y dirección en Educación Básica, 2015-2016, emitidos por el INEE.*

DOCENTES FRENTE A GRUPO			
Descripción del instrumento	Información que recopiló	Forma en que se aplicó	Instrumento que se elaboró
1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales			
<p>Cuestionario estandarizado, conformado fundamentalmente por escalas tipo Liker que sería respondido por la autoridad educativa inmediata superior al docente o técnico docente.</p> <p>Este instrumento no fue considerado para fines de calificación, sino para efectos de diagnóstico y retroalimentación</p>	<p>El grado de cumplimiento de las responsabilidades profesionales del docente que son inherentes a su profesión, su participación en el funcionamiento de la escuela, en órganos colegiados y su vinculación con los padres de familia y con la comunidad escolar, considerando la importancia de la Normalidad Mínima de Operación Escolar.</p>	<p>El informe fue emitido por el director de la escuela o, en su caso, por el supervisor de la Zona Escolar, se requirió en línea a través de la plataforma del Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente. Se emitió un comprobante como evidencia de haber efectuado el proceso.</p>	<p>Un cuestionario con el registro de hechos y estadísticas correspondientes a la normalidad mínima y a los aspectos relacionados con las responsabilidades profesionales del profesor.</p>
2. Expediente de evidencias de enseñanza			
<p>Una muestra de los trabajos de los alumnos como evidencia de su práctica de enseñanza, a partir de los cuales el elaboró una argumentación, que fue evaluada mediante rúbricas por evaluadores certificados por el INEE.</p> <p>Las evidencias a considerar fueron:</p> <p>a) trabajos realizados por los alumnos</p> <p>b) tareas asignadas por el profesor</p>	<p>El análisis que realizó el docente sobre una selección de los productos de enseñanza de sus alumnos que contempló: la descripción de las características del desarrollo y aprendizaje de los estudiantes; la explicación de las situaciones de aprendizaje que plantea, a partir del enfoque didáctico; la elección de los contenidos de aprendizaje para el logro de los propósitos educativos y la utilización</p>	<p>El docente recopiló sus evidencias, las subió a una plataforma y realizó una descripción de ellas.</p> <p>Para preescolar y primaria, cuatro evidencias: dos del campo de formación Lenguaje y comunicación y dos de Pensamiento</p>	<p>No aplicó</p>

DOCENTES FRENTE A GRUPO			
Descripción del instrumento	Información que recopiló	Forma en que se aplicó	Instrumento que se elaboró
<p>c) evaluaciones realizadas (exámenes, pruebas y ejercicios calificados)</p> <p>d) cuadernos de los estudiantes (en Educación Básica)</p>	<p>de los resultados de la evaluación. También valoró la reflexión del docente sobre su práctica y su vinculación con el aprendizaje de sus alumnos, así como los recursos y materiales didácticos que empleó, las observaciones y comentarios que hizo a los trabajos de los alumnos y las orientaciones didácticas que utilizó al momento de evaluar las tareas educativas.</p>	<p>matemático, de alumnos con distinto desempeño: dos con alto y dos con bajo.</p> <p>Para nivel secundaria, los trabajos serían de la asignatura que imparten.</p>	
3. Examen de conocimientos y competencias didácticas			
<p>Examen de conocimientos estandarizado, de opción múltiple y autoadministrable a partir de la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica educativa.</p> <p>Se integró con 20 a 25 casos, cada uno se integró con tres a cinco reactivos asociados al texto.</p>	<p>Los conocimientos y las competencias didácticas que el docente pone en juego para propiciar el aprendizaje de los alumnos, la colaboración en la escuela y el vínculo con los padres de familia y la comunidad.</p> <p>Involucró dos aspectos:</p> <p>a. Conocimientos disciplinares.</p> <p>b. Competencias didácticas.</p>	<p>El sustentante acudió en fecha señalada en la convocatoria a la sede designada y resolvió en línea las tareas evaluativas asociadas a los casos en un tiempo de 4 horas.</p>	<p>Un examen en línea</p>
4. Planeación didáctica argumentada			
<p>Argumentación de la práctica:</p> <p>a) Diagnóstico del nivel de logro de sus estudiantes, con base</p>	<p>La capacidad del docente para analizar, justificar, sustentar y dar sentido a las estrategias de intervención didáctica elegidas para elaborar y</p>	<p>El sustentante acudió en fecha señalada en la convocatoria a la sede designada donde se le</p>	<p>No aplicó</p>

DOCENTES FRENTE A GRUPO

Descripción del instrumento	Información que recopiló	Forma en que se aplicó	Instrumento que se elaboró
<p>en la descripción del contexto escolar</p> <p>b) Plan de clase con argumentación sobre el tema a desarrollar.</p> <p>c) Fundamentación de las estrategias de intervención didáctica elegidas, a partir del diagnóstico.</p> <p>d) Reflexión de los resultados del plan de clase, efectos de la intervención didáctica, valoración de lo desarrollado y logrado, y formas de mejorar el plan y su práctica en el aula.</p>	<p>desarrollar su planeación didáctica; así como la capacidad para analizar y reflexionar sobre lo que esperaba que aprendan sus alumnos y sobre el uso de los resultados de las evaluaciones con fines de mejora.</p>	<p>solicitó, al momento, diseñar una planeación didáctica argumentada en un tiempo de 3 horas.</p>	
5. Evaluación complementaria			
<p>Examen escrito autoadministrado, complementario para docentes de Segunda lengua: inglés que solicitó del sustentante escuchar y redactar en lengua inglesa.</p>	<p>El nivel de dominio del idioma inglés de los docentes de Educación Secundaria que imparten la asignatura Segunda lengua: inglés, en dos áreas:</p> <p>a. Comprensión de conversaciones orales</p> <p>b. Comprensión de textos escritos.</p>	<p>El sustentante acudió en fecha señalada en la convocatoria a la sede designada donde resolvió el examen en línea en un tiempo de 4 horas.</p>	<p>Un examen en línea.</p>

DOCENTES CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN			
Descripción del instrumento	Información que recopiló	Forma en que se aplicó	Instrumento que se elaboró
1. Expediente de evidencias de la función de Dirección			
Expediente que demandó del director una prueba de su gestión con base en datos duros de los alumnos de su escuela.	El análisis y la reflexión que el director hace de la información contenida en las evidencias de su gestión directiva, a partir de argumentar las decisiones y acciones que toma en el ejercicio de su función, con base en: <ul style="list-style-type: none"> a) Eficiencia terminal b) Rezago c) Deserción escolar d) Reprobación e) Logros escolares. 	El director recopiló sus evidencias, las subió a una plataforma y elaboró una breve descripción de ellas.	No aplicó
2. Examen de conocimientos y habilidades directivas			
Examen estandarizado autoadministrado, de opción múltiple, con reactivos de aplicación. Presentó situaciones específicas que simularon condiciones de la realidad de la escuela, es decir, casos de la función directiva a resolver.	Los conocimientos y las competencias que el director pone en juego para propiciar el adecuado funcionamiento de la escuela al coordinar, gestionar y ejercer un liderazgo en los procesos de mejora continua, a partir de la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica escolar, con base en: <ul style="list-style-type: none"> a) Liderazgo b) Gestión escolar c) Planeación d) Trabajo colaborativo 	El sustentante acudió en fecha señalada en la convocatoria a la sede designada donde se le solicitó responder el examen en un tiempo de 4 horas.	Un examen en línea
3. Ruta de mejora argumentada			
Ruta de mejora del centro escolar, a partir de un diagnóstico global del logro educativo de los alumnos, del trabajo docente, del desarrollo profesional, de las condiciones de infraestructura del plantel y del contexto social en que se encuentra.	La capacidad del director para analizar el contexto interno y externo de la escuela, jerarquizar prioridades y definir metas en la Ruta de mejora, así como la argumentación que hace para propiciar la mejora continua de la escuela y los aprendizajes de los alumnos, con base en: <ul style="list-style-type: none"> a) Diagnóstico del contexto. b) Argumentación del contexto en que se diseñó la Ruta de mejora. 	El sustentante acudió en fecha señalada en la convocatoria a la sede designada donde se le solicitó, al momento, diseñar la Ruta de mejora en un tiempo de 3 horas.	No aplica

DOCENTES CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN			
Descripción del instrumento	Información que recopiló	Forma en que se aplicó	Instrumento que se elaboró
	c) Fundamentación de las acciones y razones, enfatizando prioridades. d) Reflexión sobre los resultados de la aplicación en términos de: impacto en la comunidad escolar, logros alcanzados, aspectos por lograr, y posibles modificaciones a la Ruta.		

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

3.2 Operación. Principales Factores

En la operación de la evaluación del desempeño para fines de permanencia en el servicio, 2015-2016, fue necesaria la participación conjunta de diferentes instancias, cada una con responsabilidades específicas, que fueron:

- La Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), como órgano descentralizado dependiente de la Secretaría de Educación Pública (SEP), responsable del Servicio Profesional Docente del que formó parte la evaluación del desempeño docente a cargo de la Dirección General de Permanencia.
- El Instituto Nacional de Evaluación Educativa, como organismo público autónomo, cuya obligación fue vigilar la calidad técnica de la evaluación de desempeño, emitir lineamientos y criterios técnicos y autorizar los procesos y productos que la conformaron.
- El Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), como institución privada que se contrató a través de la CNSPD para la elaboración de los instrumentos de evaluación y el control de su aplicación en la evaluación de desempeño docente.

- El Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa (ILCE), como organismo internacional, que por encargo de la CNSPD se responsabilizó de desarrollar y operar la plataforma del Servicio Profesional Docente.
- Las Autoridades Educativas Locales (AEL) y los Organismos Públicos Descentralizados (OPD), responsables de impartir la Educación Media Superior quienes se encargaron de coordinar los diversos procesos locales de la evaluación.

Como parte de la organización del proceso, se determinó que la participación en la evaluación se haría de manera paulatina en grupos hasta lograr evaluar a todo el personal en servicio, este propósito no se logró concretar, por las condiciones sociopolíticas políticas que fueron apareciendo desde el primer momento. Los seleccionados y requisitos a cumplir se muestran en la siguiente tabla.

	Niveles, modalidades y asignaturas que participaron en la evaluación	Requisitos cubiertos
DOCENTES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Educación Preescolar ➤ Educación Primaria ➤ Educación Física ➤ Telesecundaria ➤ Educación Especial: <ul style="list-style-type: none"> • Audición y Lenguaje • Intelectual • Motriz • Psicología Educativa • Visual • Especial ➤ Educación Secundaria: <ul style="list-style-type: none"> • Biología • Español • Física • Formación Cívica y Ética • Geografía 	<ul style="list-style-type: none"> • Nombramiento definitivo en la plaza(s) sin importar el nivel de carrera magisterial. • Antigüedad en el servicio entre 6 y 20 años. • Escuelas ubicadas en localidades con más de 100 mil habitantes. • Sustentar solo una asignatura, nivel o modalidad • Laborar todo el ciclo escolar 2014-2015 y 2015-2016. • Preferentemente, participar o haber participado del Programa de Desarrollo Profesional (PRODEP).

	Niveles, modalidades y asignaturas que participaron en la evaluación	Requisitos cubiertos
	<ul style="list-style-type: none"> • Historia • Matemáticas • Química • Inglés 	
DIRECTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jardín de Niños ➤ Centros de Desarrollo Infantil ➤ Primaria ➤ Internado de Primaria ➤ Primaria Asistencial ➤ Secundaria ➤ Internado de Secundaria ➤ Secundaria para Trabajadores ➤ Escuela Secundaria Técnica ➤ Escuela de Educación Especial ➤ Telesecundaria ➤ Educación para Adultos 	<ul style="list-style-type: none"> • A la entrada en vigor de la LGSPD (12 de septiembre de 2013), haber ejercido y continuar ejerciendo funciones de Director, sin el nombramiento respectivo. Incumplir con la obligación de evaluarse u obtener resultado no suficiente, implica volver a la función docente y al proceso de evaluación del desempeño docente.

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

La SEP, a través de la CNSPD notificó la meta a lograr en la evaluación a las AEL, especificando nivel, servicio educativo, modalidad, subsistema y asignatura; posteriormente la AEL seleccionó las figuras educativas a participar apoyado por los directivos de los niveles y la plantilla de cada centro de trabajo. Después se llevó a cabo la notificación a los docentes y personal docente con funciones de dirección en cada entidad, a nombre de la AEL, situación complicada por el temor generado entre los docentes frente al proceso de evaluación con la idea punitiva de la misma.

La AEL, enfrentó un verdadero desafío, pues al no querer ser evaluados, los participantes designados, se rehusaban a recibir la notificación, bloqueando sus correos personales o bien, negándose a firmar la notificación al momento de ser localizados. Mientras que, para la Dirección de Permanencia, significó atender

llamadas telefónicas, atender las visitas del personal notificado procedente de toda la República Mexicana, que, con la intención de justificar su inasistencia al momento de la evaluación, por tanto, no cesaban los ajustes en los registros, justificados o injustificados.

