



**SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA  
UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL  
UNIDAD AJUSCO  
LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA**

**LA EXPERIENCIA DOCENTE EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**TESIS**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA**

**PRESENTA:**

**JOSELIN CORONA SÁNCHEZ**

**ASESORA:**

**MTRA. ALICIA LILY CARVAJAL JUÁREZ**

**CIUDAD DE MÉXICO, NOVIEMBRE DE 2020**

## **Agradecimientos**

A mi madre Araceli y a mi padre Esteban por su paciencia, amor, comprensión y sobre todo por su apoyo a lo largo de mi carrera. Gracias por siempre motivarme a cumplir cada una de mis metas, por confiar en mí, por los sacrificios hechos para que cumpliera esta meta tan importante, por enseñarme a nunca rendirme y darme consejos siempre que los necesite. Por ser mis guías en esta travesía llamada vida.

A mí abuelita Juana Mondragón Oviedo por su cariño infinito, ternura y su gran apoyo que me ha brindado a lo largo de toda mi vida.

A Julio César Valle Morales por su cariño, apoyo y sabiduría. Por enseñarme a siempre soñar en grande y motivarme siempre a cumplir mis sueños. Gracias por esos consejos que me ayudan a ser una mejor persona.

A Po. y Mo. por su compañía y amor incondicional a lo largo de toda mi vida. Por siempre estar presentes y enseñarme que todo esmero, lucha y esfuerzo para concretar un trabajo, no sirve de nada si no se hace con amor. Gracias a mis incondicionales y enseñarme el verdadero significado de amar.

A mi asesora Alicia Lili Carvajal Juárez por la paciencia y cada momento dedicado para aclarar cualquier tipo de duda que me surgiera. Gracias por su asesoría y todos los conocimientos enseñados durante la carrera.

A mis lectores el profesor Ernesto Adolfo Ponce Rodríguez, a la profesora María del Refugio Plazola Díaz y a la profesora María Concepción Chávez Romo, por sus valiosas aportaciones a mi trabajo.

## Índice

<b>Introducción</b> .....	1
<b>Capítulo 1. Políticas educativas de evaluación docente a nivel primaria</b> .....	5
1.1 Políticas de la docencia en América Latina .....	5
1.2 Evaluaciones del desempeño a docentes en América Latina .....	9
1.3 Evaluaciones docentes antes de la reforma de 2013 en México .....	12
1.4 Políticas de evaluación docente en México .....	17
1.5 Evaluaciones docentes de la Reforma del 2013.....	24
<b>Capítulo 2. Evaluación del desempeño docente en la Reforma Educativa 2013</b> .....	29
2.1 Lo que dejó la Reforma Educativa 2013.....	29
2.2 Ley General de Educación .....	31
2.3 La Ley General del Servicio Profesional Docente .....	35
2.3.1 Perfiles, parámetros e indicadores para docentes de educación básica .....	39
2.4 La Ley del Instituto Nacional para La Evaluación Educativa en Materia del Servicio Profesional Docente .....	43
2.4.1 Intervención de INEE en la evaluación del desempeño docente .....	46
<b>Capítulo 3. Evaluación del desempeño docente</b> .....	48
3.1 Evaluación del desempeño docente .....	48
3.2 Etapas de la evaluación del desempeño .....	51
3.2.1 Etapa 1: Informe de responsabilidades personales 2017 .....	52
3.2.1.1 Instrumento.....	55
3.2.2 Etapa 2: Proyecto de enseñanza .....	56
3.2.2.1 Instrumento.....	60
3.2.3 Etapa 3: Examen de conocimientos didácticos y curriculares .....	62
3.2.3.1 Instrumento.....	65
3.3 Niveles de desempeño ¿Cómo se calificó? .....	66
3.3.1 Resultados de la evaluación del desempeño docente 2018.....	67
<b>Capítulo 4. Experiencias de docentes de educación básica en la evaluación del desempeño</b> .....	71
4.1 Metodología .....	71
4.2 Datos generales de las docentes.....	73
4.3 Organización de la escuela primaria .....	74
4.4 Participación en la evaluación.....	75

4.5 Valoración de la evaluación por las docentes .....	79
4.6 Consecuencias de la evaluación en su trabajo .....	83
4.7 Situación de la evaluación en el momento actual .....	84
4.8 ¿Cómo se ve a la docencia?.....	86
<b>Reflexión final</b> .....	<b>89</b>
<b>Referencias bibliográficas</b> .....	<b>95</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>104</b>

## Introducción

La evaluación del desempeño docente fue una estrategia institucional para mejorar la calidad educativa, incluida en la Reforma Educativa del gobierno de Enrique Peña Nieto (2012-2018). La evaluación se impulsó a nivel nacional y estuvo diseñada para los profesores que trabajaban en todos los niveles de educación obligatoria en nuestro país, es decir, preescolar, primaria, secundaria y nivel medio superior. La finalidad de la evaluación del desempeño docente era fortalecer las prácticas de enseñanza, y a través de los resultados se pretendía mejorar y retroalimentar la profesionalización y alcanzar la calidad educativa.

Esta evaluación desde el inicio causó conflicto en los docentes y como consecuencia hubo varias manifestaciones por su parte para derogar la Reforma, pero a pesar de los esfuerzos del magisterio, se llevaron a cabo estas evaluaciones y la Reforma continuó.

El resultado de los estudios realizados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) a maestros que participaron en la primera evaluación del desempeño 2015 demostró que los docentes, independientemente del nivel de desempeño alcanzado, padecieron estrés, incertidumbre, sensación de abandono durante el proceso de la evaluación ya que faltó orientación, capacitación y organización por parte de las instancias involucradas en llevarla a cabo. La molestia que generó en el magisterio y en algunos sectores de académicos, se debió sobre todo a los elementos que se implementaron para ello y la manera en que esto se realizó; además, las exigencias de la evaluación no correspondían con los recursos y apoyos otorgados para desempeñar su labor. Igualmente, los docentes consideraron que las etapas del proceso de evaluación eran injustas e inequitativas (INEE, 2016).

La evaluación que se hizo en el sexenio 2012-2018, sin duda permite analizar posibles estrategias para conocer cómo se trabaja en las escuelas, con base en ellos

proponer formas distintas de evaluación de la docencia para poder definir cómo mejorar la educación de nuestro país.

Por esta razón, las declaraciones y acciones emprendidas por el magisterio en contra de la evaluación docente despertaron mi interés, ya que la manera en que social y mediáticamente se mostró a los docentes fue como los responsables de los pésimos resultados en los aprendizajes de los estudiantes. Considero que los maestros son una parte fundamental en la educación, porque son quienes guían, enseñan, motivan y orientan al alumno, pero muchas veces no se les toma en cuenta y su trabajo es considerado como deficiente.

Por tales razones, el objetivo principal de esta investigación fue contrastar la forma en que los docentes evaluados experimentaron el proceso de las etapas de evaluación con los propósitos de la evaluación del desempeño docente en nivel primaria.

Los objetivos específicos fueron los siguientes:

- Analizar la propuesta de la evaluación del desempeño docente de primaria planteada en la reforma educativa del 2013.
- Recuperar las experiencias de docentes que fueron evaluados en su desempeño como parte de la política educativa de evaluación del sexenio 2012-2018.
- Identificar puntos de acuerdo y desacuerdo entre las experiencias docentes y la propuesta de evaluación de la SEP.

Estos objetivos fueron producto de las siguientes preguntas que permitieron conducir la presente investigación:

- ¿En qué consistió la evaluación del desempeño docente de primaria planteada en la reforma educativa de 2013?

- ¿Cuáles son las ventajas y desventajas educativas que tuvo la propuesta oficial de evaluación del desempeño docente?
- ¿Cuáles fueron las experiencias de los docentes en la evaluación del desempeño docente?
- ¿Cuál fue el impacto que consideran los docentes tuvo la evaluación del desempeño docente en cuanto a su práctica docente?

De manera general, esta tesis se organiza en cuatro capítulos. El primer capítulo está conformado por cinco aspectos: comienza con una revisión de las políticas de la docencia en algunos países de América Latina, así como de los organismos internacionales que hacen posibles políticas docentes, como la OCDE, el Banco Mundial y la UNESCO. Estos organismos consideran que es de suma importancia impulsar estas políticas para lograr un mejor desempeño docente. Después se describen las diferentes evaluaciones del desempeño docente que han realizado en América Latina a sus maestros, países como Chile, Perú, Ecuador y Colombia, con el deseo de mejorar el aprendizaje de sus estudiantes.

Posteriormente se mencionan cronológicamente las evaluaciones que se han llevado a cabo a los docentes desde antes de la Reforma Educativa de 2013 en México. Después, se abordan las políticas de evaluación docente que nuestro país tomó en cuenta para diseñar algunas de sus Leyes Secundarias de la Reforma Educativa. El último aspecto de este capítulo relata las evaluaciones docentes de la Reforma Educativa del 2013 que realizaron los profesores de nivel primaria.

El segundo capítulo aborda las tres Leyes Secundarias de la Reforma Educativa del 2013. La primera, Ley de Educación; la segunda, Ley General del Servicio Profesional Docente; y la tercera, Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. La segunda y tercera Leyes se diseñaron para regular los concursos para el ingreso, promoción, diagnóstico, tutoría y desempeño. Al mismo tiempo se mencionan los resultados de la Reforma Educativa del 2013 y las acciones que el actual gobierno de Andrés Manuel López Obrador propuso para la educación de nuestro país.

El tercer capítulo presenta un análisis de la evaluación del desempeño docente, desde cuáles fueron sus propósitos, sus etapas, los aspectos a evaluar, las dimensiones que se tomaron en cuenta para cada etapa y los instrumentos utilizados para evaluar a los docentes de nivel primaria. Finalmente se destacan los resultados de la evaluación del desempeño docente durante los años en que fue efectuada.

En el cuarto capítulo se presentan las experiencias de las docentes de una escuela primaria de la Alcaldía de Iztapalapa, que participaron en la evaluación del desempeño docente. Se muestran los resultados, comenzando con los datos generales de los docentes entrevistados, después se muestra la organización de la escuela primaria, posteriormente la participación que tuvieron en la evaluación, continuando con la valoración de la evaluación por las docentes y las consecuencias de la evaluación en su trabajo. También se plantea la situación actual de la evaluación docente y finalmente se reflexiona acerca del cómo se ve la docencia en nuestro país.

Para terminar, se presenta la reflexión final de este trabajo a la que se llegó contrastando la experiencia de las docentes evaluadas con los propósitos de la evaluación del desempeño docente, junto con los documentos revisados a lo largo de esta investigación; también se responden las preguntas de investigación, algunas sugerencias para evaluar a los docentes y consideraciones para futuros estudios.

Al final del documento se incluyen los anexos con documentos utilizados a lo largo de la investigación, como un cuadro comparativo de las evaluaciones docentes de algunos países de América Latina con México, el instrumento que se elaboró para poder recuperar la experiencia de los docentes evaluados, así como algunos cuadros sobre los parámetros e indicadores del docente y niveles de desempeño de cada etapa en la evaluación, al igual que las referencias bibliográficas utilizadas.

## **Capítulo 1. Políticas educativas de evaluación docente a nivel primaria**

Este primer capítulo tiene la finalidad de presentar las políticas de la docencia en América Latina, así como las evaluaciones del desempeño docente en esta región, ya que México toma como ejemplo algunos de estos países para las evaluaciones de sus docentes.

Después se mencionarán las evaluaciones que han existido en México para los docentes antes del 2012. Posteriormente se hablará especialmente de las políticas de evaluación docente en México propuestas por la OCDE en el 2010. Finalmente se situarán las evaluaciones para los docentes de la Reforma Educativa del 2013.

### **1.1 Políticas de la docencia en América Latina**

Para comenzar en este apartado se comenzará por explicar que, para que las políticas educativas sean una realidad, es necesario la intervención de varios organismos internacionales como por ejemplo el Banco Mundial (BM) que es quien otorga el financiamiento a programas educativos y su misión es “reducir la pobreza y generar prosperidad compartida en los países en desarrollo” (BM, s.f., s/p). La Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) es la responsable de

[...] garantizar que todos los niños y niñas tengan acceso a la educación de calidad. La UNESCO refuerza los vínculos entre naciones promoviendo el patrimonio cultural y la igualdad de todas las culturas (UNESCO, s.f., s/p).

También es un organismo que promueve la realización de estudios referentes al medio ambiente, educación, ciencia, tecnología, para que se logre un intercambio de conocimiento y de esta manera poder dar recomendaciones de mejora a los países que la integran.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) actualmente la integran 36 países y su propósito es “promover políticas que mejoren el bienestar económico y social de las personas alrededor del mundo” (OCDE, s.f., s/p). Esta organización realiza foros para que los países puedan compartir sus experiencias, propuestas y soluciones a distintos problemas. En nuestro país la OCDE ha emitido recomendaciones sobre políticas educativas y públicas.

Por lo tanto, estos organismos son importantes para que nuestro país siga desarrollándose en diferentes ámbitos, como el educativo, económico, cultural y científico dado que en los últimos años México tomó en cuenta algunas recomendaciones emitidas por la OCDE y la UNESCO que más adelante se mencionarán.

Las políticas educativas son las que se encargan de hacer cumplir el derecho y el acceso a la educación para todos al mismo tiempo, otorgando los recursos humanos, económicos y tecnológicos necesarios para que se logre el proceso de enseñanza y aprendizaje.

En palabras de Cuevas y Moreno (2016), las políticas educativas “se dirigen a solucionar problemas particulares y, sobre todo, a ofrecer una formación pertinente de acuerdo con las necesidades socioeconómicas y culturales de un país” (p.4). En nuestro país han surgido varias políticas educativas que han intentado mejorar el funcionamiento del sistema educativo a través de inversiones, servicios, instituciones, etc.

Pero ¿cuáles son los puntos fuertes que deben tocar las políticas educativas? El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) plantea varios: el primero es la dimensión curricular (contenidos, materiales didácticos, gestión escolar, procesos de enseñanza y aprendizaje), el segundo es la infraestructura y el tercero son los docentes, de los que señala la necesidad de ver por su formación inicial y continua (INEE-IIPE, UNESCO, 2018).