Las mesas de ayuda y contactos que se dispusieron por región, atendían de manera incesante tanto telefónica como de manera presencial, las inquietudes y desacuerdos de los docentes. En algunos casos la negativa era contundente, argumentando que habían sido seleccionados de manera arbitraria por sus autoridades superiores sin cumplir con los requisitos, otros, dispuestos pero inquietos por la incertidumbre de enfrentarse a lo desconocido y los rumores mal infundados que circulaban en todo el país, que aludían a un despido masivo y forzado, a lo que nuestro papel como representantes de la CNSPD, correspondía, dar confianza y certeza sobre el proceso y los instrumentos, argumentando que por tratarse de una evaluación del desempeño, las características de la evaluación respondían al quehacer cotidiano de la práctica docente. Nada desconocido o que un docente frente a grupo no supiera realizar. La información cercana contribuyó a bajar el nivel de estrés de los docentes, sin embargo, no era posible llegar a todos de esta manera.

Cada participante una vez notificado por parte de su AEL, recibió en su correo personal, su nombre de usuario y contraseña para registrarse y subir sus evidencias en los tiempos previstos en la convocatoria, esta fue desplegada, a la par con la notificación para conocimiento de proceso de todos los participantes. Hubo algunos casos en que no se recibió la contraseña, debido a que la información que proporcionaron las autoridades inmediatas de los participantes, fue errónea y en otros casos se solucionó cuando el participante consultó a su autoridad local para la confirmación de su participación o para obtener información sobre la situación de su registro o corrección de datos.

La experiencia laboral, motivo de esta reseña, se ubicó en el espacio de transición entre el proceso de evaluación del desempeño del primer grupo y el segundo. En su

conjunto la evaluación de desempeño 2015-2016, por ser la primera, estuvo integrada de los procesos que a continuación se describen, en orden consecutivo, a fin de brindar al lector una visión integrada de lo que fue el proyecto de evaluación.

1. La definición del marco de referencia de la evaluación del desempeño, incluyó la definición y validación de los siguientes documentos:
 - a) Perfiles, parámetros e indicadores, elaborados por la CNSPD, acordados en consulta con las autoridades educativas locales y los organismos públicos descentralizados, y validados y aprobados por el INEE.
 - b) Aspectos, etapas, métodos e instrumentos, elaborados por la CNSPD y validados y aprobados por el INEE.

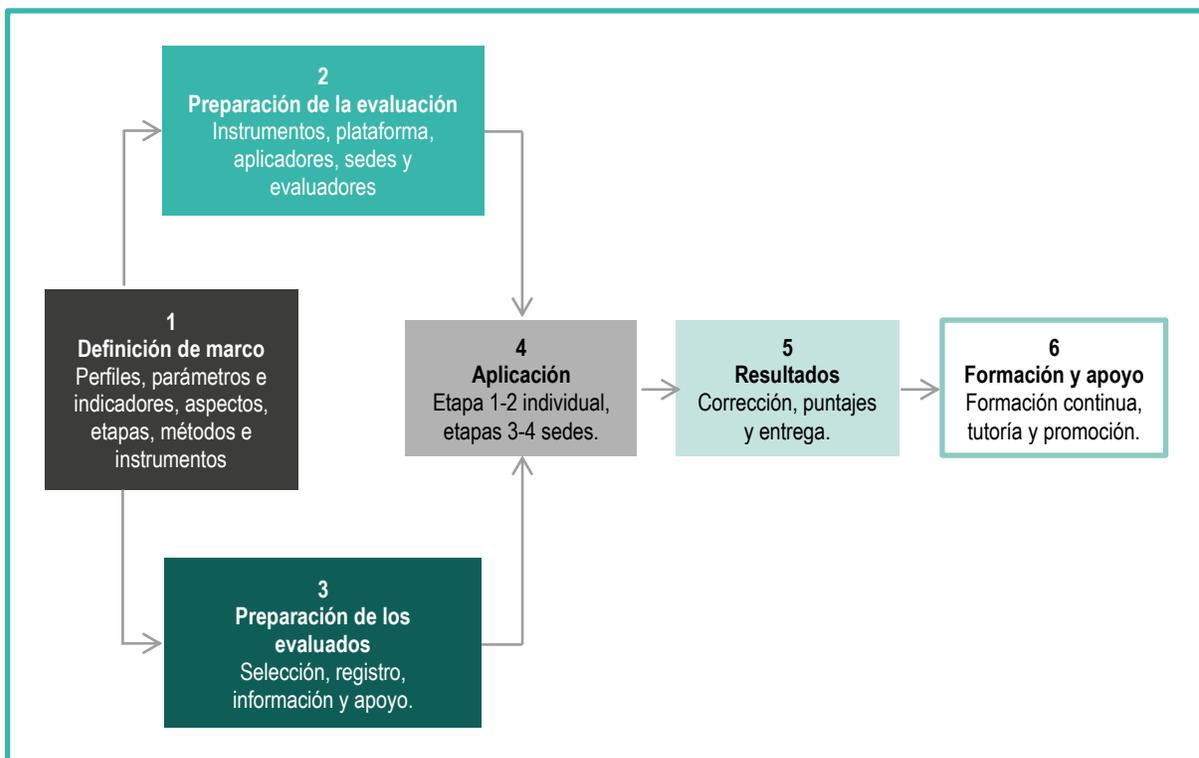
2. La preparación de la evaluación en términos de los siguientes aspectos:
 - a) La elaboración de los instrumentos de evaluación, que fueron elaborados y piloteados por CENEVAL y validados y aprobados por el INEE.
 - b) El desarrollo de la plataforma para el registro que se encargó al Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa.
 - c) La capacitación de aplicadores y selección de sedes de aplicación cuya responsabilidad correspondió en coordinación a las autoridades educativas locales, la CNSPD y CENEVAL.
 - d) La selección y preparación de los evaluadores, que estuvo a cargo de las Autoridades Educativas Locales y los Organismos Públicos Descentralizados preparados y certificados por el INEE.
 - e) La elaboración de rúbricas y corrección de ítems de respuesta, que fue responsabilidad del CENEVAL, y validado y aprobado por el INEE.

3. La preparación del personal educativo que participó en la evaluación del desempeño docente que comprendió:
 - a) La selección del primer grupo de convocados a la evaluación, realizada por las AEL y los Organismos Públicos Descentralizados con base en criterios emitidos por la CNSPD.

- b) La difusión de información respecto del proceso de evaluación del desempeño, cuya responsabilidad recayó tanto en la CNSPD, como en las Autoridades Educativas Locales y los Organismos Públicos Descentralizados para el caso de media superior.
 - c) El registro de los participantes, que involucró un trabajo coordinado entre las AEL, la CNSPD y el ILCE, con la administración de la plataforma de registro.
 - d) El apoyo a los directores y docentes que participaron como apoyos al momento de la evaluación con la entrega de materiales a cargo de la CNSPD, así como la organización de actividades y su orientación sobre el proceso, a cargo de las AEL.
4. La implementación de las diferentes etapas de la evaluación que fueron:
- a) Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales realizados por los directores, que fue coordinado por la CNSPD con el apoyo de las Autoridades Educativas Locales y la plataforma del Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa.
 - b) Etapa 2. Expediente de evidencia de enseñanza, que fue coordinado por la CNSPD con el apoyo de Autoridades Educativas Locales y la plataforma del Instituto Latinoamericano de Comunicación Educativa.
 - c) Etapas 3 y 4. Examen de conocimientos y competencias didácticas y Planeación didáctica argumentada, que fue coordinado a nivel nacional por la CNSPD, organizado en cada Estado por las AEL titulares de la Coordinación Estatal del Servicio Profesional Docente (CESPD), controlado en su aplicación por CENEVAL y supervisado en su operación integral por el INEE.
5. La preparación y entrega de resultados que involucro:
- a) Calificación de los reactivos de respuesta construida, que fue responsabilidad del CENEVAL con base en criterios, protocolos y evaluadores certificados por el INEE.

- b) Cálculo de puntajes y elaboración de los reportes de resultados individuales cuyas calificaciones fueron validados por el INEE y la SEP en coordinación con la CNSPD, quien elaboró los reportes de resultados.
 - c) Entrega de los resultados individuales y agregados, que fue responsabilidad coordinada entre la SEP, la CNSPD y las AEL titulares de la CESP, supervisados por el INEE.
6. La formación y apoyo a docentes evaluados, que correspondió a la SEP ofrecer las instancias de formación continua y tutoría a los docentes evaluados particularmente a los que obtuvieron resultado no satisfactorio.

La siguiente imagen muestra de manera esquemática los seis procesos mencionados y su articulación interna.



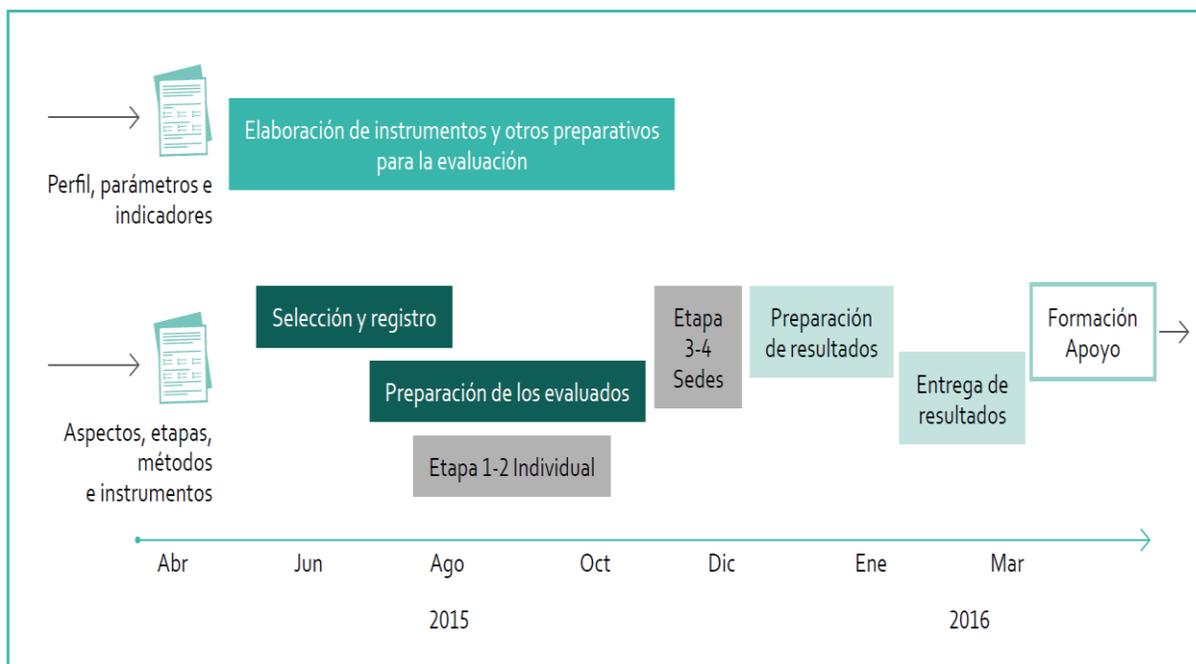
Fuente: INEE (2017) *Evaluación del desempeño de docentes, directivos y supervisores en educación básica y media superior de México. Análisis y evaluación de su implementación 2015-2016.*

Respecto de las cuatro etapas principales que constituyeron la evaluación del desempeño docente, se detallan los tiempos y su principal característica de aplicación:

1. Un informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales, que es entregó vía web por el director de la escuela del docente evaluado.
2. Un expediente de evidencias de enseñanza y sus fundamentos, que se entregó vía web por el docente evaluado.
3. Un examen de conocimientos y competencias didácticas que se aplicó en línea.
4. Una planeación didáctica argumentada que se aplicó también en línea.

Las etapas 1 y 2 se realizaron entre los meses de julio y noviembre de 2015; mientras que las 3 y 4, fueron aplicadas en sedes señaladas (generalmente en Instituciones de nivel Medio Superior y escuelas Normales por contar con instalaciones apropiadas y con recursos tecnológicos), durante los fines de semana entre mediados de noviembre y comienzos de diciembre de 2015, que sumaron alrededor de ocho horas frente a un equipo de cómputo para realizar las tareas. Situación que causó un descontento generalizado de los docentes y utilizado por los medios de comunicación para desacreditar el proceso.

Con el propósito de visualizar gráficamente, el proceso general, se presenta el cuadro siguiente que muestra los tiempos específicos que integraron la evaluación del desempeño, 2015-2016, para el primer grupo de participantes.



Fuente: INEE (2017). *Evaluación del desempeño de docentes, directivos y supervisores en educación básica y media superior de México. Análisis y evaluación de su implementación 2015-2016.*

Sintetizando la información, hubo una quinta etapa en la evaluación del desempeño docente, esta etapa fue adicional para los docentes de secundaria que imparten la asignatura de inglés, esta consistió en una evaluación complementaria de dominio de esta segunda lengua. También se aclara que, para el caso de los docentes comisionados que realizaban funciones de director, salvo el informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales que fue completado por el supervisor correspondiente, el resto de las etapas estuvieron enfocadas a su labor como director y no como docente.