Las políticas educativas en nuestro país dan gran importancia a los docentes. El INEE revela que “los docentes representan 2.5% del total de la fuerza laboral de México y 28% de la fuerza laboral profesional” (INEE-IIPE, UNESCO, 2018, p.25), también que en ellos se invierte el mayor porcentaje del presupuesto educativo. Por lo tanto, un propósito de las políticas educativas es dotar a todos de una educación de calidad y preparar mejor a los docentes a través de diversas instituciones que, en el caso de nuestro país, se trató de fortalecer con la creación de INEE como organismo autónomo y del Servicio Profesional Docente.

Es por este motivo que se establecen las políticas docentes y cada país es libre de adecuarlas para su país; la UNESCO dio algunas orientaciones para elaborar estas políticas y está consciente que las necesidades de cada región son diferentes, tomando en cuenta su economía, sociedad, cultura, política, etc.

Para la formación inicial de los docentes se propusieron cuatro orientaciones: la primera tiene que ver con el ingreso a la docencia, reclutar a los mejores candidatos; la segunda es mejorar los planes de estudio de escuelas formadoras de docentes; la tercera es preparar a los futuros docentes para que trabajen con grupos sociales desfavorecidos; y, la última, propiciar programas de regulación de calidad para quienes egresen (UNESCO-OREALC, 2016). Todo esto en relación con la formación de los docentes.

Para el desarrollo profesional y la formación continua la UNESCO propuso seis orientaciones que se describirán a continuación:

- Tener el derecho de recibir una formación continua dirigida al aprendizaje de sus alumnos, al igual que cuenten con estándares que les funcionen como referentes para su evaluación del desempeño y con los estímulos económicos.
- Garantizar buenos resultados de su formación continua que se vean reflejados en su práctica de enseñanza.
- Para los nuevos docentes, otorgarles un tutor (maestro) experimentado para que los guíe en su práctica.

- Fortalecer una institución que se encargue de regular, coordinar y desarrollar la oferta de la formación continua.
- Impulsar a los directores de las instituciones educativas a crear espacios de aprendizajes colaborativos donde participen sus maestros.
- Incrementar los estudios de postgrados para los docentes a través del mérito y para beneficio de su institución (UNESCO-OREALC, 2016).

Todos estos seis puntos son para mejorar la formación continua de los docentes al igual que para mejorar su práctica de enseñanza.

En cuanto a las recomendaciones para la Carrera Docente, la UNESCO propone seis orientaciones:

- Mejorar la carrera docente a través de la valoración social, mejores remuneraciones y condiciones de trabajo.
- Crear categorías para los docentes experimentados y los docentes con menor desarrollo.
- Perfeccionar el desempeño profesional a través de espacios de formación y debate entre docentes.
- Mejorar sus sueldos y el acceso a nuevas oportunidades de desarrollo profesional para que los maestros altamente capacitados enseñen en lugares desfavorecidos.
- Implementar un sistema de evaluación de desempeño para los docentes que sea transparente y justo donde los docentes puedan participar y les ayude a su formación.
- Para asignar las plazas a los docentes debe de existir un proceso que sea justo y transparente (UNESCO-OREALC, 2016).

Como vemos, muchas de estas recomendaciones son muy parecidas a las que la OCDE propuso para distintos países de América Latina. Más adelante veremos cuáles países de América Latina las tomaron en cuenta.

Para los procesos de las políticas docentes, la UNESCO propone cuatro orientaciones. La primera es crear políticas docentes que estén dirigidas a las necesidades de la población y a las desigualdades de aprendizaje; la segunda orientación es para lograr que se hagan efectivas las políticas docentes a largo y corto plazo, se creen espacios de mejora e innovación; la tercera es el diseño de las políticas para realizar foros de diálogo donde estén involucrados profesionales de la educación y actores sociales; y, la cuarta, tiene que ver con las instituciones encargadas de las políticas docentes que se dedican a la gestión, recursos, capacidades, etc. (UNESCO-OREALC, 2016).

Estas son las recomendaciones que dio la UNESCO para América Latina y el Caribe ya que piensa que “los docentes, su formación, su reclutamiento, retención, estatus y condiciones de trabajo se encuentran entre sus principales prioridades” (UNESCO-OREALC, 2016, p.8). Por lo tanto, la UNESCO considera que es importante impulsar estas políticas para la docencia pues con este impulso se lograría un mejor desempeño por parte de los docentes.

## **1.2 Evaluaciones del desempeño a docentes en América Latina**

En este apartado se mencionan las diferentes evaluaciones que países de América Latina como Chile, Colombia, Perú y Ecuador les han aplicado a sus docentes con el propósito de lograr mejores resultados en los aprendizajes de sus estudiantes.

Comencemos por Chile. El Ministerio de Educación es quien está a cargo de las evaluaciones a los docentes a través del Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP). La evaluación está integrada por estándares llamados “La buena enseñanza’ (2003), con los que se definen lo que se espera de un buen docente, así como un sistema de certificación y reconocimiento de docentes de excelencia” (Guevara et al., 2016, citado en INEE-IIPE UNESCO, 2018, p.115). La evaluación es obligatoria y es cada cuatro años,

excepto para quienes salieron con niveles bajos, en esos casos es más frecuente y tiene la responsabilidad de mejorar su desempeño el docente.

De acuerdo con Guevara (2016) de no cumplir con la mejora en su desempeño, los profesores chilenos pueden ser retirados de sus labores. (Guevara et al., 2016, citado por INEE- IPE UNESCO, 2018). En cuanto a los instrumentos con los que son evaluados los docentes en Chile están la autoevaluación, la perspectiva del director y del jefe pedagógico de la institución y de otro docente de otra escuela. También elaboran un portafolio de evidencias de sus planeaciones y evaluaciones, a esto se le suma que tienen que filmar una hora de su clase (INEE- IPE UNESCO, 2018), el último instrumento ha aportado para la mejora de la formación inicial y en servicio de los docentes. Sin embargo, muchos consideran que la información otorgada no les ofrece una orientación clara para su desarrollo profesional (Guevara et al., 2016, citado por INEE- IPE UNESCO, 2018).

En cuanto a la evaluación en Colombia, en 2015 la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación y el Ministerio de Educación establecieron que la evaluación tomaría un carácter de diagnóstico formativo que tiene el propósito de incentivar y ascender a los docentes.

La evaluación es totalmente voluntaria con ascenso y reubicación salarial, los estándares los integra una rúbrica del aula, la frecuencia de la evaluación es cada que el Ministerio de Educación lo indique.

Los instrumentos utilizados en Colombia consisten en procesos de reflexión e indagación dirigidos a la labor del docente, y toma en cuenta el contexto de la práctica tanto educativa como pedagógica, la planeación y reflexión de su práctica, praxis pedagógica y ambiente en su salón (artículo 6, resolución 18711, citado en INEE- IPE UNESCO, 2018). Se utilizan videos, encuestas, autoevaluación y las dos últimas evaluaciones de desempeño; quien no pase la evaluación deberá adelantar cursos para fortalecer su formación como docente.

Para la evaluación peruana, la Ley 29944 de Reforma Magisterial que fue aprobada en el 2012 establece una carrera docente basada en el mérito y promueve el desarrollo profesional. Para la evaluación del desempeño docente el Ministerio de Educación de Perú propuso como instrumento la reflexión de la práctica docente, al mismo tiempo recibirán retroalimentación de su desempeño para que de esta manera reconozcan sus fortalezas (Ministerio de Educación del Perú, s.f., citado por INEE-IPE UNESCO, 2018). También utilizan rúbricas de observación de aula.

Esta evaluación la realizan todos los docentes que son nombrados en la Carrera Pública Magisterial y está a cargo de comités de evaluación; lo integran los directores, subdirectores y un docente, está definida por estándares llamados “Marco del buen desempeño docente”; se realiza cada tres años, quienes no aprueban tienen que cursar un programa de desarrollo profesional para después realizar una evaluación extraordinaria, y quienes tampoco logran pasar tienen otra oportunidad. La evaluación es obligatoria y es cada cinco años. Si tampoco aprueba el docente, es capacitado durante seis meses y nuevamente es evaluado. Tiene otra oportunidad de realizar el examen si es que no aprobó la primera evaluación extraordinaria con su capacitación y de no pasar ninguna, el docente es retirado de su labor al igual que quien se niegue a la evaluación.

Para la evaluación en Ecuador, el Instituto Nacional de Evaluación (INEVAL) junto con el Ministerio de Educación son los encargados de las evaluaciones. Los docentes que tengan nombramiento definitivo o provisorio serán evaluados, también los que ganaron el concurso “Quiero ser maestro 1, 2 y 3”. El resultado de su evaluación no afecta su trabajo, solo si se reprueba la evaluación dos veces consecutivas. Ecuador cuenta con estándares de calidad educativa que plantean lo que se espera de un buen docente. El periodo de las evaluaciones del desempeño docente lo determinan el Ministerio de Educación y el INEVAL (INEE- IPE UNESCO, 2018).

La forma de evaluación es a través de la autoevaluación, coevaluación, la valoración de prácticas del aula, la evaluación externa con el fin de obtener información sobre el

entorno escolar y cómo impacta en el aprendizaje de los alumnos (INEE- IIFE UNESCO, 2018)<sup>1</sup>.

Como hemos visto, la evaluación que más se parece a la de México es la chilena dado que tiene la misma estructura, en cambio en los otros países mencionados, de no pasar el examen el docente es destituido de sus labores profesionales. En México en los primeros años de la implantación de la evaluación circuló la versión de que serían despedidos quienes no aprobaran, aunque la Ley planteaba que solo en caso de no presentarse al examen sucedería esto.

### **1.3 Evaluaciones docentes antes de la reforma de 2013 en México**

En este apartado se situarán de manera cronológica las evaluaciones que se han hecho a los docentes de educación básica en México, siendo que éstas abarcan la mayor parte de la vida profesional como docentes. Cabe destacar que la mayoría de las evaluaciones han sido realizadas a través de exámenes estandarizados, elaborados y evaluados por diversas instituciones y en cuya definición participaban organismos como la SEP, CENEVAL, SNTE e INEE.

En el año de 1992 se creó el Programa de Carrera Magisterial donde todos los docentes podían participar de manera voluntaria. Como expresan Martínez y Vega (2007), el Programa empezó, “Con el impulso de una Reforma Educativa se llevó a cabo el Acuerdo Nacional de Modernización de Educación Básica (ANMEB), quienes participaron fueron el gobierno federal, estatales y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE)” (p.91). Esta evaluación se enfocó más hacia los aprendizajes en educación básica.

Dicho Acuerdo pretendía la reorganización del sistema educativo de nuestro país, así como la reformulación de los contenidos, materiales educativos y, además, que se les diera el reconocimiento y apoyo a los docentes. De acuerdo con Martínez y Vega, este reconocimiento tomaba en cuenta seis aspectos: “La formación del maestro, su

---

<sup>1</sup> Para más información sobre las diferencias que existieron entre los países mencionados y México ir anexo 1.

actualización, el salario profesional, su vivienda, la Carrera Magisterial y el aprecio social por su trabajo” (2007, p. 92). El legado de este Acuerdo fue la intención que tuvo con los docentes en cuanto a su formación, actualización y la superación que tenían que hacer para poder alcanzar un mejor salario.

El programa de Carrera Magisterial comenzó en todos los estados de la República Mexicana y sus principales objetivos fueron, de acuerdo con la SEP (2010), elevar la calidad de la educación a través del fortalecimiento de la profesionalización, actualización e innovación de la práctica docente, valorar la actividad, reconocer y estimular a los docentes cuando obtuviesen logros educativos.

Esta evaluación era totalmente voluntaria e individual, este programa contaba con cinco niveles de estímulo económico el “A”, “B”, “C”, “D” y “E”. Cada nivel correspondía al puesto que tenía el docente o directivo, asesor técnico pedagógico, etc., esto con la finalidad de estimular a los docentes de educación básica, sin que tuvieran que cambiar de puesto.

Como afirman Martínez y Vega (2007), el programa contaba con tres vertientes: la primera estaba dirigida a los docentes que trabajaban frente a grupo, la segunda a los que realizaban funciones directivas o de supervisión y, la última, incluía a quienes trabajaban como asesores técnico pedagógicos. Todas estas vertientes se manejaban en las modalidades y niveles de educación inicial, primaria, indígena, secundarias generales y técnicas, telesecundaria, física, artísticas, especial, extraescolar y centros de formación para el trabajo.

La conducción del programa era dirigida por la SEP y el SNTE, y en su desarrollo participaban: a) la Comisión Nacional SEP-SNTE, que eran las únicas instancias en emitir normas, lineamientos y acuerdos; b) la Comisión Paritaria Estatal que operaba en cada entidad federativa para emitir las normas y lineamientos de la SEP-SNTE; c) el Órgano de Evaluación Escolar, constituido en todos los planteles por los profesores del consejo técnico escolar (Martínez y Vega, 2007).

En cuanto a quiénes podían participar en el programa, estaban los maestros que estaban frente a grupo, los directivos, supervisores, y los asesores técnico pedagógicos, de educación básica, en las diferentes modalidades.

Respecto a la forma en cómo se evaluaba, se tomaban en cuenta la antigüedad del docente frente a grupo, el grado académico, su preparación profesional, cuántos cursos de actualización había tomado, evaluación entre pares, su desempeño profesional y aprovechamiento escolar del grupo a su cargo. Cada docente, si quería acceder a otro nivel, tenía que obtener puntajes altos y cumplir con los requisitos establecidos, uno de ellos era que debían permanecer un tiempo en el nivel en el que se encontraban, si querían subir de nivel.

Martínez y Vega (2007) sostienen que, de acuerdo con los resultados de dicho programa, no cumplió con sus objetivos de elevar la calidad de la educación; al contrario, sostienen que los docentes que no formaban parte del programa, en cuanto al aprovechamiento escolar de sus grupos en la asignatura de español y matemáticas se encontraban por arriba de los alumnos de docentes que formaban parte del programa.

Por otra parte, la evaluación que hasta 2018 hacían los egresados de las escuelas normales o cualquiera que tuviese una licenciatura afín a la educación era la del ingreso al servicio docente, que, de acuerdo con Aceves (2015), en el 2008 fue cuando se llevó a cabo el primer concurso. Los primeros instrumentos para el primer concurso fueron elaborados por la Dirección General de Evaluación de Políticas (DGEP) de la SEP, tomando en cuenta la base de datos del examen de preparación profesional de Carrera Magisterial.