Respecto de la convocatoria, la AEL fue quien, con base en la información enviada desde la CNSPD, elaboró y difundió la correspondiente a su entidad, integró las bases de datos de los sustentantes; coordinó, en el ámbito de su competencia, la logística para realizar la evaluación y aplicó la normativa a partir de los resultados obtenidos; de igual manera, le correspondió prever que los docentes tuvieran un nivel de dominio de contenidos, competencias didácticas, así como una destacada participación en el trabajo

colegiado en el plantel, y vínculo con los padres de familia y la comunidad en que se localiza la escuela. La intención fue responder de manera concreta a las posibles dudas que podían tener los sustentantes respecto del proceso que se siguió. Sin embargo, los tiempos no ayudaron a sensibilizar a los docentes de las escuelas, ni dar claridad en la pretensión valiosa de la evaluación del desempeño ante la sociedad; contar con los mejores maestros para la mejora de los aprendizajes de sus alumnos.

Con la información generada en el diseño de la estrategia se elaboraron documentos con contenidos específicos para su difusión a nivel nacional, algunos de ellos a manera de preguntas y respuestas breves, que explicaban las reglas y etapas del proceso de participación y los aspectos operativos esenciales, así como aspectos logísticos de la implementación. Observar el Anexo 5.

En este mismo contexto de las actividades que se desarrollaron, y la magnitud del proceso en cuanto a la cantidad de regiones cubiertas, se convocó a todo el personal de la SEP sin importar la unidad de adscripción a la cual pertenecían, en ese momento, la CNSPD requería de su valioso apoyo para colaborar en el proyecto, como apoyo a este trabajo se elaboraron materiales adicionales que describían paso a paso las actividades a realizar en las sedes de aplicación. Una vez convocados y comprometidos con la función a desempeñar en las entidades, se les dio información y los materiales necesarios para su participación, como fueron:

Manuales de aplicación.

- Explicaba los procedimientos para la Aplicación y Resguardo de Materiales de Evaluación, distribución de los materiales, protocolos de seguridad, quienes podían participar como observadores en la aplicación (Personal del INEE), materiales de apoyo para la aplicación, capacitación del personal responsable de la aplicación, sesiones de capacitación presencial para la aplicación de los instrumentos de evaluación, indicaciones importantes a compartir con los sustentantes el día examen y monitoreo durante la aplicación. Así como las Normas Operativas para la Aplicación, para los Sustentantes y para el Aplicador.

Además de estos insumos, fue necesario elaborar Guías académicas y técnicas, que familiarizaran a los docentes con el proceso de evaluación y las etapas o instrumentos que abarcaba el proceso, de tal forma que entre las actividades operativas que se realizaron, también hubo este tipo de actividades académicas que fueron una herramienta de apoyo dirigida a los participantes. No obstante ser una Dirección General en ciernes, había que cubrir a cabalidad con todo lo necesario en todos los aspectos, aun con el poco personal que se tenía laborando en ese momento.

De tal forma que fue necesario conformar un equipo pequeño de trabajo que se encargara del material de apoyo como son las guías de estudio, desde su diseño, revisión de contenidos académicos, congruencia con el proceso de evaluación y la pertinencia de las funciones del personal a quien iban dirigidas, esto es, conforme al perfil. En este proceso, mi participación fue colaborar con un equipo de trabajo centrado en la elaboración de las guías que a continuación se listan:

❖ Guías normativas.

- Guía para el coordinador de sede indígena
- Guía para el aplicador revisor indígena
- Guía para el aplicador indígena
- Guía del observador
- Guía para la entrega de materiales

❖ Guías académicas y técnicas.

- Expediente de Evidencias de Enseñanza 2015-2016 (28).
- Informe de Cumplimiento de Responsabilidades (2).
- Examen de Conocimientos y Comprensión Didáctica (14).
- Planeación Didáctica Argumentada (28).
- Simulador de Examen (1).
- Tutorial en línea (1).

GUÍAS ACADÉMICAS Y GUÍAS TÉCNICAS

DOCENTE					DIRECTOR				Total
Informe de Cumplimiento de responsabilidades profesionales			Expediente de evidencias de enseñanza			Expediente de evidencias de la función directiva			
	Guía Académica	Guía Técnica		Guía Académica	Guía Técnica		Guía Académica	Guía Técnica	
GENERAL	1	1	1. Preescolar	1	1	Preescolar	1	1	6
			2. Primaria	1	1	Primaria	1	1	4
			3. Educación Secundaria. Español	1	1	Secundaria	1	1	4
			4. Educación Secundaria. Inglés	1	1	Educación Especial	1	1	4
			5. Educación Secundaria Matemáticas	1	1				2
			6. Educación Secundaria. Ciencias I. Biología.	1	1				2
			7. Educación Secundaria. Ciencias II. Física.	1	1				2
			8. Educación Secundaria. Ciencias III. Química.	1	1				2
			9. Educación Secundaria. Geografía	1	1				2
			10. Educación Secundaria. Historia.	1	1				2
			11. Educación Secundaria. Formación Cívica y Ética.	1	1				2
			12. Telesecundaria.	1	1				2
			13. Educación Física.	1	1				2
			14. Educación Especial.	1	1				2
TOTAL	1	1		14	14		4	4	38

Fuente: Dirección General de Permanencia CNSPD.

❖ Trípticos informativos.

- Guía de reportes
- Guía para el coordinador de aplicación
- Guía para la videograbación
- Guía para el aplicador
- Guía para el aplicador sustentantes especiales
- Guía para el coordinador de sede
- Guía para el aplicador revisor indígena
- Guía para el sustentante indígena

❖ Carteles.

- Cartel del observador
- Cartel Normas para los sustentantes

En el Anexo 6 se muestran, a manera de ejemplo, algunos de ellos. Así mismo, se incluye un cuadro algunas de las acciones de apoyo a los docentes, realizadas por las Autoridades de las entidades federativas en el Anexo 7.

A continuación, a manera de resultados recuperados del documento *Evaluación del desempeño de docentes, directivos y supervisores en educación básica y media superior de México. Análisis y evaluación de su implementación 2015-2016* (INNE, 2017) se presentan algunos datos:

- La Participación. Participaron en la evaluación docentes y directivos de las 32 entidades. De los 152 mil docentes seleccionados, aplicaron alrededor de 132 mil (86.2%). En los estados más conflictivos se observó una menor proporción de profesores de primaria, 38% frente a 50% en el resto de los estados.
- La Valoración general de la evaluación. En los estados no conflictivos 72% está en desacuerdo con que la evaluación mejore la profesión docente, mientras que en los estados más conflictivos sólo 68% opina de esta forma. El 57% de los estados

no conflictivos cree que la evaluación afecta negativamente la autonomía docente, mientras que en los estados más conflictivos 55% apoya esta afirmación.

- La Validez percibida de la evaluación. En los estados de mayor nivel de conflicto, 31% considera que un docente que obtiene resultados suficientes en esta evaluación, de seguro es un buen docente, mientras que sólo 23% apoya esta afirmación en los estados menos conflictivos. En los estados menos conflictivos, 41% opina que la evaluación aborda aspectos relevantes de su desempeño, y un 40% piensa igual en los estados más conflictivos.
- Los Instrumentos utilizados. En general, todos fueron valorados de manera similar en ambos tipos de estado, tanto para las evidencias de los alumnos, como para el examen de conocimientos y la planeación argumentada. En contraste, el informe del director es notoriamente menos valorado en los estados más conflictivos.
- La Comunicación. La valoración de la comunicación en torno a la evaluación es similar en los estados más y menos conflictivos. Sin embargo, en los estados más conflictivos, 60% de los encuestados cree que ha tenido poca información en torno a los resultados, mientras que en los estados menos conflictivos 67% de los profesores cree que ha tenido poca información.
- La Justicia del proceso y valoración de consecuencias positivas de la evaluación. El proceso de evaluación es percibido como justo por un porcentaje algo mayor en los estados con mayor nivel de conflicto (32%), frente a 27% en los estados menos conflictivos. Asimismo, en los estados con más conflicto, una mayor proporción de docentes valora haber aprendido debido al proceso de evaluación (62%), mientras que, en los estados menos conflictivos, este porcentaje baja a 55%.

- Los Grupos etarios. En general, en los docentes evaluados, se observó una asociación entre una valoración más positiva de la evaluación y la edad. A menor edad mejor valoración.

El diseño y operación de la estrategia no fue un trabajo sencillo, a excepción del diseño de los instrumentos de evaluación que estuvo a cargo del CENEVAL, en el resto de las actividades la presencia del nuestro equipo fue decisiva.

El diseño de los PPI de Desempeño, estuvo permeado con las contribuciones de diferentes áreas, particularmente de la Dirección General para el Ingreso, que ya tenía la experiencia de elaboración del documento para el concurso de ingreso al servicio profesional docente. Sin embargo, el gran desafío fue transformar un Perfil basado en conocimientos como el de ingreso en otro basado en la puesta en práctica de dichos conocimientos.

Puedo decir que, en ese sentido, mi aportación consistió en proponer, al interior del equipo, contenidos de diferente naturaleza en los que la condición verbal del conocimiento de un aspecto, transitara a la puesta en acción de dicho conocimiento y a partir de ello construir indicadores susceptibles para su evaluación; de esta manera, condiciones verbales como analiza, identifica, evalúa, realiza, entre otras, ligadas a la intervención docente fueron cruciales en la definición de los PPI para el desempeño.

Por otro lado, además de contribuir a dar respuesta a las observaciones del INEE respecto de los PPI, fue realmente un desafío proponer criterios de indicadores y parámetros asociados a perfiles poco conocidos como Tutor en albergue rural o Misiones culturales en los que los marcos para construir los indicadores de desempeño se tuvieron que replantear en términos de la función real que realizaban en sus lugares de trabajo.

Respecto del trazo de la ruta crítica, que incluía las 5 etapas del proceso de evaluación, participe de manera más cercana en el desarrollo de la etapa 4 que consintió

en la elaboración de una Planeación didáctica argumentada. En este proceso se tuvo que involucrar a diferentes docentes para construir los elementos que la integrarían, es decir se tuvo que articular la base teórica de lo que se considera una Planeación didáctica con los elementos que vive cada docente en sus diferentes, niveles y modalidades al realizar una planeación didáctica y la capacidad para ofrecer argumentos en torno al logro de los aprendizajes esperados en un contexto escolar determinado.

Con relación a la operación de la estrategia, mi participación se extendió a todos los aspectos que legalmente correspondía a la CNSPD. Las actividades eran tantas y los tiempos tan cortos que hubo necesidad de solicitar como mencioné anteriormente, la colaboración de otras áreas de la SEP para llevar a cabo la operación, fundamentalmente en la coordinación de equipos de trabajo, en colaboración con la AEL, en los centros de aplicación, fungiendo primordialmente como coordinadores de sede o como representantes estatales de la SEP.

Mi aportación en este sentido, en vista de que conocía tácitamente todas las etapas del proceso, fue la de servir de enlace entre la autoridad estatal y la federal. De esta manera se tuvo que realizar la gestión con la AEL en todo momento para coordinar las acciones a fin de que el listado de participantes fuera proporcionado por la AEL y el número de docentes inscritos a la evaluación fuera congruente, además de que los materiales y el personal involucrado tuvieran las condiciones necesarias de protección para estar listas en tiempo y forma.

Resulta una satisfacción adicional, el haber realizado aportaciones a la conformación de las guías académicas y técnicas, en ellas pude plasmar algunas de mis ideas respecto a su estructura y contenido. Aunque participaron en su construcción y revisión diferentes áreas para ir conformando una estructura clara y un contenido de fácil acceso a los profesores, que realmente los orientara en los aspectos esenciales a considerar para sustentar la evaluación del desempeño, fue mi responsabilidad realizar la revisión final y adecuaciones pertinentes para que fueran aprobadas por la Dirección General de Permanencia.

CONCLUSIONES

Ante los hechos pasados y una consecuente reflexión, se puede asegurar que la intención puesta en la evaluación del desempeño fue concebida desde una perspectiva de mejora, que permitiría realizar una selección de los mejores maestros, otorgándoles reconocimiento, facilitando la promoción a otros niveles e incluso, el incremento en sus salarios basado en sus méritos y su buen desempeño.

La evaluación, permitió a los maestros que participaron, la continuidad en el servicio educativo con todos sus derechos, aportó información confiable para programas de regularización y la posibilidad de otorgar incentivos profesionales adicionales al tabulador del salario para el ascenso o retiro de la profesión docente. Por lo que los resultados derivados de una evaluación de desempeño, tuvieron impacto, en algunos casos, en términos de permanencia en el servicio, en otros para la formación y desarrollo profesional y sirvieron, además, de soporte para el reconocimiento en el servicio.

Aunque las condiciones para la aplicación, no fueron las mejores en términos de la operación, ya que hubo fallas que impidieron posicionar mejor el proceso de evaluación, como problemas en el óptimo funcionamiento de los sistemas computacionales, habilitadas para recoger las evidencias de la práctica docente; en algunas sedes hubo malas condiciones para rendir la prueba, que iban desde problemas técnicos (servidores de la red), hasta personales, como problemas de salud, que bajo el estrés que algunos docentes no lograron dominar, impactó en el momento de su aplicación y el consabido desprestigio ante los medios de comunicación.

Hubo otros argumentos poco favorables que resultaron después de la evaluación y que se difundieron con rapidez; sobre el tiempo de duración de las pruebas (mañana y tarde), diciendo que resultaba anti pedagógico someter a alguien a un examen para

evaluar su desempeño; una evaluación inequitativa por la falta de consideración a las habilidades entre unos y otros, respecto al manejo de las tecnologías, entre otras más que se fueron ventilando.