Para el año 2011 el examen constaba de “80 reactivos de opción múltiple, más 30 reactivos que son piloteados por el Examen Nacional de Conocimientos, Habilidades y Competencias Docentes (ENCHD) el cual es coordinado por el CENEVAL” (Santiago, et al. 2012, p.107). Este examen medía habilidad intelectual, conocimiento del plan de estudios, competencias didácticas y las normas de educación y ética del

maestro. Los candidatos que tenían el mejor puntaje contaban con el privilegio de escoger la adscripción que mejor les convenía, pues anteriormente las plazas y escuelas se otorgaban a los egresados de las escuelas normales de manera automática, no existía ningún tipo de concurso.

Para el 2009, con lo estipulado en la Alianza por la Calidad de la Educación se creó el Órgano de Evaluación Independiente con carácter federalista compuesto por especialistas de la SEP y el SNTE, quienes se encargaron de volver a elaborar los instrumentos, la metodología, etc. del examen de ingreso al servicio educativo. Los aspectos que tomaban en cuenta fueron el perfil de egreso de las escuelas normales; sin embargo, para el año 2012 y con la implementación de la antigua Reforma Educativa, se tomaron en cuenta otros aspectos como “habilidades intelectuales, conocimiento de la educación básica y competencias docentes” (Aceves, 2015, p.43). Aceves destaca que una de las principales problemáticas a las que se enfrentaba el Servicio Profesional Docente es que no tenía un solo perfil oficial para el docente y debido a esto no se pudo diseñar un examen para todos los docentes.

Por otro lado, otra de las evaluaciones a docentes que se han hecho en nuestro país fue durante el sexenio del entonces presidente Felipe Calderón Hinojosa (2006-2012) y la entonces Secretaria de Educación Josefina Vázquez Mota, quienes anunciaron el Programa Sectorial de Educación donde sus principales objetivos de acuerdo con la SEP, fueron: Elevar la calidad de la educación, ampliar las oportunidades educativas, impulsar el desarrollo y utilización de tecnologías de la información, ofrecer una educación integral, ofrecer servicios de calidad y fomentar una gestión escolar (SEP, 2007).

Por muchos años se ha intentado elevar la calidad de la educación para todos, como vemos se han establecido acuerdos para que esto suceda, pero los tiempos van cambiando al igual que sus necesidades, mismas que han tratado de cubrirse en los últimos años, ya sea cubrir el rezago educativo, la creación de centros educativos debido al incremento de la población, etc.

Junto con la Alianza por la Calidad de la Educación que propuso impulsar una transformación por la calidad educativa, así la SEP y el SNTE establecieron un acuerdo para la evaluación universal de los docentes y directivos en servicio en educación básica. Como afirman la SEP y la SNTE su principal objetivo fue “elevar la calidad educativa, favorecer la transparencia y la rendición de cuentas y propiciar el diseño adecuado de políticas educativas” (Gobierno Federal, 2011, p.1). Esta evaluación era obligatoria para docentes frente a grupo, directivos y docentes en apoyo técnico pedagógico. El periodo de esta evaluación se estableció que sería cada tres años con el fin, como expresaron la SEP y el SNTE, de conseguir un diagnóstico para los fines formativos, para generar estrategias oportunas que mejorasen sus capacidades profesionales, así como su desempeño.

Entre los aspectos que contemplaba dicha evaluación, estaban el aprovechamiento escolar, competencias profesionales, desempeño profesional y formación continua. A estas dos evaluaciones se incorpora el Programa de Estímulos Económicos y Reconocimientos al Docente de Educación Básica, donde el objetivo que planteó la SEP era “incentivar las prácticas docentes que contribuyan a mejorar la calidad de la educación, en beneficio directo de los niños, niñas y los adolescentes de México” (SEP, 2013, s/p).

La evaluación no era obligatoria, sin embargo, existían dos modalidades de asignación “estímulo individual que es mejor puntaje de los estudiantes y el estímulo colectivo que es mayor promedio e incremento promedio de un ciclo escolar a otro” (Cordero, Serrano y Patiño, 2013, p.8). Esta evaluación contemplaba toda la educación básica: docentes, coordinadores, subdirectores, directores y asesores técnico-pedagógicos. Este programa mostró poco impacto en los resultados de aprovechamiento de los alumnos.

Los instrumentos utilizados en estas evaluaciones [Carrera magisterial, Estímulos a la Calidad Docente y Evaluación universal] no han incorporado ninguna estrategia de evaluación del desempeño del profesor en el aula; es decir, no se cuenta con una evaluación de la práctica docente que permita identificar las fortalezas y debilidades

del profesor, por lo que la práctica docente es invisible para estos tres programas (Cordero, Serrano y Patiño, 2013, p.16).

Al llegar a este punto es inevitable pensar que uno de los grandes desafíos para las evaluaciones a docentes en nuestro país es la gran dimensión y diversidad que tiene su sistema educativo. Sin embargo, una de las grandes ventajas es que a lo largo de la implementación de las evaluaciones algunos maestros han mostrado una actitud de participación y de colaboración. Así mismo, México cuenta con la suficiente experiencia en cuanto a evaluaciones docentes para tratar de mejorar sus evaluaciones futuras, siempre y cuando se tomen en cuenta las necesidades que van surgiendo.

Los resultados de estas evaluaciones son de gran utilidad para comprender mejor los cambios que han sufrido las evaluaciones docentes en México a lo largo de su historia reciente. Esto influye en la realización de investigaciones sobre la práctica docente, para conocer cuáles son sus necesidades y a partir de esas necesidades diseñar una mejor evaluación para los maestros que les permita mejorar su práctica docente, con los resultados que se obtengan exista una retroalimentación, mejores capacitaciones que realmente los ayuden, que se sientan apoyados, orientados y motivados en su trabajo.

#### **1.4 Políticas de evaluación docente en México**

En este apartado se abordan, sintéticamente y como marco para el siguiente capítulo, algunas políticas educativas internacionales que México recuperó para desarrollar lo que sería la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), bajo la cual se regirían varios años la política de evaluación de la docencia en nuestro país.

México se comprometió con la OCDE a seguir las ocho orientaciones para la evaluación docente de educación básica, este documento se llama “Mejorar las escuelas. Estrategias para la acción en México 2010”.

Cuevas y Moreno (2016), al igual que Jiménez (2016), sostienen que no se le puede atribuir únicamente al docente mejorar la calidad educativa y los resultados de aprendizaje de los alumnos pues son múltiples los factores que dependen de ello, como el contexto del alumno, las enfermedades, lo económico, etc. Y esto está ocasionando que se desvalorice el trabajo del docente.

Dentro de estas recomendaciones, para que las escuelas mexicanas tuvieran éxito, era muy importante reforzar a los docentes, crear estándares de lo que es hacer una buena práctica docente, así como garantizar y fortificar su formación inicial y continua.

A continuación se muestran, en la tabla 1, las ocho orientaciones estratégicas propuestas por la OCDE y el seguimiento que les dio México de acuerdo con la información que reportan Cuevas y Moreno (2016). Estas orientaciones estratégicas dirigidas al diseño de políticas para el ingreso y formación continua de los docentes son:

1. Diseño de estándares de evaluación.
2. Atraer a los mejores docentes.
3. Acreditación a las instituciones formadoras de maestros.
4. Mejorar los procedimientos de evaluación para el ingreso a la docencia.
5. Asignación de plazas a docentes por concurso.
6. Periodo de evaluación y tutoría por la asignación de plazas docentes definitivas.
7. Sistema de formación profesional docente
8. Creación de un sistema de evaluación docente (Cuevas y Moreno, 2016)

**Tabla 1 Orientaciones estratégicas de la OCDE**

Orientaciones estratégicas propuestas por la OCDE	Lo que propone la ODCE	Seguimiento hecho por México
1. Diseño de estándares de evaluación	Realizar un conjunto de estándares docentes, para conocer los conocimientos, habilidades y los valores esenciales de un docente.	En 2014 la SEP anunció los Perfiles, parámetros e indicadores para los docentes, el actual documento plantea las características y aptitudes profesionales que deben cumplir los maestros de educación básica. México no contaba con estándares de buenas prácticas docentes para evaluar a los maestros.
2. Atraer a los mejores docentes	Debe reunir a sus mejores maestros y mejorar la exigencia a la hora del ingreso a la profesión docente, especialmente en las escuelas normales.	En la elaboración de la Reforma Educativa no se tomaron en cuenta los cambios en cuanto al ingreso a la formación docente y a la creación de becas estudiantiles. Debido a que en México las normales no son las únicas encargadas de preparar docentes, sino que también algunas escuelas de educación superior tienen esa responsabilidad, por lo tanto, la Reforma Educativa 2013 no toma en cuenta la mejor selección de candidatos a la formación de la profesión docente y esto ocasiona que queden en la docencia aspirantes a docentes que no tienen una formación como tal.
3. Acreditación a las instituciones formadoras de	Diseñar un sistema confiable de acreditación para todas las instituciones de formación docente inicial, desarrollar estándares específicos para	En México no se cuenta con un proceso homogéneo de evaluación para las escuelas normales y otras instituciones de formación docente, por lo tanto, México no ha logrado considerar a plenitud esta

maestros	formadores de docentes y establecer mecanismos de control de calidad más sólidos.	orientación.
4. Mejorar los procedimientos de evaluación para el ingreso a la docencia.	Reconocer los diagnósticos que determinan si los candidatos a docentes y en servicio están listos para enseñar.	En la Reforma Educativa 2013 se creó el Servicio Profesional Docente y se concedió autonomía al INEE, de esta manera se decidió que mediante un concurso se otorgarían las plazas, a través de dos exámenes estandarizados sobre conocimiento de contenido del plan de estudios, enfoques de enseñanza, habilidades intelectuales y actitudes de ejercicio. Este tipo de exámenes también abrió puertas para personas que no tienen la formación como docentes.
5. Asignación de plazas a docentes por concurso.	Abrir continuamente todas las plazas docentes a concurso y revisar el proceso de asignación de las plazas buscando alinear mejor las necesidades de los candidatos a maestros.	En el 2014 y 2015 se especificó en las convocatorias cuántas plazas disponibles había; se desconoce cómo se determinó tal cantidad y si realmente fueron todas. En consecuencia, en México se desconoce el número de plazas que existen debido a la gran diversidad del sistema de educación básica, también a la falta de transparencia en el proceso que se sigue para otorgarlas. Por otro lado, los candidatos con mejores resultados tienen derecho a escoger la escuela donde quieren trabajar.
6. Periodo de evaluación y tutoría por la asignación de plazas docentes definitivas.	Establecer un periodo de prueba para los docentes, durante el cual habría una tutoría y apoyo intensivo, seguido de una evaluación del desempeño antes de recibir una plaza permanente. Se sugirió ofrecer un tiempo de tutoría de dos años a los docentes de nuevo	En la Reforma Educativa del 2013 se dictó que los maestros de nuevo ingreso estarían a prueba durante dos años con el seguimiento de un tutor, quien lo apoyaría. Al término del año sería evaluado para reconocer los puntos de mejora y en caso necesario recibir programas de apoyo. Al finalizar los dos años se evaluaría su desempeño y de acuerdo con los resultados se otorgaría la plaza permanente. A pesar

	ingreso.	de ello los maestros que decidieran ser tutores serían de manera voluntaria y seguirán ejerciendo como docentes sin ninguna remuneración económica; únicamente se les otorgaría un reconocimiento y podían solicitar un pago anual extraordinario, por lo tanto, esto ocasionaría que la tutoría no resultase atractiva para los docentes.
7. Sistema de formación profesional docente	Elaborar un sistema sobresaliente de desarrollo profesional integral que convine las opciones de desarrollo basado en la escuela con los cursos que se ofrecen en el Catálogo Nacional de Formación Continua.	En la Reforma 2013 se habla, con base en los resultados de evaluación docente, que la SEP ofrecería programas de formación continua, actualización y desarrollo profesional.
8. Creación de un sistema de evaluación docente.	México necesita de un sistema de evaluación docente basado en estándares. Los docentes que no alcancen tales estándares serían excluidos del sistema.	Con la evaluación del desempeño docente los maestros tienen tres oportunidades para aprobar, de no lograrlo se les retira del servicio docente. Las experiencias de evaluación docente en México hasta el 2013 eran de carácter voluntario, en esta estrategia México siguió cabalmente esta orientación propuesta por la OCDE.

Nota: Elaboración propia con base en Cuevas y Moreno (2016). "Políticas de Evaluación docente de la OCDE: un acercamiento a la experiencia en la educación básica mexicana. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 24 (120).

Es evidente que la Reforma Educativa tomó en cuenta algunas estrategias propuestas por la OCDE, como por ejemplo el diseño de los perfiles, parámetros e indicadores para los docentes, directores y técnico docentes esto con el fin de tener estándares que fueran referentes para que los docentes tuvieran un buen desempeño como docentes.

También se continuó con el concurso para entregar las plazas a los nuevos docentes y para esto se creó la Coordinación del Servicio Profesional Docente y se dio la autonomía al Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación para que estos organismos se encargaran del ingreso y evaluaciones para los docentes. Cualquier profesionista, con cierto perfil, podía participar en este concurso sin tener la formación para ser maestro.

Otra estrategia que se tomó en cuenta fue la tutoría para docentes de nuevo ingreso que consistió en que contaran con el apoyo de un maestro más experimentado, para que los apoyase durante dos ciclos escolares y al término de dos años el maestro de nuevo ingreso fuese evaluado en su desempeño.

Considero fue muy buena estrategia apoyar a los nuevos docentes en su primer año dando clases, les genera más confianza, les da aportaciones para sus estrategias, para mantener al grupo en orden, para detectar y resolver cualquier dificultad que se llegase a presentar en su grupo. Pero el gobierno no respetó el incentivo económico que se les daría a los tutores ya que hasta el 2019 no se habían entregado la mayoría de esos incentivos, por lo tanto, a los maestros ya no necesariamente les es atractiva hacer esta labor como tutores.