Pese a los comentarios controversiales, considero que la evaluación del desempeño del personal docente, debe ser una condición necesaria para cualquier sistema educativo, especialmente el de México, donde sigue siendo empañada la buena educación por una multiplicidad de factores, de diversa índole, entre ellos, la venta de plazas docentes, que conlleva a posicionar frente a los grupos de alumnos, personal no calificado para tal desempeño, y que se convierte en un obstáculo para la calidad de la educación y mejora del aprendizaje de los alumnos.

Solo evaluando, ya que para frenar las malas prácticas que vician el sistema se requieren medidas preventivas de otro orden, se puede avanzar en el ámbito de fortalecer la práctica, al detectar las áreas de oportunidad que pueda presentar el personal en servicio, y de esta manera, tomar cartas en el asunto desde la formación y actualización del personal.

Si bien, la Reforma y sus Leyes secundarias no lograron consolidar una cultura de la evaluación necesaria y una visión positiva, se debió en gran medida, a vacíos que se observaron en las leyes y el tiempo a considerar para la implementación de lo mandado. Si las condiciones para operar la evaluación del desempeño hubieran sido mejores, con estrategias incluyentes como realizar plenarios consensuadas con los colectivos docentes, tiempo para el diseño de pruebas operacionales para la aplicación, tiempo para aportar mayor calidad académica a los referentes de la práctica (pilotaje de cada uno de los indicadores del desempeño), así como, una estrategia de difusión sensible y cercana con los participantes en la evaluación, la aplicación de la misma, hubiera resultado menos atropellada y con mayores oportunidades de dar respuesta a la demanda y lo esperado de ella.

No obstante, dejó en gran número de maestros que participaron, la satisfacción de considerarse idóneos, con reconocido nivel de suficiencia, otros de haber obtenido ascensos cuasi imposibles de considerar con el esquema de ascenso que anteriormente regulaba estos mecanismos, con la evaluación, ascensos basado en méritos propios, incluso, el logro de pagos adicionales a su salario en reconocimiento a sus buenos resultados, y prueba de ello, hay testimonios documentados de sustentantes entrevistados que resaltaron los beneficios y el carácter formativo de la evaluación del desempeño docente, que permitió identificar áreas de oportunidad a ser fortalecidas mediante acciones de desarrollo profesional; la reflexión de los docentes sobre su función en la comunidad escolar, la importancia del trabajo en equipo y la detección de necesidades formativas.

Técnicamente, también hubo que enfrentar grandes retos, como la asignación de claves de acceso y contraseñas para los usuarios, lo que creo un “embudo” pues las autoridades educativas responsables del proceso en los Estados, obviaron en muchos casos, la tarea de verificar que toda la información proporcionada por el personal seleccionado fuera fidedigna, dando lugar a que se inventaran contraseñas, usuarios y datos personales, lo que generó caos en cierto grado entre los participantes y el equipo responsable del manejo de bases de datos en la Dirección General de Permanencia.

A futuro, podrán considerarse otros aspectos que dan cuenta del desempeño docente, con alto significado en términos de una evaluación, que no fueron tomados en cuenta para el proyecto, por los que se mencionó anteriormente y que pudieran ser valiosos, como la observación directa o filmaciones en aula, aunque para ello, se requiera llevar a cabo otras condiciones legales y éticas que se pueden planear.

A manera de reflexión, la relevancia del trabajo realizado radicó, además de ser pionero en el tema, en haber alcanzado la meta de generar una estrategia de evaluación del desempeño docente para fines de permanencia en el servicio que, sin duda, servirá como punta de lanza para posteriores evaluaciones que aún no se definen en la política actual.

Destacó la importancia de elaborar guías para orientar al docente en los tópicos que debían manejarse para la evaluación. El tono y estructura de las primeras versiones fue menos afortunado por la premura de los tiempos, pero se logró rescatar y modificar su estructura y contenido, lográndose guías más amigables y cercanas a los perfiles del personal involucrado en la evaluación, que dieron la confianza y el acompañamiento necesario.

La estrategia diseñada para la evaluación del desempeño contiene áreas de oportunidad a mejorar, como cualquier proceso innovador, sin embargo, se dio un primer paso hacia una concepción cada vez más clara del rumbo a tomar respecto de la evaluación docente en el corto plazo.

La mejora educativa a la que tanto aspiramos, no se concentra únicamente en el rendimiento escolar de los alumnos, sino en otros factores que se adhieren ineludiblemente, como lo es, contar con mejores maestros, los mejor preparados, que, para lograrlo, es necesario acompañarlos, pero también, servirnos de la evaluación de sus conocimientos y habilidades a fin de detectar sus debilidades y fortalezas.

La experiencia laboral en que participé, me dio la oportunidad de dar sentido a muchas de las actividades que realizó al interior de la SEP, ahora en el ámbito de la Formación Continua. Sembró en mí, la idea de generar planteamientos novedosos en el campo de la educación, la resiliencia para superar obstáculos y avivó la curiosidad por observar y conocer sin prejuicio, los fenómenos y las personas que conforman el ámbito educativo en el que desempeño mi labor.

Sin duda, mi crecimiento profesional quedó marcado por la experiencia que describe este documento. Al final quedó la provechosa labor en la construcción conjunta de ideas hacia el logro de un objetivo común, con el trabajo honesto y comprometido de mis compañeros, con el liderazgo eficaz y dúctil de mis autoridades y con la satisfacción personal y profesional cumplida con una responsabilidad institucional en favor de una mejor educación para los niños y jóvenes de México.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Libros

Antúnez, S. (2004). *Organización escolar y acción directiva*. México: SEP, Biblioteca para la actualización del maestro.

Canales, A. (2004). Los cuestionarios de la evaluación de la docencia por parte de los estudiantes. En Rueda, M. y Díaz-Barriga, F. (Coords.). *La evaluación de la docencia en la Universidad. Perspectivas desde la Investigación y la intervención profesional*. UNAM/Plaza y Valdés: México.

Del Castillo, G. (2011). *Gobernanza local y educación. La supervisión escolar*. México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.

McKenzie, P. y Santiago, P. (2009). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Santiago de Chile: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, OCDE.

Montenegro, I. (2007). *Evaluación del Desempeño Docente. Fundamentos, Modelos e Instrumentos*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, (2007). *Evaluación del Desempeño y Carrera Profesional Docente: Una panorámica de América y Europa*. Santiago de Chile: UNESCO-Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe.

Pérez, A. (2009). Profesionalización del evaluador educativo. En Jornet, J. y Leyva, Y. (Comps.). *Conceptos, metodologías y profesionalización en la evaluación educativa*. Ediciones del Instituto Internacional de Investigación en Tecnología Educativa: México.

Schmelkes, S. (1995). *Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas*. México: SEP, Biblioteca para la actualización del maestro.

Stronge, J. y Tucker, P. (2003). *Handbook on Teacher Evaluation: Assessing and Improving Performance*. Chicago: Eye on Education Publications.

Treviño, E. (2010). *Factores asociados al logro cognitivo de los estudiantes de América Latina y el Caribe*. Segundo estudio regional comparativo y explicativo. Santiago de Chile: UNESCO-Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación.

Documentos Institucionales

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2015). *Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia en Educación Básica, 2015-2016*.

Recuperado de: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/content/ba/docs/2015/permanencia/20151110_CRIT_EB.pdf

- (2015). *Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de dirección (directores) en Educación Básica, 2015-2016*. Recuperado de: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/content/ba/docs/2015/permanencia/20151110_CRIT_DIRECTORES.pdf

Secretaría de Educación Pública (2017). *Modelo educativo para la educación obligatoria. Educar para la libertad y la creatividad*. México. Recuperado de:

https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/207252/Modelo_Educativo_OK.pdf

- (2015). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. proceso de evaluación del desempeño docente educación básica. Ciclo escolar 2015-2016*. Recuperado de: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/VERSION_FINAL_dmj_docentes_190515.pdf

- *Explicación Ampliada de la Reforma Educativa*. Recuperado de: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2925/Explicacion_Ampliada_de_la_Reforma_Educativa.pdf

- *Perfil, parámetros e indicadores para docentes y técnicos docentes. Evaluación del Desempeño Docente. Ciclo escolar 2015 - 2016*. Recuperado de: <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014->

2018/content/ba/docs/2015/permanencia/parametros_indicadores/PPI_DESEMPEÑO_DOCENTE_TECDOCENTES.pdf

- *Perfil, Parámetros e Indicadores para Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión. Evaluación del desempeño de personal con funciones de dirección y supervisión. Ciclo escolar 2015 - 2016.* Recuperado de: file:///C:/Users/Usuario/Desktop/Emy%202019/PPI_DESEMPEÑO_DIRECTIVOS_SUPERVISORES%202015-2016%20COMPLETO.pdf
- (2014). *Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos de evaluación. Concurso de oposición para el ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica. Ciclo escolar 2014 – 2015.* Recuperado de: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/content/ba/docs/parametros_indicadores/Completo.pdf
- (2013). *Un nuevo enfoque de trabajo para la educación básica.* Recuperado de: <https://es.slideshare.net/luiso7/un-nuevo-enfoque-de-trabajo-para-la-educacion-basica>

Subsecretaría de Educación Básica, (2013). *La autonomía escolar en el marco de las reformas educativas en México.* Recuperado de: https://issuu.com/roseember8/docs/autonomia_escolar

Revistas

- Arnaut, A. (2014). Lo bueno, lo malo y lo feo del servicio profesional docente. En *Reforma educativa. ¿Qué estamos transformando? Debate informado*, 31-46.
- Bensusán G. y Tapia L. (2014). Los problemas de la implementación de la Reforma Educativa. En *Reforma educativa ¿Qué estamos transformando? Debate informado*, 93-108.
- Bonilla, N. (2003). Conceptuación del portafolio-e Reflexivo y formativo. Portafolio electrónico para la reflexión en la acción y la transformación de la educadora y el educador en formación. En *Revista del Centro de Tecnología Educativa*, 6(1).
- Cornejo R. y Redondo J. (2007). Variables y factores asociados al aprendizaje escolar: Una discusión desde la investigación actual. En *Estudios Pedagógicos*, 33(2).

Peterson, K. (2000). Student Surveys for Teacher Evaluation. En *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 14(2), 135-153.

Marco Jurídico

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2018). Constitución publicada en el Diario Oficial de la Federación el 5 de febrero de 1917, Texto vigente, Última reforma publicada DOF 27-08-2018. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2013). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2013, Texto vigente, Última reforma publicada DOF 27-01-2017. Recuperado de: http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_instituto_nacional_evaluacion_educativa.pdf

Ley General de Educación (1993). Nueva Ley Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 13 de julio de 1993, Texto vigente, Última reforma publicada DOF 19-01-2018. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Ley General del Servicio Profesional Docente (2013). Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 11 de septiembre de 2013. Texto vigente. Última reforma publicada DOF 19-01-2018. Recuperado de: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/index.htm>

Mesografía

Instituto Belisario Domínguez (2016). *La evaluación del desempeño docente: de lo comprometido a lo realizado*. En *Temas estratégicos*, (34). Recuperado de: http://bibliodigitalibd.senado.gob.mx/bitstream/handle/123456789/1922/reporte_34.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2017). *Evaluación del desempeño de docentes, directivos y supervisores en educación básica y media superior de México. Análisis y evaluación de su implementación 2015-2016*. Santiago de Chile: Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe-UNESCO. Recuperado de: <http://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/F/209/P1F209.pdf>.

- Isoré, M. (2010). Evaluación docente: prácticas vigentes en los países de la OCDE y una revisión de la literatura. En *Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe*, (46). Recuperado de: <http://www.preal.org/Archivos/Preal%20Publicaciones/PREAL%20Documentos/PrealDoc46OK.pdf>.
- Flotts, M. y Abarzúa, A. (2011). El modelo de evaluación y los instrumentos. En J. Manzi, R. González y Sun Y. (Eds.). *La evaluación docente en Chile*. Escuela de Psicología-MIDE-UC: Santiago de Chile. Recuperado de: https://www.mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf.
- Nuño, A. (2016). Siete prioridades para transformar el sistema educativo. En *Revista del Instituto Belisario Domínguez. Senado de la Republica*, 5(26). Recuperado de: <http://revista.ibd.senado.gob.mx/index.php/PluralidadyConsenso/article/view/301/304>.
- Prado, L. J. (2015). *México y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible. Acciones, contribuciones y propuestas*. México: BUAP. Recuperado de: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4303/17.pdf>.
- Tejedor, F. J. (2012). Evaluación del desempeño docente. En *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(1), 318-327. Recuperado de: http://www.rinace.net/riee/numeros/vol5-num1_e/art24.pdf.
- Vaillant, D. (2008). Algunos Marcos Referenciales en la Evaluación del Desempeño Docente. En *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 1(2), 7-22. Recuperado de: <http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num2/art1.pdf>.

Anexos

ANEXO 1

Comparativo de las modificaciones realizadas a los Parámetros e Indicadores de la evaluación para el Desempeño en contraste con la evaluación para el Ingreso.

Parámetro. Se muestra el caso del Docente de Educación Preescolar

Docente de Educación Preescolar		
Dimensión	Parámetros	
	Ingreso 2014-2015	Desempeño 2015-2016
1. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender	1.1 Los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos.	1.1 Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.
	1.2 Los propósitos educativos y los enfoques didácticos de la educación preescolar.	1.2 Analiza los propósitos educativos y el enfoque didáctico de la educación preescolar para su práctica docente.
	1.3 Los contenidos del currículum vigente.	1.3 Analiza los contenidos de aprendizaje del currículum vigente para su práctica docente
2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente	2.1 El diseño, la organización y el desarrollo de situaciones de aprendizaje.	2.1 Organiza su intervención docente para el aprendizaje de sus alumnos.
	2.2 La diversificación de estrategias didácticas.	2.2 Desarrolla estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan.
	2.3 La evaluación del proceso educativo con fines de mejora.	2.3 Utiliza la evaluación de los aprendizajes con fines de mejora.
	2.4 La creación de ambientes favorables para el aprendizaje en el aula y en la escuela.	2.4 Construye ambientes favorables para el aprendizaje.
3. Un docente que se reconoce como profesional que mejora	3.1 La reflexión sistemática sobre la propia práctica profesional.	3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica docente como medio para mejorarla.

Docente de Educación Preescolar		
Dimensión	Parámetros	
	Ingreso 2014-2015	Desempeño 2015-2016
continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje	3.2 La disposición al estudio y al aprendizaje profesional para la mejora de la práctica educativa.	3.2 Selecciona estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional.
	3.3 La comunicación eficaz con sus colegas, los alumnos y sus familias.	3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional.
4. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a la profesión para el bienestar de los alumnos	4.1 El ejercicio de la función docente con apego a los fundamentos legales, los principios filosóficos y las finalidades de la educación pública mexicana.	4.1 Considera los principios filosóficos, los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función docente.
	4.2 El establecimiento de un ambiente de inclusión y equidad, en el que todos los alumnos se sientan respetados, apreciados, seguros y en confianza para aprender.	4.2 Establece un ambiente favorable para la sana convivencia y la inclusión educativa en su práctica docente.
	4.3 La importancia de que el docente tenga altas expectativas sobre el aprendizaje de todos sus alumnos.	4.3 Considera la integridad y seguridad de los alumnos en el aula y en las escuelas en su práctica docente.
		4.4 Demuestra altas expectativas sobre el aprendizaje de todos sus alumnos.
5. Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que	5.1 Los factores asociados a la gestión escolar que contribuyen a la calidad de los resultados educativos.	5.1 Realiza acciones en la gestión escolar para contribuir a la calidad de los resultados educativos.
	5.2 El aprovechamiento de los apoyos que brindan padres de familia e instituciones cercanas a la escuela para la mejora de los aprendizajes.	5.2 Propicia la colaboración de los padres de familia y de distintas instituciones para apoyar la tarea educativa de la escuela.

Docente de Educación Preescolar		
Dimensión	Parámetros	
	Ingreso 2014-2015	Desempeño 2015-2016
todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad	5.3 Las características culturales y lingüísticas de la comunidad y su vínculo con la práctica educativa.	5.3 Considera las características culturales y lingüísticas de la comunidad en el trabajo del aula y de la escuela.

Indicador. Se muestra el desglose de los parámetros de la Dimensión 2 para Docente de Educación Preescolar.

Docente de Educación Preescolar			
DIMENSIÓN 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente			
Ingreso 2014-2015		Desempeño 2015-2016	
Parámetro	Indicador	Parámetro	Indicador
2.1 El diseño, la organización y el desarrollo de situaciones de aprendizaje.	2.1.1 Selecciona, adapta o diseña situaciones didácticas para el aprendizaje de los contenidos, de acuerdo con el enfoque de cada campo formativo y a las características de los alumnos, incluyendo las relacionadas con la interculturalidad y las necesidades educativas especiales.	2.1 Organiza su intervención docente para el aprendizaje de sus alumnos.	2.1.1 Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de educación preescolar.
	2.1.2 Conoce diversas formas de organizar a los alumnos de acuerdo con la finalidad de las actividades. preguntar e imaginar.		2.1.2 Organiza a los alumnos, el tiempo, los espacios y los materiales necesarios para su intervención docente.
	2.1.3 Demuestra conocimiento sobre		

Docente de Educación Preescolar			
DIMENSIÓN 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente			
Ingreso 2014-2015		Desempeño 2015-2016	
Parámetro	Indicador	Parámetro	Indicador
	cómo proponer a los alumnos actividades que los hagan pensar, expresar ideas propias, observar, explicar, buscar soluciones,		
	2.1.4 Identifica los materiales y recursos adecuados para propiciar aprendizajes , incluyendo el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación.		
2.2 La diversificación de estrategias didácticas.	2.2.1 Demuestra conocimiento sobre las estrategias para lograr que los alumnos se interesen e involucren en las situaciones de aprendizaje.	2.2 Desarrolla estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan.	2.2.1 Establece comunicación con los alumnos acorde con el nivel educativo en el que desarrolla su intervención docente.
	2.2.2 Determina cuándo y cómo utilizar alternativas didácticas variadas para brindar a los alumnos una atención diferenciada.		2.2.2 Emplea estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan considerando lo que saben, la interacción con sus pares y la participación de todos.
	No aplica		2.2.3 Realiza una intervención docente acorde con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de los campos formativos de educación preescolar.

Docente de Educación Preescolar			
DIMENSIÓN 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente			
Ingreso 2014-2015		Desempeño 2015-2016	
Parámetro	Indicador	Parámetro	Indicador
	No aplica		2.2.4 Emplea estrategias didácticas que permitan a los alumnos observar, preguntar, imaginar, explicar, buscar soluciones y expresar ideas propias.
	No aplica		2.2.5 Utiliza diversos materiales para el logro de los propósitos educativos, considerando las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles en su contexto.
	No aplica		2.2.6 Utiliza estrategias didácticas en el trabajo regular del aula para la atención de todos los alumnos, en particular aquellos con necesidades educativas especiales.
	No aplica		2.2.7 Utiliza estrategias didácticas para atender la diversidad lingüística y cultural presente en el aula.
2.3 La evaluación del proceso educativo con fines de mejora.	2.3.1 Explica cómo la evaluación con sentido formativo puede contribuir a que todos los alumnos aprendan.	2.3 Utiliza la evaluación de los aprendizajes con fines de mejora.	2.3.1 Utiliza estrategias, técnicas y herramientas de evaluación que le permiten identificar el nivel de logro de los aprendizajes de cada uno de sus alumnos.
	2.3.2 Sabe cómo utilizar instrumentos pertinentes		2.3.2 Utiliza los resultados de la

Docente de Educación Preescolar			
DIMENSIÓN 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente			
Ingreso 2014-2015		Desempeño 2015-2016	
Parámetro	Indicador	Parámetro	Indicador
	para recabar información sobre el desempeño de los alumnos.		evaluación de sus alumnos para mejorar su práctica docente.
	2.3.3 Muestra conocimiento para analizar producciones de los alumnos y valorar sus aprendizajes.		
	2.3.4 Comprende cómo la evaluación formativa contribuye al mejoramiento de la intervención docente.		
2.4 La creación de ambientes favorables para el aprendizaje en el aula y en la escuela.	2.4.1 Conoce los tipos de acciones e interacciones para promover en el aula y en la escuela un clima de confianza en el que se favorecen el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión.	2.4 Construye ambientes favorables para el aprendizaje.	2.4.1 Organiza los espacios del aula para que sean lugares con condiciones propicias para el aprendizaje de todos los alumnos, considerando el contexto escolar.
	2.4.2 Sabe cómo organizar los espacios del aula y la escuela para que sean lugares seguros y con condiciones propicias para el aprendizaje de todos los alumnos.		2.4.2 Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre sus alumnos.
	2.4.3 Sabe cómo establecer una relación afectiva y respetuosa con los alumnos: se interesa por lo que piensan, expresan y hacen; fomenta la		2.4.3 Desarrolla acciones basadas en el diálogo, el respeto mutuo y la inclusión para generar un clima de confianza entre docente y alumnos.

Docente de Educación Preescolar			
DIMENSIÓN 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente			
Ingreso 2014-2015		Desempeño 2015-2016	
Parámetro	Indicador	Parámetro	Indicador
	solidaridad y la participación de todos..		
	2.4.4 Sabe cómo utilizar el tiempo escolar en actividades con sentido formativo para todos los alumnos		2.4.4 Utiliza el tiempo escolar en actividades que contribuyen al logro de los propósitos educativos en todos sus alumnos.

Fuente: Dirección General de Permanencia, CNSPD.

ANEXO 2

Ejemplo de cómo se estructuraron los Perfiles, Parámetros e Indicadores (PPI) de la evaluación del desempeño para fines de permanencia en el servicio.

PPI. Docente. Educación Preescolar

Dimensión 1. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.

Refleja en sus parámetros e indicadores a un docente que se desempeña eficazmente, que posee un conocimiento sólido acerca de los propósitos, el enfoque y los contenidos del nivel educativo establecidos en el plan y los programas de estudio, al igual que de los procesos de aprendizaje y de desarrollo de los alumnos, además, cuenta con habilidades que le permiten analizarlos críticamente y revisar las tareas de su práctica profesional como referentes para asegurar que todos los alumnos de la escuela aprendan. En conclusión, alude al conocimiento que debe tener un docente para ejercer su práctica educativa y que es la base para comprender que la enseñanza y el aprendizaje se articulan de manera coherente a lo largo de la educación básica.

Dimensión 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo, y realiza una intervención didáctica pertinente.

Caracteriza la intervención docente, que en su desempeño muestra las habilidades que le permiten planificar y organizar sus clases, evaluar los procesos educativos de enseñanza-aprendizaje, desarrollar diversas estrategias didácticas y formas de intervención para atender las necesidades educativas de los alumnos, así como para establecer ambientes que favorecen en ellos actitudes positivas hacia el aprendizaje. Esta dimensión da cuenta del saber y saber hacer del maestro.

Dimensión 3. Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.

Refiere al ejercicio que el docente realiza para comprender que su labor también implica capacidades de reflexión sobre su propia práctica, poseer habilidades para la indagación sobre temas de enseñanza y aprendizaje, aprender de su experiencia personal y organizar su formación continua lo que permitirá consolidar su trayectoria profesional, así como demostrar disposición para el trabajo colaborativo con sus colegas en asuntos académicos. La dimensión conjuga a un docente propositivo, reflexivo y hábil en su desempeño profesional.

Dimensión 4. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.

Refleja el desempeño docente en el plano normativo que rige su función, la capacidad para analizarlo críticamente y llevarlo a la práctica como parte de su ética profesional, de tal manera que reconozca y asuma las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión. Además, considera las habilidades docentes necesarias que le permiten establecer un clima escolar en el que sus acciones y actitudes favorecen el aprendizaje, la sana convivencia, la equidad e inclusión educativa y la seguridad de todos los integrantes de la comunidad escolar. Esta dimensión posiciona a un docente informado de la normativa que regula su función y conocedor de la política educativa que involucra su quehacer cotidiano.

Dimensión 5. Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

Esta dimensión refiere al ejercicio de la docencia más allá del aula, las habilidades para identificar, valorar y aprovechar, con un sentido educativo, los

elementos del entorno y trascender el ámbito del salón de clases y la escuela, de tal manera que participe en el funcionamiento de la escuela y fomente su vínculo con la comunidad para mantener una relación de mutua influencia con el contexto sociocultural en que está inserta la institución escolar y asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad. En conclusión, esta dimensión precisa a un docente creativo, innovador, motivador, que utiliza las circunstancias particulares en favor del aprovechamiento escolar y en contra del rezago educativo.

En conjunto, las dimensiones del perfil de los docentes de Educación Básica, comprometen los parámetros que en su contenido describen aspectos del saber y del quehacer docente. De igual manera, cada parámetro le corresponde un conjunto de indicadores que señalan el nivel de aplicación y las formas en que tales saberes y quehaceres se concretan. Como ejemplo, se muestra la Dimensión 1, con los parámetros correspondientes del perfil del docente de nivel de Preescolar para la evaluación del desempeño:

Parámetros de la Dimensión:

1. Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.
2. Analiza los propósitos educativos y el enfoque didáctico de la Educación Preescolar para su práctica docente.
3. Analiza los contenidos de aprendizaje del currículo vigente para su práctica docente.

Es importante mencionar que con base en la taxonomía de Bloom fue determinado el nivel de comprensión y aplicación de los aspectos contenidos en los Perfiles del personal educativo para la evaluación del desempeño. La gradualidad de conocimiento y aplicación, se sustenta en la taxonomía y es uno de los factores que hace la diferencia entre los niveles utilizados en la construcción de los perfiles.

A continuación, se muestra como ejemplo la organización de los indicadores a partir de un parámetro, en este caso se muestra el de la Dimensión 1 del perfil del docente de nivel de Preescolar.

Parámetro 1: Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.

Indicadores del parámetro:

- Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para organizar su intervención docente.
- Describe las características del desarrollo y del aprendizaje de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.
- Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para organizar su intervención docente.
- Identifica las características del entorno familiar, social y cultural de sus alumnos para poner en práctica su intervención docente.

La construcción de los indicadores para los parámetros de las dimensiones 2, 3, 4, y 5, responde a la misma lógica de construcción y esquema de presentación.