En la publicación del artículo del periódico Riodoce en Sinaloa, varios maestros comentaron que fueron tutores en el ciclo escolar 2014-2015, otros en el ciclo escolar 2015-2016 y 2016-2017 y que jamás les llegó el pago por sus servicios como tutores (RIODOCE, 2016). Por lo tanto, se podría decir que el gobierno solo cumplió con asignar a los tutores, pero sin ningún tipo de remuneración para ellos.

Otra orientación que se tomó un poco a la ligera fue la transparencia de asignar las plazas para los docentes ya que no se tiene un número exacto de cuántas plazas hay disponibles.

También otro punto que se tomó en cuenta fueron los términos del nuevo sistema de evaluación docente pues, como ya lo he mencionado en otro apartado, todas las evaluaciones antes del 2013 eran completamente voluntarias y no ponían en riesgo el trabajo del docente, pero a partir de la Ley General del Servicio Profesional Docente, el docente que no se presentaba a la evaluación era despedido o si no aprobaba la evaluación por tercera vez sería retirado de sus labores docentes.

La orientación que se refiere a la formación continua de los docentes, el gobierno la tomó en cuenta para aquellos docentes que salieron bajos en su evaluación del desempeño, las capacitaciones serían totalmente gratuitas y serían impartidas por las universidades tanto públicas como privadas del país. En el 2018 salió un nuevo catálogo para docentes “Formación por ámbitos nacional 2018” donde se mencionaban los cursos, diplomados, talleres y seminarios disponibles; algunos de los temas eran arte y cultura, TIC’S, temas transversales, formación en contextos vulnerables, formación cívica y ética, entre otros (DGFC, 2018).

Otra estrategia fue el diseñar un mecanismo para acreditar a las escuelas normales y crear estándares para los formadores de docentes. México ya contaba con un programa de mejoramiento institucional de las Escuelas Normales públicas con el fin de elevar la calidad de las normales y contaba con apoyos económicos, capacitaciones, actualizaciones y evaluaciones (CONEVAL, 2012). Sin embargo, en el último informe del 2012-2013 el programa no contó con evaluaciones de alto impacto y esto se debió al presupuesto que se le asignó al programa.

La orientación que habla sobre cómo solo atraer a los mejores candidatos a la docencia o que tengan una formación como tal no se cumplió, ya que actualmente cualquier profesionista con determinadas características puede ingresar sin tener una formación de docente.

La OCDE sabía que la evaluación docente era un gran desafío para nuestro país, pues la diversidad que en él hay y las condiciones de muchos lugares no son favorables, es por eso, por lo que para lograr un cambio son necesarios varios años de esfuerzo y dedicación. De acuerdo con datos de la OCDE México es el país que más invierte en educación: cerca del 22% comparado con los demás países que integran la OCDE.

### **1.5 Evaluaciones docentes de la Reforma del 2013**

En este apartado se relatarán las evaluaciones que presentaron los docentes de primaria durante la Reforma Educativa del 2013 en el sexenio de Enrique Peña Nieto. El Servicio Profesional Docente fue el encargado de los procesos de evaluación para el ingreso, promoción, diagnóstica, tutoría y desempeño.

La evaluación para quienes ingresaban al Servicio Profesional Docente en Educación Básica para docentes o técnico docentes, contaban en el caso de cada función, con sus perfiles, parámetros e indicadores, los cuales eran muy importantes ya que fueron tomados como base a la hora de evaluar. En un primer momento se hacía pública la convocatoria, después se realizaba el pre-registro y por último se hacía el registro, recepción y revisión de la documentación.

En un segundo momento se aplicaban los instrumentos (exámenes) de evaluación que eran

[...] estandarizados en línea, autoadministrable y controlado por un aplicador. Cada examen está conformado por un promedio de 120 reactivos y su aplicación tendrá una duración de tres horas (CNSPD, 2019, p.6).

El primer examen era sobre los conocimientos y habilidades para la práctica docente, con el fin de conocer el dominio en cuanto a los enfoques didácticos, y los propósitos de acuerdo con el nivel (básico o media superior) y las habilidades para la intervención didáctica y se tomaban en cuenta las dos primeras dimensiones (CNSPD, 2019).

El segundo examen medía las habilidades intelectuales y responsabilidades ético-profesionales, con el propósito de

[...] evaluar sus habilidades intelectuales para la comunicación, el estudio, la reflexión y la mejora continua de su práctica, así como las actitudes necesarias para el mejoramiento de la calidad educativa, gestión escolar y los vínculos con la comunidad (CNSPD, 2019, p. 6).

Para este último examen se tomaban en cuenta las dimensiones 3, 4 y 5 de los estándares para docentes y técnicos docentes. Estos exámenes eran de opción múltiple, también eran incluidos reactivos donde tendrían que argumentar, ordenar, completar y relacionar. En un tercer y último momento se daba la calificación y se asignaban las plazas docentes.

Para la evaluación en el programa de promoción en la función por incentivos en educación básica, los objetivos de esta evaluación eran contribuir a la calidad de la educación, fortalecer la práctica profesional de los docentes, directores, supervisores y asesores técnicos, otorgar solo los incentivos a quienes destacasen en sus evaluaciones y reconocer el compromiso de los docentes que participaran en esta evaluación (CNSPD, 2015, p.17).

Los docentes en función, técnicos docentes, directores, supervisores y asesores técnicos son quienes podían participar en la evaluación de promoción en la función por incentivos. Para poder ser acreedor a este incentivo tenían que destacar en la evaluación del desempeño y sobresalir en la evaluación adicional, tener dos años en servicio en cualquiera de las funciones ya mencionadas y contar con el título de nivel licenciatura (CNSPD, 2015).

Los incentivos eran económicos e independientes de sus sueldos, prestaciones y aguinaldo, eran siete niveles de incentivos que durarían cuatro años, cada uno de los niveles dependería de los resultados de la evaluación del desempeño. Para cada nivel existía un porcentaje asignado; por ejemplo, para el nivel uno era el incentivo del 35% y en el nivel siete era del 180%. Para los docentes trabajando en las zonas

de alta pobreza y alejadas de las zonas urbanas incrementaban el porcentaje, en el nivel siete llegaba hasta el 222% y en el nivel uno un 41%.

Estos incentivos podían ser temporales cuando el docente tenía el nivel uno o ascendía por primera vez a cualquiera de los demás niveles, y podía ser permanente cuando el docente destacara en la evaluación del desempeño y lograra avanzar al siguiente nivel de manera temporal y de esta manera el nivel anterior se volvía permanente y se confirmaba el nivel que se deseaba obtener en la siguiente evaluación del desempeño (CNSPD, 2015). Para quienes salieran en la evaluación del desempeño con un nivel bueno o suficiente podían participar de nuevo en el programa de incentivos en dos años.

Se encontraba también la evaluación por promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión, ésta se llevaba a cabo a través de concursos de oposición. Comprendía dos exámenes que se suministraban en línea, el primer examen fue sobre conocimientos y habilidades para la práctica profesional constaba de 102 reactivos y 20 pilotos, su propósito era conocer qué tanto sabía el sustentante sobre la organización, funcionamiento y gestión de la escuela. Este examen duraba cuatro horas.

El segundo examen fue sobre habilidades intelectuales y responsabilidades ético-profesionales, igual constaba de 102 reactivos y 20 pilotos, su propósito era conocer las actitudes que tenían para mejorar la gestión escolar y los vínculos con la comunidad; el tiempo de resolución fue el mismo.

Para ambos exámenes se utilizaban reactivos de opción múltiple y tenían reactivos donde tendrían que argumentar, relacionar y ordenar. Para evaluar los aspectos que se tomaban en cuenta estaban los perfiles, parámetros e indicadores para personal con funciones de dirección, de supervisión y de asesoría técnica pedagógica.

Continuemos con la evaluación diagnóstica. Esta evaluación se le hacía a los docentes y técnicos docentes de nuevo ingreso al término de su primer año escolar en educación básica, el objetivo de esta evaluación fue

[...] identificar las áreas de oportunidad de los docentes a partir de la valoración del grado de cumplimiento de sus responsabilidades profesionales y de sus necesidades de formación, con el propósito de ofrecer apoyos y programas de formación orientados a fortalecer sus capacidades, conocimientos y competencias profesionales (SPD, 2018, p.4).

Primero los docentes eran notificados de su participación en la evaluación que fue obligatoria, después tenían que llenar el docente y director o supervisor los instrumentos sobre las responsabilidades profesionales, las necesidades de formación y desarrollo profesional, luego se analizaba la información proveniente de los instrumentos y se hacía la entrega del informe de los resultados de la evaluación (SPD, 2018). El primer instrumento lo integraban solo 31 preguntas y éstas estaban relacionadas con sus estrategias para la inclusión, un mejor ambiente escolar y de aprendizaje y trabajo con la comunidad.

Para el segundo instrumento eran 31 preguntas. Éstas se dividían en dos ámbitos: el primero tenía que ver con su planeación didáctica y su intervención y la segunda se refería a cómo mejoraba su práctica docente y sus estrategias para su desarrollo profesional (SPD, 2018). Como en las demás evaluaciones, se tomaban en cuenta los perfiles, parámetros e indicadores para los docentes y el tiempo aproximado para responder a la evaluación era de dos horas.

Por otra parte, se encontraba la tutoría a docentes y técnicos de nuevo ingreso, con la finalidad de que contaran con un apoyo de otro docente más experimentado que lo pudiera acompañar durante dos años y que lo ayudara a la mejora de su práctica profesional y favoreciera su inclusión en la escuela.

Existían diferentes modalidades de tutoría que el docente podía elegir, estaba la tutoría en línea que se organizaba por módulos y sus contenidos estaban relacionados con los parámetros e indicadores del perfil docente; la tutoría en presencial donde un docente experimentado lo apoyaba de manera más directa y la tutoría en zonas rurales estaba dirigida a docentes y técnicos docentes que estaban en escuelas multigrado.

Las principales actividades de un tutor fueron el acompañamiento, un plan de trabajo inicial, reuniones con los tutorados y observaciones de clase. Los rasgos del tutor eran que tenían la disposición de compartir sus conocimientos y experiencias al igual que acompañar a los nuevos docentes en su formación, así como guiarlos y orientarlos para que mejoraran sus procesos de enseñanza y reconocieran las necesidades de aprendizaje de sus alumnos (CNSPD, 2018b).

A los docentes que querían apoyar siendo tutores se les asignaba un incentivo económico que se realizaba durante el ciclo escolar, siempre y cuando se mostrara la evidencia del trabajo que realizó con su tutorado. Para cada una de las modalidades fue diferente el incentivo económico, para “la modalidad presencial era de tres horas/semana/mes por atender a un tutorado y en el caso de la modalidad en línea el tutor recibía nueve horas/semanas/meses por atender a un grupo de 10 tutorados” (SEP, 2017, p.6).

Por último, estaba la evaluación del desempeño docente es la que se analiza en el capítulo tres y una de las evaluaciones que tuvo más inquietos a los docentes de nuestro país debido al mal manejo de la información respecto a la evaluación.

## **Capítulo 2. Evaluación del desempeño docente en la Reforma Educativa 2013**

En este capítulo se describen las leyes secundarias de la Reforma Educativa (RE) del 2013, impuesta por el gobierno de Enrique Peña Nieto, así como la Ley de Educación, la Ley General del Servicio Profesional Docente y la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Estas dos últimas leyes se crearon para regular los concursos para el ingreso, oposición, promoción y permanencia de los docentes y se le dio completa autonomía jurídica al INEE.

Por último, se comentará la relevancia que tuvieron estas leyes para la evaluación del desempeño docente en la Reforma educativa y cuáles fueron los resultados de la Reforma, al mismo tiempo se presentará lo que el actual gobierno de Andrés Manuel López Obrador propuso hacer con la Reforma Educativa y sus leyes secundarias.

### **2.1 Lo que dejó la Reforma Educativa 2013**

El gobierno de Enrique Peña Nieto sostuvo que los principales objetivos de la Reforma Educativa (RE) fueron fortalecer la educación pública, asegurar una mayor equidad en el acceso a una educación de calidad, fortalecer las capacidades de gestión de la escuela, establecer un servicio profesional docente, propiciar oportunidades para los docentes y directivos y sentar las bases para que existiera una evaluación imparcial, objetiva y transparente (Gobierno de la República, 2013).

Ya a cinco años de su implementación, Enrique Peña Nieto en su 6<sup>to</sup> informe de gobierno destacó cinco ejes: México en Paz, México Incluyente, México Próspero, México con Responsabilidad y México con Educación de Calidad. En este último eje recalcó varios logros.

Algunos de esos logros en el campo educativo fueron, a decir del entonces presidente, en el mes de julio del 2018, cuando se cuadruplicó el número de escuelas de tiempo completo, se establecieron nuevos planes y programas de estudio, así

como los nuevos diseños para los libros de texto de algunos grados y materiales educativos.

Al mismo tiempo, se planteó que a lo largo del sexenio se capacitaron docentes para los nuevos programas, se impulsó que las escuelas tuvieran autonomía en su gestión, se estableció el Servicio Profesional Docente para regular el ingreso, promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio público educativo, existió una mayor cobertura en la educación media superior y el gobierno invirtió del mes de enero del 2013 a junio del 2018, \$74,249 millones en educación (Gobierno de la República, 2018a).

Sin embargo, el informe que presentó en 2017 la Auditoría Superior de la Federación (ASF) afirma que a la Secretaría de Educación Pública (SEP) le hizo falta apropiarse de un método para saber cuáles eran los logros educativos de todos sus alumnos de los planteles incorporados al programa de escuelas de tiempo completo (PETC) (ASF, 2017). Además, la ASF, consideró que en el ciclo escolar 2017-2018, la SEP no demostró que el programa PETC mejorara los aprendizajes de 3,583,172 alumnos, ya que se desconoce su nivel de logro educativo.

Por otra parte, la SEP no realizó un diagnóstico del estado físico de la infraestructura y el equipamiento de las escuelas, tampoco se establecieron mecanismos de control para asegurar que operaran bien los Consejos Técnicos Escolares, los Consejos de Participación Social en la Educación y el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela.

Por tanto, la ASF asegura que la promulgación de la Reforma Educativa a sus cinco años cumplidos (2013-2017), sus deficiencias identificadas en cuanto a diseño e implementación, no se logró mejorar la calidad de la educación, ni mucho menos elevar el nivel de aprendizaje de los alumnos (ASF, 2017). Por lo anterior, considero que para ver reflejados los resultados de la Reforma Educativa tendrían que pasar mínimo seis años para lograr apreciar los resultados de la primera generación que trabajó con el Nuevo Modelo Educativo, con los planes y programas de estudio, los nuevos libros de texto; al igual, que, en las escuelas normales, tendrían que pasar

cuatro años para demostrar que salen docentes mejor preparados, para atender las demandas educativas que cada generación necesita.

## **2.2 Ley General de Educación**

Al comenzar el sexenio de Enrique Peña Nieto se modificó esta ley, en sus diferentes artículos y fracciones; por lo tanto, solo retomaré aquellos artículos que me parecen relevantes para este trabajo.

La Ley General de Educación plantea que todo sujeto tiene el derecho a recibir una educación de calidad y que todos los habitantes de México tienen las mismas oportunidades de acceso al sistema educativo nacional, el cual debe asegurar que todos los agentes educativos se involucren en el proceso educativo (Diario Oficial, 2013c).

Por lo tanto, el artículo 3° establece que es obligación del Estado prestar los suficientes servicios educativos y que estos sean de calidad para que garanticen el logro de los aprendizajes de los alumnos y de esta manera todos los habitantes puedan cursar completa la educación básica, misma que deberá ser gratuita (Diario Oficial, 2013c, s/p). Por novena vez se modifica este artículo estableciendo que la educación sea de calidad y que todos los organismos involucrados en impartir servicios educativos brinden servicios de calidad.

Conviene subrayar los cambios que, hasta entonces, había sufrido el artículo 3°. La primera vez fue en 1934 cuando se estableció que la educación sería de carácter socialista, en 1946 se elimina el término socialista y se incorporan los principios democrático liberales, en 1980 se impulsó la constitucionalización de la autonomía universitaria, en 1992 se fortaleció la educación privada, en 1993 se estableció la federalización de la educación, en 2002 se incorporó la educación preescolar a la educación obligatoria, en 2011 se plantearon más valores y objetivos educativos y en 2012 se aumentó la educación media superior a los grados de la educación obligatoria (Cossío, 2013).

Asimismo, el artículo 8° de la Ley General de Educación destaca el criterio que debe orientar a la educación en México, el cual se basa en los resultados del progreso científico que debe luchar por eliminar la ignorancia, los prejuicios, estereotipos, la discriminación, etc., tanto para la educación básica como para las escuelas normales (Diario Oficial, 2013c). A lo largo de la historia de nuestro país se ha intentado acabar con los dogmas religiosos y fanatismos por explicaciones científicas, no obstante, surgen nuevas desigualdades sociales que se buscan combatir.

En el artículo 12° también de la Ley de Educación, se menciona que, para la actualización y formulación de los programas y planes de estudio para las escuelas normales, la SEP es la encargada de vigilar la calidad de la educación contemplada en el Servicio Profesional Docente, así como las necesidades que se detectaron a través de las evaluaciones (Diario Oficial, 2013c). Con la RE se modificaron los planes y programas de estudio de las escuelas normales, algunos estudiantes no estaban de acuerdo ante estos cambios, pero fue una de las estrategias del gobierno para elevar la calidad de la educación y buscar que egresaran mejores docentes.

Dentro de este artículo 12° está el apartado V Bis y es importante retomarlo dado que plantea uno de los objetivos de la Reforma Educativa que es brindar a las escuelas de educación básica los lineamientos que debían seguir para formular los programas sobre gestión escolar, tenían como objetivo mejorar la infraestructura, materiales educativos, recursos tecnológicos, incrementar la participación de los padres de familia, alumnos y docentes.

Al tomar en cuenta el sexto informe, en el resumen ejecutivo que presentó el ahora expresidente Enrique Peña Nieto, con el apoyo del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) se realizó el inventario de todas las escuelas en cuanto a su infraestructura, servicios, equipamiento y condiciones de los planteles (Gobierno de la República, 2018b, p.92). Esto dio pauta para que se crearan programas como Escuelas al Centro y Calendario flexible.

Otro punto importante fue la regulación en el Sistema Nacional para la Formación, Actualización y Superación para docentes de educación básica, bajo los lineamientos de la Ley General del Servicio Profesional Docente. Una estrategia más del gobierno para querer elevar la calidad de la educación fue a través de los maestros, con cursos y programas de capacitación para los docentes que en las evaluaciones salieron calificados como insuficientes.

En cuanto a lo que se planteaba en el artículo 21º, todos los profesores de escuelas privadas y públicas serían evaluados en su desempeño para así garantizar que estuviesen brindando una educación de calidad (Diario Oficial, 2013c). Una vez que las autoridades educativas tuviesen los resultados, orientarían a los maestros que salieran deficientes en el examen para canalizarlos con la ayuda necesaria, y certificarían a los que saliesen en la categoría satisfactorio.

De acuerdo con lo establecido en la Ley General del Servicio Profesional Docente, las autoridades educativas tenían la obligación de brindar las mejores condiciones de trabajo a los docentes que estaban frente a grupo, así como generar que se les reconociera por su práctica educativa a través de estímulos y recompensas (Diario Oficial, 2013). Sin embargo, la forma en cómo se plantearon las evaluaciones, al menos en ese sexenio, no reconoció la práctica educativa de los docentes, además que los medios de comunicación empezaron a desprestigiar mucho la labor docente de una manera muy grotesca y eso ocasionó que la sociedad los tachara de malos docentes. (Véase en Reyes, 2017 y Mendoza, 2016).

Así mismo el INEE y las autoridades educativas tenían la responsabilidad de dar a conocer a los padres de familia, alumnos y docentes cuáles eran los resultados en cuanto a los avances de la educación a nivel nacional y entidad federativa, al igual que los resultados de todas las evaluaciones que estipulaba la Ley General del Servicio Profesional Docente (Diario Oficial, 2013c). Considero que, además, los padres tienen el deber de involucrarse más en la educación de sus hijos, no solo el docente es el responsable de la educación de los niños, también los padres deben

conocer los progresos que ha tenido la educación en nuestro país y específicamente, los logros de sus hijos. (Véase en Razeto, 2016 y Valdés, A, et al. 2009).

Por último, otra de las acciones del gobierno pasado fue la ampliación del horario de las escuelas públicas para que fueran de tiempo completo, esto con la finalidad de aprovechar el tiempo y trabajar en el desarrollo académico, deportivo y cultural de los niños. Sin embargo, esta estrategia trajo varios rezagos pues las escuelas que se convirtieron a tiempo completo tuvieron que desaparecer el turno vespertino, así que varios niños y maestros se vieron afectados. Como señala el sexto informe de gobierno en su resumen ejecutivo hay “más de 25 mil escuelas de tiempo completo que han beneficiado a 3.6 millones de alumnos” (Gobierno de la República, 2018b, p.95).

Por consiguiente, el nuevo gobierno de Andrés Manuel López Obrador, el 15 de mayo del 2019 publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto por el que se reformaron, adicionaron y derogaron los artículos 3°, 31° y 73° de la Constitución Mexicana, por lo que el artículo 3° quedó de la siguiente manera:

Toda persona tiene derecho a la educación. El Estado -Federación, Estados, Ciudad de México y Municipios- impartirá y garantizará la educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, media superior y superior. La educación inicial, preescolar, primaria y secundaria conforman la educación básica; ésta y la media superior serán obligatorias, la educación superior lo será en términos de la fracción X del presente artículo. La educación inicial es un derecho de la niñez y será responsabilidad del Estado concientizar sobre su importancia.

Corresponde al Estado la rectoría de la educación, la impartida por éste, además de obligatoria, será universal, inclusiva, pública, gratuita y laica (Diario Oficial, 2019).

Así como el artículo 3° fue modificado, otros artículos y fracciones de la Constitución fueron cancelados, debido a que el sistema educativo nacional tuvo que pasar a la

siguiente fase, a la Cuarta Transformación, pues el actual gobierno considera que la educación es la llave para esta transformación.

### **2.3 La Ley General del Servicio Profesional Docente**

Esta Ley estuvo regida por la fracción III del artículo 3°, la cual “establece los criterios, los términos y condiciones para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio” (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2013b, s/p). Por lo tanto, solo retomaremos los aspectos más relevantes para este trabajo.

Lo que se quería con la LGSPD fue que existiera una total transparencia en todos los procesos del servicio profesional docente para acabar con la corrupción del magisterio que por años existió, empezando por su expresidenta Elba Ester Gordillo que, en el sexenio de Enrique Peña Nieto fue acusada por malversación de fondos, de acuerdo con el periódico Excélsior (2013). Además, la Ley planteaba que era obligación de los profesores conocer sus obligaciones y derechos.

Por tanto, en el Artículo 7 de la Ley General del Servicio Profesional Docente planteaba las siguientes obligaciones:

1. Definir los procesos de evaluación a que se refiere esta Ley y demás disposiciones aplicables.
2. Definir, junto con las autoridades educativas, los programas anuales y de mediano plazo, conforme a los cuales se llevarán a cabo los procesos de evaluación.
3. Dar a conocer los lineamientos que deben seguir las autoridades educativas y los organismos, que imparte la educación media superior, para llevar a cabo las funciones de evaluación que les corresponden para el ingreso, promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional docente en la educación obligatoria.
4. Difundir los resultados de todas las evaluaciones (ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el servicio profesional docente)

5. Seleccionar y capacitar a los sujetos que son elegidos para ser evaluadores<sup>2</sup>
6. Participar en los procesos de evaluación del desempeño docente (DOF, 2013b).

Como podemos ver, al Servicio Profesional Docente se le asignaba total poder de todos los procesos evaluativos para los docentes y directivos, así como del uso de los resultados.

Al mismo tiempo, el Servicio Profesional Docente tuvo por objetivo central contribuir a mejorar la calidad de la educación y que todos los niños fuesen incluidos en ella, a través del intercambio de experiencias con otras escuelas de educación básica y media superior (DOF, 2013b).

En el capítulo I de los Propósitos del Servicio, el Artículo 13 establecía los propósitos del Servicio Profesional Docente de los que destacan:

1. Asegurar, con base en la evaluación, la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión.
2. Asegurar un nivel suficiente de desempeño en quienes realizan funciones de docencia, de dirección y de supervisión.
3. Otorgar los apoyos necesarios para que el Personal del Servicio Profesional Docente pueda, prioritariamente, desarrollar sus fortalezas y superar sus debilidades.
4. Garantizar la formación, capacitación y actualización continua del Personal del Servicio Profesional Docente a través de políticas, programas y acciones específicas (DOF, 2013b, p.6).

Por consiguiente, para que se pudieran alcanzar estos propósitos y objetivos se tuvieron que crear perfiles, parámetros e indicadores que sirvieran como referente para que los docentes se guiaran y realizaran una buena práctica profesional (DOF, 2013b). Así como para poder plantear la manera de evaluar a los profesores.

---

<sup>2</sup> El evaluador tenía que ser una persona que hubiese pasado la capacitación y que contase con la certificación del INEE para poder ser un evaluador de los procesos de evaluación.

Más tarde se hablará sobre estos perfiles y parámetros. Esta ley mencionaba que, para mejorar la práctica docente, era necesario hacer una evaluación interna que fuese de carácter formativo.

En el capítulo VIII de la Permanencia en el Servicio (evaluación del desempeño) el Artículo 52 también de la LGSPD, se mencionaba que “las autoridades y los organismos descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado” (DOF, 2013, p.12). Esta evaluación sería obligatoria. El Instituto determinaría su periodicidad, tomando en cuenta que fuese al menos cada cuatro años y vigilaría su cumplimiento. Para la evaluación del desempeño se utilizarían los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de Permanencia fuesen definidos y autorizados conforme a esta Ley (DOF, 2013).

En cuanto a lo que se planteó en el Artículo 53 de este mismo capítulo, cuando en la evaluación del desempeño se identificara la insuficiencia en el nivel de desempeño del personal evaluado, se tendría que incorporar a los programas de regularización que la Autoridad inmediata determinara y tuviese una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor a doce meses después de la evaluación del desempeño donde saliese insuficiente. Sin embargo, de ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado se incorporaría a los programas de regularización para sujetarse a una tercera evaluación que se llevaría a cabo en un plazo no mayor a doce meses. En dado caso que el evaluado no alcanzara un resultado suficiente en esta tercera evaluación, se darían por terminados los efectos del nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa (DOF, 2013).

Con la evaluación se pretendía mejorar la práctica de los docentes y partir de los resultados para garantizar que los profesores, directivos y técnicos frente a grupo

fuesen los más óptimos y que contasen con los conocimientos necesarios, de no ser así, poderles brindar una excelente formación, capacitación y actualización continua ya sea mediante programas o políticas, contar con ayuda de otras instituciones de educación superior para impartir estos cursos o programas y los docentes pudiesen mejorar sus debilidades y reforzar sus fortalezas.

Sin embargo, y de acuerdo con el informe de la Auditoría Superior de la Federación en los procesos de evaluaciones (ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia) existieron deficiencias, entre las que podemos reiterar que fueron: existió ausencia de claridad en los procesos para otorgar las plazas de ingreso y ascenso a las personas que obtuvieron los mejores resultados, al igual para la entrega de incentivos económicos a quienes destacaron en la evaluación del desempeño y no hubo un diagnóstico nacional que abarcara todas las necesidades de los docentes en el ámbito profesional (ASF,2017).

En el título quinto de los Derechos, Obligaciones y Sanciones de la LGSPD, el Artículo 68 señalaba que quienes participaran en el Servicio Profesional Docente tendrían los siguientes derechos:

1. Participar en los concursos y procesos de evaluación respectivos.
2. Conocer con al menos tres meses de anterioridad los perfiles, parámetros e indicadores, con base en los cuales se aplicarán los procesos de evaluación.
3. Recibir junto con los resultados del proceso de evaluación o concurso, el dictamen de diagnóstico que contengan las necesidades de regularización continua que corresponda (DOF, 2013, p.15).

Para concluir, en la sección de Transitorios, el Artículo noveno planteaba que sería separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa el personal que:

1. Se niegue a participar en los procesos de evaluación.
2. No se incorpore al programa de regularización correspondiente cuando obtenga resultados insuficientes en el primer o segundo proceso de evaluación a que se refiere el artículo 53 de la LGSPD.