Fuente: SEP, (2015). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de evaluación del desempeño docente educación básica. Ciclo escolar 2015-2016*. Recuperado de:
http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/VERSION_FINAL_dmj_docentes_190515.pdf

ANEXO 3

Descripción de los aspectos que incluyó cada una de las etapas del proceso de evaluación del desempeño.

Etapas 1. El instrumento de evaluación es el Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales, evalúa:

- la función docente;
- el grado de cumplimiento de las responsabilidades inherentes a su profesión como docente;
- su participación en el funcionamiento de la escuela, en órganos colegiados;
- su vinculación con los padres de familia y con la comunidad.

El informe será emitido por el director de la escuela o en su caso el supervisor y requisitado en la plataforma del Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente, en el siguiente dominio: www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx cabe mencionar que el docente no interviene en el llenado del informe.

Etapas 2. El instrumento de evaluación es el Expediente de evidencias de enseñanza, evalúa la actividad cotidiana del docente con sus alumnos. Ésta se hará en dos momentos.

- En el primero, el docente seleccionará cuatro trabajos desarrollados por sus alumnos en los que se puedan observar registros de su revisión y de sus recomendaciones. Estos trabajos son evidencias de su práctica de enseñanza.
- Durante el segundo momento, el docente elabora la actividad más relevante de la Etapa, la redacción de un texto de análisis a partir de los trabajos seleccionados. Hará un escrito en el que argumente cómo a partir de un contenido programático desarrolló su intervención en el aula y los resultados de aprendizaje obtenido en sus alumnos:

- argumentará, a partir del contenido de los trabajos seleccionados, los resultados de aprendizaje en los alumnos,
- la pertinencia o no de las actividades de su intervención y
- las recomendaciones que hizo a los alumnos, después de revisar los trabajos realizado por los alumnos.

La evaluación de esta Etapa se realiza en el Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente a la cual podrá tener acceso con el nombre de usuario y la contraseña personal; al estar en el sistema podrá cargar sus evidencias y desarrollar el análisis de texto.

La argumentación es una actividad personal y por lo tanto, será evaluada posteriormente mediante una Rúbrica por evaluadores certificados por el INEE.

Etapa 3. El instrumento de evaluación es el Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos, es estandarizado y autoadministrable que se resuelve en línea.

- En el examen, el docente pondrá en juego su capacidad para afrontar y resolver con éxito diversas situaciones hipotéticas de la práctica docente. Estas situaciones son casos contextualizados.
- El docente acudirá el día de la aplicación del examen a la sede designada por sus autoridades locales y resolverá en línea el examen.

Etapa 4. El instrumento de evaluación es una Planeación didáctica argumentada. El docente acudirá el día de la aplicación a la sede designada y resolverá en línea su examen. Esta evaluación se realiza en dos momentos.

- En el primero, el docente elaborará una planeación didáctica a partir de un tema del currículo vigente del nivel educativo en el que se desempeña y lo hará en un formato dispuesto para tal efecto en la plataforma.

En su planeación se consideran:

- elementos del contexto en que se ubica su escuela,
 - las características de sus alumnos y
 - los recursos con los que cuenta.
- En el segundo momento realizará la actividad más relevante de la Etapa, un argumento sobre su práctica con el apoyo de una guía de preguntas dispuesta en la plataforma del SPD.
 - El docente argumentará por escrito sobre las estrategias didácticas elegidas para desarrollar la planeación didáctica elaborada, así como la reflexión sobre lo que espera que aprendan sus alumnos y la manera en que lo harán.
 - La argumentación es trabajo personal y, por lo tanto, será también evaluada, posteriormente, mediante una Rúbrica por evaluadores certificados por el INEE.

Etapa 5. Es un Examen complementario. Se evalúa Segunda Lengua: Inglés.

- Para el caso de los docentes de Secundaria que imparten la Asignatura Segunda Lengua: Inglés, se desarrollará una etapa adicional de evaluación, que consiste en la aplicación de un examen estandarizado que permita identificar el nivel de dominio de esta segunda lengua.

Fuente: SEP (2015). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de evaluación del desempeño docente educación básica. Ciclo escolar 2015-2016.* Recuperado de: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/VE_RSION_FINAL_dmj_docentes_190515.pdf

ANEXO 4

Ejemplo de matriz para la selección de los instrumentos con que será evaluado el personal docente, tomando como base los indicadores y la factibilidad de ser evaluados con cada uno de ellos.

Evaluación del Desempeño Docente. Educación Básica.
Ciclo Escolar 2015-2016

ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS				
Perfil Docente	Instrumentos			
	Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales	Expediente de evidencias de enseñanza	Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos	Planeación didáctica argumentada
Dimensión 1. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender	No se abordan en el instrumento.	En el instrumento se abordan los indicadores 1.2.3 y 1.3.2	En el instrumento se abordan los indicadores: 1.1.2, 1.1.4, 1.2.2	En el instrumento se abordan los indicadores 1.1.1, 1.1.3, 1.2.1
1.1 Describe las características y los procesos de desarrollo y de aprendizaje de los alumnos para su práctica docente.				
1.2 Analiza los propósitos educativos y enfoques didácticos de la educación primaria para su práctica docente. 1.3 Analiza los contenidos de aprendizaje del currículo vigente para su práctica docente.				
Dimensión 2. Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo, y realiza una intervención didáctica pertinente	En el instrumento se aborda el indicador 2.4.4	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.3.1, 2.3.2	En el instrumento se abordan los indicadores: 2.2.2, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.6, 2.2.7, 2.4.2	En el instrumento se abordan los indicadores 2.1.1, 2.1.2, 2.2.3
2.1 Organiza su intervención docente para el aprendizaje de sus alumnos.				
2.2 Desarrolla estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan.				
2.3 Utiliza la evaluación de los aprendizajes con fines de mejora. 2.4 Construye ambientes favorables para el aprendizaje.				
Dimensión 3. Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje	En el instrumento se abordan los indicadores 3.1.1, 3.1.3, 3.3.2	No se abordan en el instrumento	En el instrumento se abordan los indicadores 3.2.1, 3.2.2	No se abordan en el instrumento.
3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica docente como medio para mejorarla.				
3.2 Selecciona estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional.				
3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional.				

Dimensión 4. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos					
4.1	Considera los principios filosóficos, los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función docente.	En el instrumento se aborda el indicador 4.1.7	No se abordan en el instrumento	En el instrumento se abordan los indicadores 4.1.1, 4.1.2, 4.1.5, 4.1.6, 4.1.8, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.6, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.5, 4.3.6, 4.4.1, 4.4.3	No se abordan en el instrumento
4.2	Establece un ambiente favorable para la sana convivencia y la inclusión educativa en su práctica docente.				
4.3	Considera la integridad y seguridad de los alumnos en el aula y en la escuela en su práctica docente.				
4.4	Demuestra altas expectativas sobre el aprendizaje de todos sus alumnos.				
Dimensión 5. Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad					
5.1	Realiza acciones en la gestión escolar para contribuir a la calidad de los resultados educativos.	En el instrumento se abordan los indicadores 5.1.1, 5.1.2, 5.1.3, 5.1.4, 5.1.5, 5.1.7, 5.2.1	No se abordan en el instrumento	En el instrumento se abordan los indicadores 5.1.6, 5.3.1, 5.3.2	No se abordan en el instrumento.
5.2.	Propicia la colaboración de los padres de familia y distintas instituciones para apoyar la tarea educativa de la escuela.				
5.3	Considera las características culturales y lingüísticas de la comunidad en el trabajo del aula y de la escuela.				

Fuente: SEP (2015). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. proceso de evaluación del desempeño docente educación básica. Ciclo escolar 2015-2016.*

Recuperado de:

http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/VERSION_FINAL_dmj_docentes_190515.pdf

ANEXO 5

Ejemplos de preguntas y respuestas utilizadas en la difusión nacional del proceso.

¿Por qué una evaluación del desempeño?

La evaluación del desempeño docente deberá contribuir al fortalecimiento de las prácticas de enseñanza porque sus resultados aportarán información que retroalimente el quehacer profesional y permitan orientar las políticas de formación continua.

¿Cuáles son los propósitos de la evaluación del desempeño?

La Evaluación del desempeño tiene como propósitos:

- Valorar el desempeño del personal docente de Educación Básica para garantizar un nivel de suficiencia.
- Identificar necesidades de formación de los docentes de Educación Básica.
- Regular la función docente para definir los procesos de promoción en la función y de reconocimiento profesional.

¿Cuándo se realiza la evaluación del desempeño?

La evaluación se realizará durante los próximos tres ciclos escolares: 2015-2016, 2016-2017 y 2017-2018. En cada ciclo escolar serán seleccionados grupos de personal con funciones de docencia, dirección y supervisión para participar en la evaluación del desempeño correspondiente.

Para el ciclo escolar 2015-2016 la evaluación se aplicará en dos grupos:

- Primer grupo. De septiembre a noviembre de 2015.
- Segundo grupo. Durante el periodo de febrero a mayo de 2016.

¿Quién selecciona y notifica al personal que integrará el primer grupo?

Las Autoridades Educativas Locales seleccionarán a los docentes del primer grupo con base en las Reglas para la Participación del Personal a Evaluar, además es su responsabilidad notificar a los docentes seleccionados.

¿Cómo puede un docente del primer grupo tener acceso al sistema nacional de registro del servicio profesional docente?

Recibirá en su correo electrónico, un nombre de usuario y una contraseña personal por parte de la Coordinación Nacional de Servicio Profesional Docentes.

¿Qué debe hacer un docente que no ha recibido un nombre de usuario y una contraseña?

El docente consultará a su autoridad local para conocer la confirmación de su pertenencia al primer grupo o para obtener información sobre la situación de su registro y sobre la llegada de los datos esperados.

¿Qué criterios se consideran para la evaluación del primer grupo de evaluación?

Las Reglas para la Participación del Personal a Evaluar son las siguientes:

- Contar con nombramiento definitivo en la plaza(s) que ocupe, éstas podrán ser de jornada o por hora-semana-mes.
- Contar o no con cualquier nivel de carrera magisterial.
- La antigüedad en el servicio de entre 6 y 20 años. Aunque los límites del rango se pudieron flexibilizar.
- Estar adscrito y prestar servicios en escuelas ubicadas en localidades cuya población sea igual o mayor a 100 mil habitantes. Aunque se pudieron considerar localidades con menor población dependiendo de la entidad federativa.
- Cuando la función docente que realice sea por asignatura, desempeñar solo una, preferentemente en el mismo centro de trabajo, y acreditar el perfil que corresponda a la misma.
- Prestar servicios durante todo el ciclo escolar 2014-2015 en el mismo nivel, servicio educativo, modalidad, subsistema, escuela y asignatura.
- Cumplir también con el requisito anterior en el ciclo escolar 2015-2016; por lo tanto, no deberá ser sujeto de ningún cambio en estos atributos.

- Haber participado o estar participando, preferentemente, en el Programa de Desarrollo Profesional (PRODEP) correspondiente a la Educación Básica o Media Superior.

¿Cuáles son algunos criterios considerados para la definición de las reglas de participación?

Los criterios que sirvieron de base para la definición de las Reglas para la Participación del Personal a Evaluar son los siguientes:

- El Sistema Educativo de nuestro país es muy amplio y diverso, con múltiples figuras, niveles, servicios educativos y modalidades. Por estas características y por sus dimensiones es imposible evaluar al personal en su conjunto en un mismo momento.
- Con la finalidad de llevar a cabo una evaluación del desempeño justa será imprescindible sistematizar la forma en la que se selecciona al personal a ser evaluado en cada grupo, sin perder de vista que todo el personal docente será evaluado en algún momento.
- Las *Reglas para la Participación del Personal a Evaluar* son un elemento básico de esta sistematización y con ellas se pretende llevar a cabo una evaluación del desempeño equitativa.
- Los docentes que forman parte del primer grupo estarán cercanos o viven en localidades urbanas donde se tiene fácil acceso a servicios de comunicación y conectividad e infraestructura adecuada para poder realizar su evaluación en línea.
- La experiencia de los docentes que se encuentran en la mitad de su trayectoria laboral, es un insumo valioso para que el propio docente revise lo que sabe y lo que sabe hacer y reflexione con una visión prospectiva sobre su desempeño laboral en los siguientes años.
- La experiencia de quienes se encuentran en un momento intermedio de su trayectoria laboral, es un insumo valioso para la formulación de nuevo proceso de capacitación, formación y actualización.
- La experiencia laboral reciente, la formación académica del docente y su reconocido dominio de contenidos y competencias didácticas, además de una

destacada participación en el trabajo escolar, son otros criterios para la inclusión del docente en este primer grupo.

- La evaluación del desempeño pretende ser justa y equitativa y por ello considera que los participantes de los primeros grupos sean aquellos que cuentan con nombramiento definitivo, pues son ellos quienes han adquirido derechos, atribuciones y obligaciones de manera definitiva.

¿Quiénes serán evaluados en otros momentos?

Es importante destacar que todo el personal que forma parte del Servicio Profesional Docente será evaluado en su desempeño en los próximos tres años y por grupos. Cada uno de estos grupos habrá de integrarse a partir de Reglas de Participación que se definirán en su momento.