3. Obtenga resultados insuficientes en el tercer proceso de evaluación previsto en el artículo 53 (DOF,2013, p.18).

Ante la inconformidad persistente del magisterio, el actual gobierno del presidente López Obrador, canceló esta Ley. Se consideró que esa Ley solo atentaba contra los derechos laborales de los docentes, quienes desde un principio pusieron resistencia a la Reforma Educativa y a ser evaluados, pero en su iniciativa para cambiar los artículos 3°, 31° y 73° (2018) se confirma que los procesos de evaluación no fueron planteados de forma participativa y en su mayoría no cumplió con los objetivos planteados de mejorar los aprendizajes de los alumnos.

### **2.3.1 Perfiles, parámetros e indicadores para docentes de educación básica**

Estos perfiles, parámetros e indicadores, como ya lo mencionamos, fueron definidos por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, y elaborados para definir los procesos de evaluación (permanencia, promoción en la función y reconocimiento de los docentes de la educación básica).

De acuerdo con el Diario Oficial un parámetro es “el valor de referencia que permite medir avances y resultados alcanzados en el cumplimiento de objetivos, metas y demás características del ejercicio de una función”. Por el contrario, un perfil es “el conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente” (DOF, 2013b, s/p). Estos fueron creados para tener un referente de cómo debe ser un buen docente al cual le preocupan los aprendizajes de sus alumnos.

Quienes participaron en su elaboración fueron docentes frente a grupo, directores de escuelas, asesores técnico-pedagógicos, jefes de sector, supervisores, etc., mediante reuniones y envío de propuestas de cada entidad federativa (DOF, 2013b), cada gobierno realizó foros de consulta e invitó a expertos sobre la propuesta que se planteó.

Estos parámetros se dijo que servirían de guía para elaborar programas de formación continua para fortalecer el desarrollo profesional de los docentes (CNSPD, 2018c). En el documento se encuentran todos los perfiles, parámetros e indicadores de docentes de educación básica, educación especial, educación indígena, educación física, etc.

Los parámetros pretendían ser un referente para que los docentes mejorasen su práctica docente y permitiese un mejor aprendizaje de los alumnos. Por otro lado, se encontraban los instrumentos que fueron elaborados para todas las evaluaciones (permanencia, la promoción en la función y el reconocimiento en el servicio profesional docente) y recompensar, reconocer y promover a quienes obtuvieran los mejores resultados.

Estos perfiles, como señalaba la Ley General del Servicio Profesional Docente, debiesen definir tres cosas:

La primera, todas las funciones tanto de los docentes como del director y supervisor; el manejo de los contenidos por el docente, el ambiente en el salón de clases, las prácticas didácticas, la evaluación de los alumnos si es sumativa, formativa, cuál es el logro de sus aprendizajes; y la convivencia con los padres de familia.

La segunda, cómo es el desempeño del docente en su contexto, pues se cree que así se lograrán mejores resultados de aprendizaje.

La tercera, el uso de los calendarios escolares, el manejo del tiempo escolar y los niveles de competencia en cada una de las dimensiones (CNSPD, 2018c).

En estas dimensiones se encontraban las cualidades, aptitudes y características que se requería que tuviese un docente para un mejor desempeño profesional, y que lo orientaran en cuanto a su puesto en el sistema de educación básica.

Las dimensiones a continuación mencionadas, eran de carácter nacional y correspondían a la educación básica, preescolar, primaria y secundaria.

**Tabla 2 Cuadro de dimensiones de los dominios fundamentales del desempeño docente**

Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
Un docente debe conocer cómo aprenden y lo que deben aprender sus alumnos.	Un docente, organiza y evalúa el trabajo educativo, al mismo tiempo realiza una intervención didáctica.	Se debe reconocer como profesional que mejora continuamente para apoyar a sus alumnos en su aprendizaje.	Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.	Un docente que se involucra para el buen funcionamiento de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.

Nota: Recuperado de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, (2018c), Perfiles, parámetros e Indicadores, para docentes y técnicos docentes de educación básica.

De estas dimensiones ya mencionadas se derivaron los parámetros que describían los aspectos del saber y quehacer docente; a cada parámetro le correspondía una serie de indicadores que señalaban el nivel y las formas en que tales saberes y quehaceres se resumen<sup>3</sup> (CNSPD, 2018c). Estos parámetros fueron fundamentales para que los docentes de educación primaria pasaran la evaluación del desempeño pues algunos de los indicadores y parámetros son los que guiaban la evaluación.

Para el docente de primaria las dimensiones se plantearon de la siguiente manera:

Dimensión 1:

En la dimensión uno dice que el docente debe conocer a sus alumnos y cómo aprenden y lo que tienen que aprender, por tanto un docente que se desempeña

<sup>3</sup> Para más información la tabla completa de Parámetros e indicadores se encuentra en el anexo 2.

eficazmente necesita conocer cuáles son los propósitos, enfoques y contenidos de los planes y programas de estudio de acuerdo con su nivel establecido, así como saber los procesos de desarrollo y aprendizaje de sus alumnos, y que éste cuente con las herramientas necesarias para su análisis y le garantice que todos sus alumnos están aprendiendo (CNSPD, 2018c). En efecto ¿cómo un docente puede conocer a sus alumnos?, conociendo las teorías de desarrollo del niño. ¿Cómo aprenden? El docente puede hacer uso de diversas pruebas de estilos de aprendizaje. ¿Qué tienen que aprender? Como indica la dimensión, los docentes deben conocer los programas de estudio de acuerdo con el grado en el que imparten clases.

#### Dimensión 2:

El docente de primaria debe construir ambientes de aprendizaje, así como contar con las habilidades necesarias para organizar y planificar sus clases y de esta manera el docente pueda crear estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan, también ocupar la evaluación con fines de mejora y no de castigo (CNSPD, 2018c). Por lo cual, ¿Cómo los docentes pueden construir ambientes de aprendizajes en su salón de clases? A través de ciertas actividades organizadas que generen en los alumnos aprendizajes significativos, esto con ayuda de materiales didácticos que favorezcan estos aprendizajes.

#### Dimensión 3:

El docente de primaria debe reflexionar sobre su propia práctica docente, y ver cómo puede mejorarla; también debe emplear estrategias de aprendizaje y estudio para su desarrollo personal; por último, debe hacer uso de diversos medios para mejorar su desarrollo profesional (CNSPD, 2018c). Surge la pregunta ¿los docentes reflexionan sobre su práctica? Sí, y deben hacerlo ya que si no les funciona alguna actividad que favorezca el aprendizaje de sus alumnos, crean otras estrategias que les funcionen y ¿qué medios puede ocupar un docente para mejorar su desarrollo profesional? Durante mis visitas a diversas escuelas primarias, muy pocos docentes ocupan los

cursos que ha ofrecido la SEP y el INEE, pues tachan a estos cursos de no estar acordes a sus necesidades profesionales, prefieren pagar por cursos o capacitaciones que consideran realmente les sirvan.

#### Dimensión 4:

El docente de primaria debe conocer los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana para ejercer su labor como docente, o, sea, la Ley General del Servicio Profesional Docente, generar un ambiente favorable para la buena convivencia y la inclusión, así como considerar la integridad y seguridad de los alumnos dentro de la escuela y demostrar que confía en la capacidad que tienen sus alumnos para aprender (CNSPD, 2018c). Es probable que los docentes de México confían en sus alumnos y en sus capacidades, esto puede generar que exista una buena convivencia dentro del grupo.

#### Dimensión 5:

En la última dimensión, el docente de primaria debe participar en procesos de gestión escolar, y promover que exista una buena comunicación con los padres de familia, con la comunidad y, de cierta manera, esto genere buenos resultados educativos; también se deben de tomar en cuenta las características culturales y lingüísticas de la comunidad (CNSPD, 2018c). Como ya lo mencioné, en diversas visitas a escuelas primarias lo largo de la carrera, pude observar que la mayoría de los docentes se involucran en la gestión escolar, claro cada escuela trabaja con su propia organización de acuerdo con el contexto donde se ubique.

## **2.4 La Ley del Instituto Nacional para La Evaluación Educativa en Materia del Servicio Profesional Docente**

Como ya he mencionado, el INEE fue una Institución creada durante el gobierno de Vicente Fox en el 2002, como una institución independiente de la SEP. Sin embargo, fue hasta el gobierno de Enrique Peña Nieto que se le dio completa autonomía jurídica y se convirtió en una institución pública y autónoma.

Esto se promovió con la finalidad de quitarle poder al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), y otorgarle completa autonomía al INEE, a fin de eliminar la corrupción que había en el magisterio, por ejemplo, con la compra de plazas docentes. De acuerdo con el expresidente “Enrique Peña Nieto destacó que, gracias a la reforma educativa, se detectaron 40 mil plazas utilizadas para otras actividades que no eran para docentes” (Cortés, 2017, s/p).

Esta Ley enmarca todas las responsabilidades y obligaciones que tenía el INEE para cumplir con sus propósitos, como el de garantizar la calidad de los servicios educativos que ofrece el estado y particulares, evaluar el desempeño y la calidad de la educación básica, media superior y de todos los agentes educativos que la integran.

El INEE estaba compuesto principalmente por una junta integrada por cinco consejeros, la presidencia, autoridades administrativas, los colegiados y la contraloría interna, ésta última era la responsable de las denuncias que se llegaban a poner por no querer brindar información o por ocultarla, revelar datos que eran confidenciales o impedir el acceso a la institución (DOF, 2013a). Se criticó mucho al personal del INEE por sus altos sueldos y el 15 de mayo de 2019 se publicó oficialmente que el INEE dejaba de funcionar.

Los primeros artículos por los que estuvo integrada la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación Educativa en materia del Servicio Profesional Docente establecían las actividades del Servicio Profesional Docente. En ella se incluía lo que significaba la evaluación y la calificaba como una acción para medir la calidad de los docentes, así como la manera en que debían llevar a cabo las autoridades educativas las evaluaciones pues se planteaba debían ser sistemáticas, integrales, obligatorias y periódicas (DOF, 2013a). A pesar de que las evaluaciones por la Ley eran obligatorias, varios docentes no las realizaron en los periodos establecidos por el INEE.

El objetivo de esta institución, en cuanto a la evaluación, era elaborar evaluaciones que contribuyesen a mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje tanto de alumnos como de docentes, tomando en cuenta las necesidades de ambos.

Además, el INEE tuvo la responsabilidad de ayudar en los procesos de las evaluaciones (de formación, actualización, capacitación y superación profesional), así como de formular junto con las autoridades educativas una política nacional de evaluación de la educación con la finalidad de mejorar la calidad del sistema educativo nacional (DOF, 2013a).

Por otra parte, el INEE debía dar a conocer cuáles eran los lineamientos que debían seguir las autoridades educativas para llevar a cabo sus evaluaciones, de igual manera juntar, analizar y difundir esta información para que fuese utilizada para posteriores consultas educativas.

Otra de sus obligaciones era brindar asesorías a otras instituciones para el diseño y aplicación de las evaluaciones en lo que requirieran, ya sea para los procesos o resultados. El INEE tenía que realizar investigaciones que favorecieran la mejora de la calidad de la educación en México y generar en los agentes educativos una cultura de evaluación (DOF, 2013a). En nuestro país es necesario fomentar tanto en los alumnos como en los docentes esta cultura de evaluación para que no sea visualizada como punitiva sino al contrario, que sea vista como un proceso de mejoramiento.

Otra función importante del INEE fue autorizar los parámetros e indicadores para todas evaluaciones ya mencionadas, así como las etapas, aspectos y métodos de evaluación que eran obligatorios, también tuvo la responsabilidad de guiar a las autoridades educativas cuando realizaran propuestas para la actualización de parámetros e indicadores del desempeño docente, directivos y supervisores (DOF, 2013a) todo esto en relación con la educación básica y media superior de acuerdo con los diferentes entornos.

Por último, debía establecer qué criterios se utilizarían para interpretar y difundir la información que se obtuviese de los procesos de evaluación, así como de emitir las normas y procedimientos para regular el servicio profesional docente.

Como ya se ha mencionado, por el rechazo que tuvo y ante el cambio de gobierno, el actual gobierno canceló esta Ley y le quitó al INEE la autonomía con la que estaba operando y lo desapareció, por lo que propuso “La creación de un Centro Nacional para la Revaloración del Magisterio y la Mejora Continua de la Educación” (Gaceta Parlamentaria, 2018, s/p), pero, sobre todo, se ha propuesto crear nuevos lineamientos para elaborar nuevos programas de actualización y formación continua, al igual que diseñar nuevos criterios con los que se evaluarán estos programas.

Se planteó en el nuevo gobierno (2018-2024) que se establecerá un sistema de mejora continua de la educación, esto a través del Servicio de Carrera del Magisterio, que les asegure a los docentes mejores condiciones laborales y salariales.

#### **2.4.1 Intervención de INEE en la evaluación del desempeño docente**

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, hasta antes de su desaparición intervino en las evaluaciones al ser el encargado de aprobar todos los instrumentos de evaluación, regular los procesos de evaluación, así como de certificar a los evaluadores, y de supervisar la aplicación de las evaluaciones.

Por otra parte, el INEE (2013) tuvo la función de definir cuáles serían los procesos y componentes de las evaluaciones, también de los programas anuales y de mediano plazo. Así pues, como se ha mencionado, una de sus funciones fue expedir los lineamientos que debían seguir las autoridades educativas para realizar las evaluaciones (del ingreso, promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional docente).

En la actualidad el presidente López Obrador lo tachó de ser “INEEficiente”. Isabel González (2018) enfatizó en su publicación en el periódico Excelsior que, al cumplirse una semana de haber tomado posesión, el presidente López Obrador

volvió a quejarse durante la conferencia matutina en el Palacio Nacional por los altos sueldos del personal, “salen caros el INEE y el INAI” (González, 2018).

Asimismo, el informe de la ASF destacó que

[...] el INEE no contó con modelos de evaluación integrales que articularan los componentes, procesos y resultados del Sistema Educativo Nacional, y no dispuso de mecanismos para asegurar el uso de los resultados de las evaluaciones en la toma de decisiones de las autoridades educativas” (ASF, 2017, p.37).

Por otro lado, tampoco existió alguna retroalimentación que les sirviera a los docentes para mejorar sus debilidades, en opinión de una profesora en donde realicé prácticas profesionales.