¿Qué hace un docente del primer grupo en relación a las actividades de la Etapa 1?

Un docente del primer grupo estará pendiente de las siguientes actividades:

- Recibir el comentario de su director o supervisor acerca de la realización del informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales en el Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente.
- Recibir de su director o supervisor el comprobante de haber realizado el informe.

¿Qué hace un docente del primer grupo en relación a las actividades de la Etapa 2?

El docente realizará las siguientes actividades:

- Prepara sus evidencias con el apoyo de la *Guía para la elaboración del Expediente de evidencia*;
- Lee y revisa con detenimiento la *Guía Técnica. Expediente de evidencia de enseñanza* para realizar adecuadamente la carga de evidencias y el análisis de texto;
- Carga las evidencias al Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente y considera que tiene únicamente tres días para elaborar el análisis y la reflexión sobre los trabajos realizados por sus alumnos (evidencias);

- Cuando así lo decida, realiza en la plataforma del Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente el análisis de las evidencias;

El participante deberá considerar que tendrá cuatro horas continuas para su realización.

¿Qué hace el docente del primer grupo en la Etapa 3?

El docente del primer grupo en la etapa 3 realizará las siguientes actividades:

- Acude el día de la aplicación a la sede designada por su Autoridad Educativa Local; resuelve en línea su examen basado en casos;
- Considerará que tendrá cuatro horas para su aplicación.

¿Qué hace el docente en la Etapa 4?

El docente en esta etapa realizará las siguientes actividades:

- Se presenta en la sede de aplicación el día de la evaluación;
- Diseña una planeación didáctica a partir de un tema asignado en la plataforma;
- Argumenta, a partir de los propósitos educativos que se pretenden alcanzar con el tema asignado y con las estrategias que seleccionó para su planeación y los resultados que se esperan lograr.

El tiempo para realización de su planeación y argumentación será de 4 horas continuas y de manera presencial.

¿Qué hace un docente en la Etapa 5?

Un docente de segunda lengua: Inglés durante la etapa 5 estará pendiente de las siguientes actividades:

- Acude a la sede de aplicación en la fecha señalada.
- Realiza de manera autoadministrada los exámenes correspondientes.
- Considera cuatro horas para la realización de su examen.

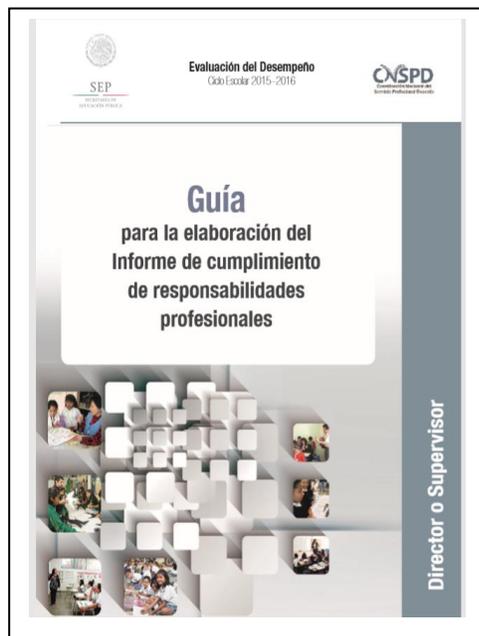
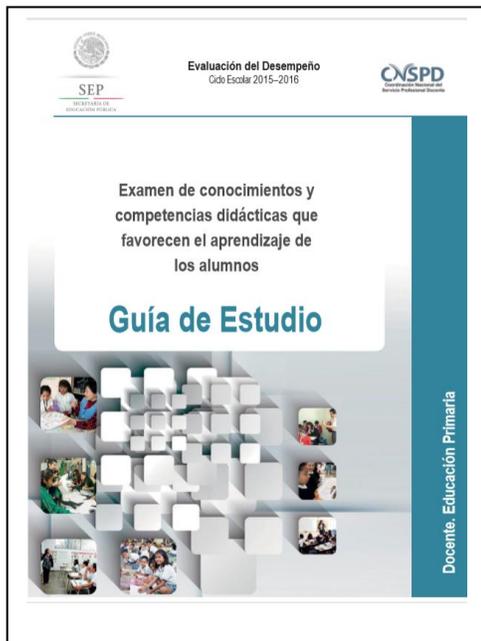
Fuente: SEP (2015). Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de evaluación del desempeño docente educación básica. Ciclo escolar 2015-2016. Recuperado de: http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/VE_RSION_FINAL_dmj_docentes_190515.pdf

ANEXO 6

Ejemplos de documentos elaborados para la orientación en la aplicación de la evaluación del desempeño 2015-2016.

Los materiales completos se pueden consultar en:

<http://evaluaciondocente.sep.gob.mx/?m=permanencia&nivel=BASICA&funcion=EDD>





GUÍA DE ACTIVIDADES PARA EL COORDINADOR DE LA APLICACIÓN EN LA SEDE

Propósito:

Dar a conocer las funciones a realizar por el Coordinador de la Aplicación en la Sede durante el proceso de evaluación del Concurso de Oposición para el Ingreso a la Educación Básica, en apego con las Normas Operativas para la Aplicación generadas por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), atendiendo los Lineamientos Iniciales Generales y Específicos para llevar a cabo la evaluación del Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica, publicados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE).

El **Coordinador de la Aplicación en la Sede** es la persona designada por la Autoridad Educativa Estatal como responsable de realizar las siguientes funciones relativas a la aplicación de los instrumentos de evaluación del Concurso de Oposición para el Ingreso a la Educación Básica. La Autoridad Educativa Local designará un auxiliar del Coordinador de Sede de Aplicación por cada 10 grupos de sustentantes.

I. Funciones y actividades del Coordinador de la Aplicación en la Sede

Previas al día de la Aplicación

- Asistir a la capacitación donde se le informará acerca de las normas, lineamientos y procedimientos para la aplicación.
- Recibir información específica sobre su Sede
 - Datos generales de la Sede a coordinar.
 - Cantidad de aspirantes y grupos que atenderá.
- Acudir a la sede asignada, a fin de prever cualquier contratiempo que pudiera alterar su participación en el desarrollo del proceso de la evaluación.

Durante la aplicación

- Presentarse a la sede que le corresponde dos horas antes del inicio de la aplicación.
- Identificarse con el Coordinador de Sede de Aplicación, los aplicadores y el encargado de la filmación.
- Identificar a los Observadores Externos Acreditados.
- Ubicar el lugar donde se organizará la reunión para la entrega-recepción y devolución de los materiales.
- Recibir del Coordinador de Sede de Aplicación –en presencia de los Observadores acreditados, de los aplicadores y del responsable de la filmación–, los siguientes materiales:
 - Instrumentos de aplicación, hojas de respuesta y listado de sustentantes por aula, verificando que los sellos de cada empaque (cajas, bolsas y cuadernillos) estén intactos. En caso contrario, revisar que el material esté completo y levantar el acta correspondiente.
 - Material de apoyo (Carteles) y formatos de control de la aplicación.
 - Listado de personas que requieren apoyo especial (discapacidad motora, debilidad visual extrema o ceguera)

d. Listado de Observadores acreditados que eligieron la Sede

- Designar a dos aplicadores para cada grupo, identificando al Aplicador Titular y al Aplicador Auxiliar.
- Supervisar que los aplicadores coloquen en cada salón, el número que identifique el grupo correspondiente.
- Colocar en lugar visible, el Cartel con las Normas para los Sustentantes, así como el Cartel con el Papel del Observador acreditado.

En el caso del Examen Nacional, las siguientes actividades se realizarán para cada una de las dos sesiones de evaluación prevista en las Convocatorias, con la información específica de cada evaluación:

- Colocar a la entrada de la sede, las listas de los sustentantes por grupo, identificando el número de salón correspondiente donde deberán presentar la evaluación.
- Distribuir el material de evaluación al Aplicador Titular y Aplicador Auxiliar de cada grupo.
- Abrir la sede una hora antes del inicio de la evaluación y verificar se realice la toma de filmación con fecha y hora.
- Identificar en las listas a los sustentantes con padecimiento de ceguera o función visual limitada y disponer lugar y personal previsto para su atención personal.
- Identificar en las listas a los sustentantes con discapacidad motora y ubicarlo(s) en alguna aula de la planta baja, de la Sede de Aplicación.
- Con el Coordinador de Sede de Aplicación, realizar las siguientes actividades:
 - Requisitar todos los formatos de control de los materiales así como de las actas respectivas.
 - Supervisar el desarrollo de la evaluación y la aplicación de las Normas Operativas para la Aplicación, establecidas por la SEP a través de la CNSPD.
 - Atender y aclarar dudas y/o eventualidades que se presenten y en su caso verificar que se levante el Acta correspondiente en donde se asienten los hechos con claridad.
 - Atender y aclarar dudas de los Observadores.
 - Recabar de cada Aplicador la información estadística preliminar sobre asistentes y ausentes.

Posteriores a la aplicación

- Recibir de los aplicadores los cuadernillos y las hojas de respuesta.
- Verificar y contabilizar que el material de evaluación esté completo y en buen estado, de acuerdo a las cifras estadísticas preliminares reportadas.
- Requisitar los "Formatos para Control de Materiales y Cierre de Aplicación" y, en su caso, señalar Irregularidades.
- Entregar los materiales de evaluación al Coordinador de la Sede de Aplicación.

II.- Orientación de cómo proceder en caso de situaciones especiales

- A continuación se presentan algunos casos recurrentes en evaluaciones similares, con un procedimiento a seguir.

Possible situación	Procedimiento
Sustentantes llegan después de la hora del cierre.	Respetar lo establecido en las Convocatorias. No permitir el ingreso bajo ningún argumento.
Amenaza de un grupo de sustentantes que Regimen todo, de no permitir la evaluación.	Reportar a la CNSPD. Levantar el acta consignando los hechos. Solicitar la videograbación del suceso.
No se presenta ficha de examen argumentando extravío, olvido, etc.	Consultar si aparece en la lista de sustentantes y se acredita con identificación oficial, acordar con el Coordinador de aplicación se proceda a su incorporación.
Presenta Ficha de Examen, pero no se localiza al sustentante en la lista respectiva.	Verificar que la ficha corresponda al Concurso de Oposición 2014-2015, que la sede de aplicación consignada sea la correcta. Efectuar el reporte a la CNSPD. Si se autoriza la aplicación, en cuanto se disponga de un cuadernillo de preguntas, utilizar hojas de respuesta en blanco.
Sustentantes solicitan cambio de tipo de examen	No es procedente. Explicar al sustentante que el sistema calificará con la plantilla del tipo de examen registrado en Base de Datos.
Sustentantes solicitan corrección de nombre	Tomar nota y asentar en el acta
Sustentante solicita cambio de convocatoria abierta a cerrada	Tomar nota y asentar en el acta.

2.- Para los casos no previstos en esta Guía, el Coordinador de la Aplicación en la Sede y el Coordinador de Sede de Aplicación deberán generar, de común acuerdo, un mecanismo de atención que no viole las Normas Operativas para la Aplicación contenidas en el numeral III de esta Guía.

3.- De no encontrar alternativas que cumplan con lo señalado en el punto anterior, deberán reportar los casos a la CNSPD y esperar instrucciones.

III.- Normas Operativas para la Aplicación

De los participantes:

- La CNSPD designará al **Coordinador de Sede de Aplicación**, responsable de realizar las funciones y actividades descritas en la *Guía para el Coordinador de Sede de Aplicación*, entre ellas, verificar el cumplimiento de la normatividad, controlar el material de evaluación y atender, junto con el Coordinador de la Aplicación en la Sede, cualquier eventualidad que se presente.
- La Autoridad Educativa Local designará un **Coordinador de la Aplicación en la Sede** y un auxiliar por cada 10 grupos. Dicho Coordinador realizará las funciones y actividades descritas en la *Guía para el Coordinador de la Aplicación en la Sede*, entre ellas controlar la aplicación de la evaluación; recibir y administrar los materiales; designar a dos aplicadores para cada grupo; abrir la sede y en su caso, levantar las actas administrativas o de irregularidades que se presenten durante la aplicación.
- En cada grupo habrá un máximo de 30 sustentantes que será atendido por dos **Aplicadores**, un **Aplicador Titular** y un **Aplicador Auxiliar**, responsables de cumplir con las normas y realizar las funciones descritas en la *Guía para el Aplicador*.
- El **Sustentante** deberá observar las Normas para el Sustentante descritas en el Cartel que se colocará en

lugar visible de la Sede, así como en la *Guía para el Aplicador*.

De la fecha y horarios de la Evaluación

5. La evaluación se aplicará, de manera simultánea, en todo el país, hora del centro, de acuerdo a lo siguiente:
 - 5.1 El **Examen Nacional** se administrará el sábado 12 de julio de 2014, en dos sesiones, en los siguientes horarios:
 - a. Examen de Conocimientos y Habilidades para la Práctica Docente, de las 10:00 a las 13:00 horas.
 - b. Examen de Habilidades Intelectuales y Responsabilidades Ético-Profesionales, de las 15:00 a las 18:00 horas. Sólo se permitirá el ingreso a quienes se hayan presentado a la sesión matutina.Para ambas sesiones los sustentantes deberán presentarse una hora antes del inicio del examen.
 - 5.2 El Examen Complementario o adicional se aplicará el domingo 13 de julio de 2014 en una sola sesión, a las 10:00 horas, tiempo del centro.
6. El tiempo establecido para resolver la evaluación será de máximo tres horas efectivas, a partir de concluir las indicaciones y haber atendido, en su caso, las dudas de los sustentantes. Al comenzar, el aplicador deberá anotar en el pizarrón la hora de inicio y de término de la evaluación.

Del apoyo a sustentantes con requerimientos especiales

7. Los Sustentantes con ceguera o debilidad visual severa, contarán con una hora adicional en cada sesión y serán atendidos por un aplicador, quien dará lectura a las preguntas y anotará sus respuestas en la hoja correspondiente.
8. Los sustentantes con discapacidad motora serán atendidos en aulas ubicadas en la planta baja de la Sede.

Del ingreso a la Sede

9. Sólo se permitirá el ingreso a la Sede de Aplicación a los sustentantes que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Se presenten a la hora indicada en la Convocatoria respectiva, de acuerdo a la sesión de la evaluación que corresponda.
 - b) Presenten su ficha de examen.
 - c) Muestren una de las identificaciones establecidas en la Convocatoria correspondiente.

De los observadores acreditados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE).

10. Sólo se permitirá el ingreso a la Sede a los Observadores acreditados por el INEE que muestren el gafete correspondiente y se identifiquen con la credencial de elector o pasaporte.
11. Los Observadores acreditados deberán sujetarse a las normas descritas en el Cartel *Funciones del Observador*,

requisitar el cuestionario entregado por el INEE y capturar la información en el sitio web que les notificó dicha Institución.

12. Los Observadores no podrán ingresar a las aulas durante la evaluación.

De la evaluación

13. Sólo se permitirá el ingreso al aula a los sustentantes contemplados en la Lista de Asistencia correspondiente.
14. El Aplicador designará un lugar en el aula para que los sustentantes dejen sus objetos personales (mochilas, bolsos, libros, cuadernos, chamarras, paraguas, celulares, palms o cualquier otro dispositivo electrónico).
15. El Aplicador indicará a los sustentantes el lugar que ocuparán, de acuerdo con el orden de la Lista de Asistencia.
16. El sustentante colocará sus objetos personales en el lugar que le indique el aplicador, llevando únicamente lápices del número 2 o 2½, gomas y/o bolígrafos sin marcas ni anotaciones de ningún tipo.
17. Una vez iniciada la evaluación, el aplicador no deberá permitir el acceso de sustentantes al aula.
18. Durante el desarrollo de la evaluación, los sustentantes no deberán comunicarse entre sí y deberán utilizar, exclusivamente, el material de evaluación (cuadernillo de preguntas y hoja de respuestas).
19. Durante el desarrollo de la evaluación, los aplicadores y sustentantes deberán manifestar una actitud de respeto y orden.
20. El Aplicador deberá revisar que el material que entregue el sustentante esté completo y en buen estado antes de proceder a la entrega de su identificación y autorizar la salida del sustentante del aula.
21. Por ningún motivo podrán ser reproducidos parcial o totalmente los cuadernillos de preguntas. Los derechos de autor son propiedad de la Secretaría de Educación Pública.
22. No se permitirá el maltrato, mutilación o retención del material de aplicación por parte de las personas involucradas en su manejo. En caso de extravío, robo o mutilación del material de evaluación el responsable será sujeto a la sanción administrativa correspondiente.

Del cierre del proceso

23. Los aplicadores deberán entregar al Coordinador de la Aplicación en la Sede todo el material de la etapa de aplicación que recibieron, conforme lo indica la *Guía para el Aplicador*.
24. El Coordinador de la Aplicación en la Sede verificará y contabilizará que el material de aplicación esté completo y en buen estado, requisitará los formatos de cierre correspondiente y los entregará al Coordinador de Sede de Aplicación.
25. El Coordinador de Sede de Aplicación realizará el traslado y entrega de los materiales al centro de resguardo estatal para que la unidad blindada los devuelva a la CNSPD.



Concurso de Oposición para el Ingreso a la Educación Básica Ciclo Escolar 2014-2015



GUÍA PARA EL COORDINADOR DE LA APLICACIÓN EN LA SEDE

FUNCIONES DEL OBSERVADOR

Son los representantes de instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil acreditadas por el INEE. Su participación contribuirá a la integridad y credibilidad del concurso.

¿Qué acciones realizará durante el examen?

- ▶ Estará presente durante el proceso de aplicación del EXAMEN, desde la apertura de la sede hasta el cierre.
- ▶ Informará mediante la Guía del Observador acerca del desarrollo del proceso en la sede.
- ▶ Observará que se cumplan las normas de APLICACIÓN DEL EXAMEN durante:
 - La apertura y acceso de los sustentantes a la SEDE de aplicación.
 - Revisará los paquetes con los exámenes y hojas de respuesta personalizados.
 - La aplicación del EXAMEN.
 - La integración de paquetes con los materiales de evaluación.
 - El cierre de la SEDE de aplicación.

¿Qué acciones NO PODRÁ realizar el observador?

- ▶ Interferir con los responsables de aplicar el examen en el ejercicio de sus funciones.
- ▶ Durante la aplicación del examen, expresar opinión, evaluación, ofensa o difamación sobre el proceso de evaluación.
- ▶ Ingresar a las aulas para realizar sus observaciones; deberá realizarlo desde el exterior.
- ▶ Dar información a los concursantes que pueda favorecer o ir en detrimento de su desempeño en el examen.
- ▶ Hacer declaraciones públicas en relación con el proceso observado.

Fuente: Recuperados de:
<http://evaluaciondocente.sep.gob.mx/?m=permanencia&nivel=BASICA&funcion=EDD>

ANEXO 7

Algunas de las acciones de apoyo a los docentes realizados por las entidades federativas previas a la evaluación del desempeño para fines de permanencia en el servicio 2015-2016.

ACCIONES REALIZADAS POR LAS ENTIDADES FEDERATIVAS EN EL MARCO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO AL PERSONAL DOCENTE Y PERSONAL CON FUNCION DIRECTIVA						
ENTIDAD	ACCIÓN	NOMBRE	DURACIÓN	MODALIDAD	INSTITUCION	MATERIALES
AGUASCALIENTES	Taller-Breve	"La planificación didáctica argumentada"	5 H.	Presencial	Instituto de Educación de Aguascalientes	Plan de Estudios 2011; Texto de la planeación didáctica argumentada; la guía técnica para la elaboración de la planeación didáctica argumentada.
BAJA CALIFORNIA	Taller	El ciclo de Talleres "El perfil de un docente idóneo en Educación Básica"	75 H. (5 módulos de 15 H. c/u)	Presencial	Sistema Educativo Estatal BC.	Plan de Estudios 2011. Video de los acuerdos entre la OCDE y México para elevar la calidad educativa, videos sobre los rasgos culturales y lingüísticos de la comunidad educativa, Manual del participante.
	Taller	"Evaluación del desempeño docente en Educación Básica"	20 H. (4 sesiones de 5 H. c/u)	Presencial	Sistema Educativo Estatal BC.	Guías técnica y académica de la elaboración del informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales. Guías técnica y académica del expediente de evidencias de enseñanza.
CAMPECHE	Curso-Taller	"Evaluación del desempeño docente"	30 H. (8 H.) presencial-22 H. línea)	Mixta	Innovación y Asesoría Educativa, AC	Manual para acceder al Aula virtual, así como una guía de actividades.
CHIAPAS	Curso-Taller	"Desempeño con calidad"	40 H. (8 H. Presencial-22 H. Línea) 6 sesiones	Mixta	Presidencia del Consejo Directivo	Guía del Facilitador, Guía metodológica.

ACCIONES REALIZADAS POR LAS ENTIDADES FEDERATIVAS EN EL MARCO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO AL PERSONAL DOCENTE Y PERSONAL CON FUNCION DIRECTIVA						
ENTIDAD	ACCIÓN	NOMBRE	DURACIÓN	MODALIDAD	INSTITUCION	MATERIALES
	Taller-Breve	"La función docente: Implicaciones y Desafíos"		Presencial	Coordinación Estatal de Formación Continua de Maestros en Servicio del Estado de Chiapas.	Plan de estudios 2011, Programa de estudio de la o las asignaturas que atienden las y los docentes participantes, Planeación didáctica elaborada y utilizada previamente por cada participante, Evidencias de aprendizaje de las y los alumnos.
COAHUILA	Taller Breve	Orientaciones para la elaboración del expediente de evidencias de enseñanza	10 H. (2 sesiones de 5 H. C/U)	Presencial	Fue diseñado por personal académico de la extensión/Centros de Maestros de Piedras Negras del Instituto Estatal de Desarrollo Docente e Investigación Educativa IDDIE en el Estado de Coahuila	Guías Técnicas, Planes y Programas de Estudio de Educación Básica, Planeaciones de secuencias didácticas y evidencias o productos.
GUERRERO	Curso-Taller	La evaluación, una oportunidad para la mejora. Evaluación del desempeño docente. Ciclo Escolar 2015-2016	31 H.	Mixto	Su diseño se basa en las guías técnicas y académicas que el INEE y la experiencia que ha dejado las recientes aplicaciones de los exámenes de ingreso y de promoción en el estado.	Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (Texto vigente), Lineamientos para organización y funcionamiento de los CTE. SEP. 2013, Lineamientos para organización y funcionamiento de los CTE. SEP. 2013. Programa de estudio 2011. Guía para la Educadora. Educación Básica. Preescolar Programas de estudio 2011. Guía para el Maestro. Educación Básica. Primaria. Tercer grado Texto: El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan, de Donald A. Schön Texto: Diez nuevas competencias para

ACCIONES REALIZADAS POR LAS ENTIDADES FEDERATIVAS EN EL MARCO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO AL PERSONAL DOCENTE Y PERSONAL CON FUNCION DIRECTIVA

ENTIDAD	ACCIÓN	NOMBRE	DURACIÓN	MODALIDAD	INSTITUCION	MATERIALES
						enseñar, de Philippe Perrenoud Acuerdo 716. Ley General de Educación. (Artículos 6, 7 y 8) Plan de Estudios de educación Básica 2011. Acuerdo 717.
JALISCO	Curso-Taller	"La construcción del portafolio de evidencias",	25 H.	Línea	Centro de Actualización del Magisterio de Cd. Guzmán	<ul style="list-style-type: none"> Documento: Perfil, parámetros e indicadores de desempeño docente y técnico docente. Educación Básica. Ciclo Escolar 2015-2016. Guía para la elaboración del Expediente de evidencias de enseñanza. Docente, Nivel Preescolar, Primaria y/o Secundaria.
	Curso	"Sistematización del expediente de evidencias"	60 H.	Mixta	ISIDM. Tepeyac 6565, Col. Haciendas Tepeyac, Zapopan, Jalisco. Tel. 3620 5424	
	Taller	La evaluación formativa y la mejora de la práctica docente del maestro de educación básica.	30 H.	Línea	Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Jalisco.	Plan de Estudios 2011.

ACCIONES REALIZADAS POR LAS ENTIDADES FEDERATIVAS EN EL MARCO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO AL PERSONAL DOCENTE Y PERSONAL CON FUNCION DIRECTIVA						
ENTIDAD	ACCIÓN	NOMBRE	DURACIÓN	MODALIDAD	INSTITUCION	MATERIALES
NUEVO LEÓN	Instrumento para evaluar competencias docentes	Evaluación del Desempeño Docente				Instrumento para evaluar competencias docentes para obtener el perfil académico
QUINTANA ROO	Curso-Taller	"Evaluación del desempeño docente".	40 H. (1 sesión presencial, 34 H. en línea)	Mixta	Gobierno del Estado de Quintana Roo, Servicios Educativos de Quintana Roo	Lecturas básicas y complementarias, así como preguntas de reflexión y estudio.
SAN LUIS POTOSÍ	Curso-Taller	"Planeación Didáctica Argumentada"	20 H. (5 sesiones)	Mixta	Centro de Maestros 2401 en coordinación con el Departamento de Actualización de Maestros de la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado de San Luis Potosí	Guía Académica para la elaboración de la Planeación Didáctica Argumentada, Guía Técnica para la Planeación Didáctica Argumentada, Plan de estudios, Programa del grado o asignatura que imparte, Guía del participante Resultados educativos del grado o asignatura que imparte.
TLAXCALA	Diplomado	Las Competencias a Nivel de Aula	20 H. (3 módulos) 17 actividades	Mixta	Dirección Académica del Centro de Internalización de Competencias Educativas y Profesionales A.C.	Texto componentes didácticos
TLAXCALA	Elaboración de secuencia didáctica	Secuencias didácticas en un enfoque de competencias	18 H. 15 min (2 Unidades)	Presencial	Dirección del Centro de Internacionalización de Competencias Educativas y Profesionales (CICEP)	Guía del participante secuencia didáctica
TLAXCALA	Curso	La evaluación basada en competencias	7 H.(17 actividades)	Presencial	Sistema Educativo Estatal Tlaxcala	SEP (2011) Plan de Estudios 2011. Educación Básica. Programa de estudios 2011. Guía para la educadora. "La evaluación en el contexto de la Reforma Integral de la Educación Básica" La evaluación formativa