En definitiva, la Reforma Educativa la manera en la que se implementó fue el punto de partida para que los protagonistas de la educación no la aceptaran. Como planteó el gobierno del expresidente Peña Nieto, la evaluación del desempeño era el corazón de la Reforma, así que fue sumamente importante la implementación de la misma. Sin embargo, la manera en cómo se manejó, considero no fue la correcta, pues al imponer dos nuevas leyes (Servicio Profesional Docente e INEE), que también fueron la base jurídica para poner en marcha la RE y las evaluaciones, desde mi punto de vista se debió trabajar primero con los nuevos contenidos, libros de texto, para ver la aceptación de los docentes y alumnos. Por lo mismo, la educación de México sufrió grandes cambios en tan poco tiempo, pero estos en vez de ser positivos fueron negativos, a pesar de la propaganda que se hizo para dar a conocer y aceptar esta Reforma y de las acciones que surgieron a la evaluación docente en materia educativa.

### **Capítulo 3. Evaluación del desempeño docente**

En este capítulo tres se analiza la evaluación del desempeño docente impuesta en el año 2013, como una estrategia por parte del gobierno de Enrique Peña Nieto para elevar la calidad de la educación en nuestro país. A continuación, se describirá cuáles fueron sus propósitos y sus características. En un segundo momento se caracterizará cada una de las etapas de la evaluación, sus aspectos a evaluar, las dimensiones que se tomaron en cuenta para cada etapa. En un tercer momento se presentarán los instrumentos y en qué consistía cada uno de ellos. Finalmente, en un cuarto momento, se describirán en que consistían los niveles de desempeño que se asignaron para calificar a los docentes y se destacarán los resultados de la evaluación del desempeño docente durante los años en que fue implementada.

#### **3.1 Evaluación del desempeño docente**

A lo largo de la historia de nuestro país se ha tratado de mejorar el trabajo de los docentes en distintos aspectos: en lo profesional, en lo académico, en lo curricular, etc.; ya sea través de actualizaciones, capacitaciones, cursos presenciales o en línea, sobre diversos temas. El gobierno de Enrique Peña Nieto no fue la excepción, pues evaluando a los docentes se quería elevar la calidad de la educación de nuestro país y mejorar las prácticas de enseñanza de los profesores.

No obstante, es importante cuestionar si esta evaluación realmente ayudó a mejorar la calidad de la educación y a mejorar las prácticas de enseñanza del profesorado. En la opinión de Rockwell (2015) “en diversos países no se ha comprobado que con evaluaciones de alto impacto se logre mejorar la calidad de la educación” (p.21). Recordemos que elevar la calidad de la educación fue uno de los propósitos principales de la Reforma Educativa.

Por otro lado, Gil plantea que:

La evaluación no impacta en la calidad. Lo que afirma [la reforma educativa] es que el uso diagnóstico de las evaluaciones genera mejoras en la calidad de los servicios educativos. Es el empleo de los resultados que de ellas se desprenden, no su aplicación sin más, lo que puede ser un insumo para impulsar mejores condiciones para el aprendizaje en las escuelas (2017b, s/p).

Lo que afirma Gil, es que la evaluación no tuvo una orientación diagnóstica ya que el gobierno la hizo quedar como una estrategia de control para que los docentes solo conservaran su empleo, en vez de hacer uso de los resultados para crear cursos, programas, capacitaciones que retroalimentaran su labor a aquellos profesores que así lo requirieran.

Desde la perspectiva de Fernández (2018), “La evaluación permite evidenciar cuáles son las necesidades prioritarias que se deben de atender y desde la perspectiva educativa, debe mostrar congruencia entre saber y desempeño” (s/p). En efecto, la evaluación permite hacer un diagnóstico acerca de las insuficiencias y fortalezas, partir de los resultados para determinar cuáles son los aspectos que se deben mejorar. Sin embargo, en el caso de las evaluaciones del SPD, más bien la evaluación contribuyó a un desprestigio de la profesión.

Por otra parte, también Gil menciona que:

Llegó un momento en que la reforma y la evaluación se confunden y sus promotores pierden de vista que son medios para algo, y no fines en sí, tanto el intento de transformación de las condiciones para aprender, la estrategia que procura que se haga de manera más interesante y creativa el trabajo en el aula, pierden sentido (2016, s/p).

La evaluación se rebaja a un mero requisito, pero uno muy importante si se quiere conservar el empleo y el respeto de la sociedad.

A pesar de esto, el gobierno de México implementó diversas evaluaciones para evaluar a los docentes, entre ellas está la evaluación para la permanencia también

conocida como evaluación del desempeño docente, ya que consideraba necesario fortalecer el servicio educativo de las escuelas y afinar las competencias didácticas de los docentes, para poder detectar sus fortalezas y debilidades en su práctica de enseñanza (SEP, 2018a). Con esta evaluación se pretendía conservar a los mejores docentes, de acuerdo con el perfil planteado por el Servicio Profesional Docente.

Por tanto, los propósitos de esta evaluación eran tres:

- 1.- Valorar el desempeño del docente frente a grupo, así como asegurar que el docente realizara sus funciones de enseñanza correctamente.
- 2.- Identificar las necesidades de formación de los docentes de educación básica y, de esta manera, crear estrategias que les permitiesen tener una formación continua para que mejoraran su práctica de enseñanza.
- 3.- A través de la evaluación se creará un programa de estímulos e incentivos para definir los procesos de promoción y reconocimiento docente basados en sus reconocimientos y competencias (SEP, 2018a).

Más que en la antigüedad representada por el escalafón, se pretendía que esta evaluación se realizara a los maestros cada cuatro años y que fuera obligatoria para todos los docentes frente a grupo. Las primeras evaluaciones se llevaron a cabo en el año 2015, pero no todos los docentes la realizaron.

Para que se lograran los propósitos, la evaluación debía tener las siguientes características: ser de carácter formativo dado que tenía que identificar áreas de oportunidad, conocer cuáles eran los conocimientos y habilidades que los docentes habían adquirido a lo largo de su experiencia laboral, reconocer qué estrategias utilizaban para el aprendizaje de sus alumnos y obtener información sobre las condiciones del contexto donde laboraban los docentes (SEP, 2018a). En mi opinión, para que una evaluación sea de carácter formativo, es de suma importancia recuperar lo que el docente tiene que decir, ya que él debe reflexionar sobre su labor como agente de cambio educativo.

También se dijo que sería totalmente transparente, justa y equitativa. La evaluación se sustentaba en el artículo 3° de la Constitución y en la Ley General del Servicio Profesional Docente. Pero, de acuerdo con datos de la SEP, en el 2016 fueron liquidados 3 mil 360 maestros de educación básica y media superior en todo el país por negarse a ser evaluados (Arriaga, 2016). Esto se dio porque la Ley y la evaluación planteaban que era obligatoria para todos los docentes. Además de esto, el sentir de los maestros fue que la evaluación no fue equitativa ya que los contextos de muchas escuelas son muy diferentes entre sí.

### 3.2 Etapas de la evaluación del desempeño

En un primer momento, para la evaluación del desempeño docente se establecieron cuatro etapas, pero, debido a los resultados de un estudio realizado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (INEE, 2018b, p.203) al igual que de encuestas aplicadas a grupos de profesores evaluados, se hizo un replanteamiento de la evaluación, para que esta fuera más adecuada a las necesidades de los docentes.

En estos estudios se detectó que en dos instrumentos donde se les solicitaba un diagnóstico de grupo, condiciones de la escuela y del contexto, se podían identificar áreas de oportunidad (INEE, 2018b). Fue por este motivo que se unieron dos de las etapas y la evaluación se modificó a solo tres etapas en el 2017. Para una mejor comprensión se muestran en la siguiente tabla las modificaciones realizadas.

**Tabla 3 Comparación entre las Etapas del modelo de evaluación 2015-2016 y las del modelo 2017**

Etapas	Evaluación del desempeño docente 2015-2016	Etapas	Evaluación del desempeño docente 2017
1	Reporte de cumplimiento de responsabilidades profesionales por la autoridad inmediata superior.	1	Informe de responsabilidades profesionales. Dos cuestionarios, uno lo responde la autoridad inmediata superior, y

	Se realiza fuera de una sede de aplicación.		el otro el propio docente evaluado. Se realiza fuera de una sede de aplicación.
2	Expediente de evidencias de enseñanza. Se califica con RÚBRICA Se realiza fuera de una sede de aplicación	2	Proyecto de práctica profesional que integra la planeación e implementación de una secuencia didáctica, y la reflexión en torno al logro de los aprendizajes esperados. Se califica con RÚBRICA. Se realiza fuera de sede durante 8 semanas.
4	Planeación didáctica argumentada. Se califica con RÚBRICA Aplicación en sede en una fecha y tiempo determinados.		
3	Examen de conocimientos y competencias didácticas, basado en casos. EXAMEN NACIONAL Aplicación en sede y fechas determinadas	3	Examen de conocimientos pedagógicos, así como curriculares y disciplinares. EXAMEN NACIONAL. Aplicación en sede y fecha determinadas

Nota. Recuperado de INEE. (2018b). Informe de la educación obligatoria en México 2018. México: INEE, p.204.

Cada una de las etapas planteadas contó con un propósito, una estructura, un instrumento, y aspectos que debían de tomar en cuenta los evaluadores certificados del INEE, actividad que en los siguientes apartados se mencionará.

### 3.2.1 Etapa 1: Informe de responsabilidades personales 2017

En este apartado se describirá la primera etapa de la evaluación del desempeño docente, misma que fue nombrada *Informe de responsabilidades personales*. Su principal propósito fue conocer si el docente cumplía con su trabajo, así como las fortalezas y aspectos que tenía que mejorar en su práctica.

Los aspectos a evaluar se expresan a través de algunos parámetros e indicadores que se muestran en la siguiente tabla.

**Tabla 4 Dimensiones, Parámetros e Indicadores que se toman en cuenta para la primera etapa**

<b>Dimensión</b>	<b>Parámetro</b>	<b>Indicador</b>
3	3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica docente como medio para mejorarla.	3.1.3 Participa con sus pares en el análisis de su práctica profesional con la finalidad de identificar aspectos a mejorar.
	3.2 Selecciona estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional.	3.2.2 Emplea estrategias para integrar nuevos conocimientos y experiencias que incorporen innovaciones en su práctica profesional.
	3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional.	3.3.2 Utiliza el Consejo Técnico Escolar como un espacio para el aprendizaje y desarrollo profesional.
4	4.1 Considera los principios filosóficos, los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función docente.	4.1.2 Aplica las disposiciones normativas vigentes que rigen su labor como docente de Educación Primaria. 4.1.3 Aplica la Normalidad Mínima de Operación Escolar en su práctica docente cotidiana.
	4.2 Establece un ambiente favorable para la sana convivencia y la inclusión educativa en su práctica docente.	4.2.1 Define con sus alumnos reglas de convivencia acordes con la edad, las características de los alumnos, y la perspectiva de género para la no discriminación. 4.2.2 Implementa estrategias con la comunidad escolar que fomenten actitudes de compromiso, colaboración y solidaridad para la sana convivencia. 4.2.3 Implementa estrategias con la comunidad escolar que fomenten el respeto por las diferencias individuales asociadas a las condiciones personales, lingüísticas y culturales para favorecer la inclusión y la equidad educativa. 4.2.4 Establece comunicación con los integrantes de la comunidad escolar para propiciar una sana convivencia en la escuela. 4.2.5 Implementa estrategias que contribuyan a eliminar o minimizar las barreras para el aprendizaje y la participación que enfrentan los alumnos.

5	5.1 Realiza acciones en la gestión escolar para contribuir a la calidad de los resultados educativos.	<p>5.1.1 Participa con el colectivo docente en la elaboración del diagnóstico escolar, para diseñar estrategias que permitan cumplir con los propósitos educativos.</p> <p>5.1.2 Participa en el Consejo Técnico Escolar en la construcción de propuestas que atiendan la mejora de los aprendizajes, el abandono escolar, la convivencia en la escuela y el cumplimiento de la Normalidad Mínima de Operación Escolar.</p> <p>5.1.3 Realiza acciones con la comunidad escolar para atender las áreas de oportunidad de la escuela con el fin de alcanzar sus metas.</p> <p>5.1.4 Realiza acciones con la comunidad escolar para el cuidado de los espacios, el mobiliario y los materiales escolares.</p>
	5.2. Propicia la colaboración de los padres de familia y distintas instituciones para apoyar la tarea educativa de la escuela.	<p>5.2.1 Establece acuerdos y compromisos con las familias de los alumnos para involucrarlos en la tarea educativa de la escuela.</p> <p>5.2.2 Realiza con el colectivo docente de acciones de vinculación con diversas instituciones que apoyen la tarea educativa de la escuela.</p>
	5.3 Considera las características culturales y lingüísticas de la comunidad en el trabajo de la escuela.	<p>5.3.1 Identifica los rasgos culturales y lingüísticos de la comunidad para desarrollar acciones en la escuela que favorezcan el aprecio por la diversidad.</p> <p>5.3.2 Realiza acciones con la comunidad escolar para fortalecer la identidad cultural y lingüística de los alumnos con apego a los propósitos educativos.</p>

Nota. Recuperado de CNSPD, (2018a). Guía académica del sustentante de la evaluación del desempeño del personal docente. Cuarto grupo 2018. México: CNSPD, p.12.

En cuanto a los aspectos a evaluar, en esta primera etapa fueron acerca de las prácticas de convivencia con la comunidad escolar, así como de la inclusión dentro de la comunidad, su relación con las familias de los alumnos, el trabajo en equipo con sus compañeros para la mejora de la escuela, la contribución para disminuir o eliminar las barreras para el aprendizaje (CNSPD, 2018a). Estos aspectos en general se derivan de las dimensiones planteadas para esta etapa, como observamos en la tabla 2.

Cabe mencionar que las dimensiones, parámetros e indicadores se diseñaron como un referente para ejercer bien la labor docente y como punto de partida para el diseño de los niveles de desempeño que se asignaron en cada etapa a los docentes evaluados. Una vez contestado el cuestionario, el docente y el director debían imprimir el comprobante ya que sería una prueba de que se concluyó esta primera etapa.

### **3.2.1.1 Instrumento**

En todos los procesos de evaluación se utilizaron diferentes instrumentos para obtener información que fuese confiable y válida, ya que los resultados que arroja cada instrumento tenían que permitir ver si se lograron los propósitos para los que fue diseñado y, con base en los resultados, ayudar a tomar decisiones.

El INEE, encargado de la evaluación del desempeño, planteaba que un instrumento de evaluación “es una herramienta de recolección de datos que suele tener distintos formatos, atendiendo a la naturaleza de la evaluación, por ejemplo, instrumento de selección de respuesta, instrumentos de respuestas construida, cuestionarios, observaciones, portafolios, entre otros” (INEE, 2018a, p. 2). Como menciona este instrumento, existen diversos tipos y clasificaciones de instrumentos de evaluación, algunos que menciona fueron elegidos para cada etapa.

Por ejemplo, para esta primera etapa, se diseñaron dos cuestionarios con preguntas equivalentes, de escala tipo Likert<sup>4</sup>, uno para el docente y otro cuestionario para el director, ambos tenían que contestarlo de manera independiente en línea, en un tiempo aproximado de noventa minutos, (CNSPD, 2018a). Con estos cuestionarios se esperaba obtener información acerca de las fortalezas del docente.

La estructura del instrumento (cuestionario) se muestra en la tabla 3.

---

<sup>4</sup> La escala tipo Likert es un reactivo compuesto por elementos que expresan distintas situaciones como la frecuencia con que ocurren por ejemplo nunca, casi nunca, frecuentemente, siempre (CNSPD, 2018a).

**Tabla 5 Estructura de los cuestionarios de la primera etapa**

ÁREA	SUBÁREA	CANTIDAD DE PREGUNTAS	
Responsabilidades pedagógicas para un ambiente escolar sano e inclusivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prácticas de convivencia en la comunidad escolar.</li> <li>• Prácticas de inclusión en la comunidad escolar.</li> </ul>	Autoevaluación	Autoridad inmediata
Responsabilidades profesionales para la mejora del trabajo educativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cumplimiento de la normativa vigente.</li> <li>• Vinculación con las familias e instituciones.</li> <li>• Trabajo colegiado para la mejora escolar.</li> <li>• Mejora de la práctica profesional docente.</li> </ul>	7	7
TOTAL		24	23
		31	30

Nota. Recuperado de CNSPD, (2018a). Guía académica del sustentante de la evaluación del desempeño del personal docente. Cuarto grupo 2018. México: CNSPD, p.14.

Como se puede notar, en la tabla pareciera que ambas áreas recolectan información sobre la convivencia que los maestros tienen con sus colegas, padres de familia, alumnos, si cumple con los reglamentos establecidos, entre otros aspectos.

En las guías académicas que se les proporcionó a los docentes se les orientaba acerca de cómo abordar el instrumento, al igual que los cronogramas, algunas recomendaciones para antes, durante y después de la evaluación.

### 3.2.2 Etapa 2: Proyecto de enseñanza

La segunda etapa se llamaba Proyecto de enseñanza. Comencemos definiendo lo que se entiende por un proyecto, citando al Centro Nacional de las Artes (CENART) “Un proyecto es una planificación, que consiste en un conjunto de actividades a realizar de manera articulada entre sí, con el fin de producir determinados servicios capaces de satisfacer necesidades [...] dentro de un periodo de tiempo dados”

(2014, p.1). Por lo tanto, cualquier proyecto tiene que estar bien elaborado, decir cuál es su propósito, a quién va dirigido, su estructura, entre otras características.

En esta segunda etapa su principal propósito, tomando en cuenta el documento “Etapas, aspectos, métodos e instrumentos” (EAMI), fue recolectar información sobre cómo son las prácticas del docente frente a grupo y cómo emplea sus conocimientos y habilidades para tomar ciertas decisiones de su práctica, y si reflexiona sobre la misma (SEP, 2018a). Aunque para lograr estos propósitos es complejo, en el XIV Congreso de Investigación Educativa, se expusieron los resultados de un estudio realizado por el INEE en donde compararon la calificación de un grupo de profesores de la evaluación de la SEP con el desempeño docente, y afirman que

[...] la habilidad para contestar bien la evaluación escrita no va necesariamente de la mano con la buena práctica de enseñanza y viceversa. Hay maestros que manejan muy bien el discurso (de la evaluación), más no saben cómo traducirla en actividades pertinentes (Gil, 2017a, s/p).

Por consiguiente, salir como insuficiente en cualquiera de las etapas de la evaluación no garantizaba que el docente no estuviese haciendo bien su labor.

Los aspectos que evaluaba esta etapa tienen relación con la construcción de un diagnóstico del grupo, partir del diagnóstico para elaborar la planeación didáctica, su planeación debía utilizar elementos curriculares y llevar a cabo la secuencia que diseñó, así como una reflexión sobre su intervención docente (CNSPD, 2018a). Estos aspectos son en general los que se presentan en la siguiente tabla 3.

**Tabla 6 Dimensiones, Parámetros e Indicadores que se toman en cuenta para la segunda etapa**

Dimensión	Parámetro	Indicador
2	2.1 Organiza su intervención docente para el aprendizaje de sus alumnos.	2.1.1 Identifica las características del entorno escolar para la organización de su intervención docente. 2.1.2 Identifica las características de

		<p>los alumnos para organizar su intervención docente y atender sus necesidades educativas.</p> <p>2.1.3 Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con los enfoques de las asignaturas de Educación Primaria.</p> <p>2.1.4 Organiza a los alumnos, el tiempo y los materiales necesarios para su intervención docente.</p>
	<p>2.2 Desarrolla estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan.</p>	<p>2.2.1 Establece comunicación con los alumnos acorde con el nivel educativo en el que desarrolla su intervención docente.</p> <p>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.</p> <p>2.2.3 Realiza una intervención docente acorde con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con el enfoque de las asignaturas de Educación Primaria.</p> <p>2.2.4 Emplea estrategias didácticas que impliquen a los alumnos desarrollar habilidades cognitivas como observar, preguntar, imaginar, explicar, buscar soluciones y expresar ideas propias.</p> <p>2.2.5 Utiliza diversos materiales para el logro de los propósitos educativos,</p>

		<p>considerando las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles en su contexto.</p> <p>2.2.6 Utiliza estrategias didácticas para atender la diversidad asociada a condiciones personales, lingüísticas y culturales de los alumnos.</p>
	2.3 Utiliza la evaluación de los aprendizajes con fines de mejora.	<p>2.3.1 Utiliza estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación que le permiten identificar el nivel de logro de los aprendizajes de cada uno de sus alumnos.</p> <p>2.3.2 Utiliza los resultados de la evaluación de sus alumnos para mejorar su práctica docente.</p>
	2.4 Construye ambientes favorables para el aprendizaje	<p>2.4.1 Organiza los espacios del aula para que sean lugares propicios para el aprendizaje de todos los alumnos.</p> <p>2.4.3 Utiliza el tiempo escolar en actividades que contribuyen al logro de los propósitos educativos en todos sus alumnos</p>
3	3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica docente como medio para mejorarla.	<p>3.1.1 Identifica los aspectos a mejorar en su función docente como resultado del análisis de las evidencias de su práctica.</p> <p>3.1.2 Utiliza referentes teóricos en el análisis de su práctica docente con el fin de mejorarla.</p>
	3.2 Emplea estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional.	3.2.3 Elabora textos orales y escritos con la finalidad de compartir experiencias y fortalecer su práctica profesional.
4	4.1 Considera los principios filosóficos,	4.1.1 Desarrolla su función docente

	los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función docente.	con apego a los principios filosóficos establecidos en el artículo tercero constitucional.
	4.4 Demuestra altas expectativas sobre el aprendizaje de todos sus alumnos.	4.4.1 Reconoce la relación entre las expectativas que tiene sobre el aprendizaje de sus alumnos y sus logros educativos.

Nota. Recuperado de CNSPD, (2018a). Guía académica del sustentante de la evaluación del desempeño del personal docente. Cuarto grupo 2018. México: CNSPD, p.17.

Estas dimensiones van más relacionadas al proceso de enseñanza aprendizaje, ya que debe demostrar cómo logra que se dé este proceso con sus alumnos.

### 3.2.2.1 Instrumento

El instrumento que se utilizó para esta etapa fue de respuesta construida<sup>5</sup>, se contestaba en línea, recuperaba las prácticas de los docentes, presentaba tareas evaluativas acompañadas por preguntas de andamiaje.

Las tareas evaluativas se encontraban en la plataforma, eran planteamientos del problema que el docente debía examinar, desarrollar y resolver, para que reflexionara sobre el diseño de sus actividades de aprendizaje teniendo en cuenta dos factores: las características de sus alumnos y sus contextos. Estas tareas evaluativas, iban acompañadas de preguntas de andamiaje que tenían el propósito que el docente aportase información sobre sus evidencias (CNSPD, 2018a). Estas actividades únicamente aparecían en esta etapa del Proyecto de Enseñanza.

El proyecto de enseñanza se desarrollaba en tres momentos, estos se referían a la función docente, en cada momento estaban presentes las tareas evaluativas que serían de utilidad para el docente a lo largo del proyecto.

<sup>5</sup> La respuesta construida es un instrumento en el cual el docente debe de elaborar sus propias respuestas a través de un planteamiento, argumentación, describir la situación y con él un análisis (CNSPD, 2018a).

- Momento 1. Diagnóstico y planeación didáctica.

Por un lado, consistía en elaborar un diagnóstico del grupo que debía tener la descripción de su contexto escolar, familiar y sociocultural que influía en su desempeño, así como de las características que repercutían en el aprendizaje de sus alumnos, sus características cognitivas, sociales y físicas (CNSPD, 2018a). Por otra parte, estaba la planeación didáctica, que consistía en elaborar una secuencia didáctica de 3 a 5 clases que planteaba un aprendizaje esperado y que correspondía con el periodo de evaluación. La planeación solicitada debía contener elementos curriculares, estrategias didácticas, recursos, organización del grupo y estrategias de evaluación, las cuales debían subirse a la plataforma diseñada especialmente para la evaluación.

- Momento 2 Intervención docente.

Para comenzar con este segundo momento, el docente tenía que aplicar su planeación, reunir y presentar tres evidencias que justificasen el resultado de su intervención. Cada evidencia debía estar acompañada por una descripción en la que se evidenciara su relación con la tarea evaluativa correspondiente (CNSPD, 2018a).

El uso de portafolios como evidencias tiene sus puntos buenos y sus puntos malos; comencemos por los buenos. Personalmente considero que tienen a favor que son los mismos docentes quienes conforman las evidencias, la información ayuda a la auto reflexión y a que el docente logre adueñarse de una identidad como docente. Respecto a los puntos malos, solo logro visualizar uno, y es que son tantos los docentes que realizaron este portafolio, que dudo que sean revisados y entregados con una retroalimentación que ayude al docente.

Continuando con las evidencias, la primera evidencia debía mostrar cómo había organizado a sus alumnos, el uso del tiempo, del espacio, los materiales didácticos y los recursos con los que contaba en su contexto para lograr el aprendizaje esperado de sus alumnos. La segunda evidencia, ilustraba los instrumentos que utilizó para evaluar los aprendizajes logrados de sus alumnos durante su intervención. La última

evidencia, tendría que mostrar la retroalimentación que les proporcionó a sus alumnos durante y después de la secuencia didáctica, con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los estudiantes (CNSPD, 2018a). Estas evidencias serían revisadas y evaluados por un evaluador certificado del INEE, quien utilizaban rúbricas con ciertos criterios que permitirían valorar el desempeño del docente durante esta etapa, por lo tanto, cada evidencia tenía que ser clara, pertinente y suficiente.

- Momento 3. Reflexión y análisis de su práctica

Para el último momento, el docente respondía tareas evaluativas para llevar a cabo su reflexión apoyada con preguntas de andamiaje (CNSPD, 2018a), donde analizaba cómo elaboró el diagnóstico, el diseño de la planeación y cómo la llevó a la práctica.

Los tres momentos del proyecto se debían desarrollar en ocho semanas (elaboración del diagnóstico, la secuencia didáctica, intervención docente y respuesta a las tareas evaluativas diseñadas para el análisis de su práctica).

Para su aplicación, el docente debía registrar el desarrollo de su proyecto de enseñanza en la plataforma del sistema nacional de registro. Debía también imprimir el comprobante.

Al igual que en la primera etapa, los docentes contaban con una guía académica para poder cumplir con las características de lo que se les pedía para esta segunda etapa.

### **3.2.3 Etapa 3: Examen de conocimientos didácticos y curriculares**

Por lo que se refiere a la última etapa, consistía en un examen y el INEE lo definió como “un instrumento de evaluación que se emplea para identificar el nivel de dominio de los sustentantes sobre un constructo específico” (INEE, 2018a, p.2). Quizá el examen es uno de los instrumentos más utilizados para comprobar diversos conocimientos que tiene un individuo en relación con cualquier tema.

El propósito del examen fue identificar con qué conocimientos contaba el docente para llevar a cabo su práctica de enseñanza cotidiana. Los aspectos que se tomaron

en cuenta para este examen fueron: los propósitos educativos de los planes y programas de estudio, los contenidos, referentes teóricos, procesos de desarrollo y aprendizaje de los alumnos (CNSPD, 2018a). De manera más amplia se muestra, en la tabla 5, las dimensiones, parámetros e indicadores que los docentes tenían que considerar para obtener un nivel de desempeño destacado.

**Tabla 7 Dimensiones, Parámetros e Indicadores que se toman en cuenta para la primera etapa**

Dimensión	Parámetro	Indicador
1	1.1 Conoce los procesos de desarrollo y de aprendizaje infantiles.	1.1.1 Identifica los procesos de desarrollo y aprendizaje infantiles como referentes para conocer a los alumnos. 1.1.2 Reconoce que en los procesos de desarrollo y aprendizaje infantiles influyen factores familiares, sociales y culturales.
	1.2 Domina los propósitos educativos y los contenidos escolares de la Educación Primaria.	1.2.1 Explica el carácter formativo de los propósitos educativos del currículo vigente. 1.2.2 Domina los contenidos de las asignaturas de Educación Primaria. 1.2.3 Describe la progresión de los contenidos educativos para favorecer el aprendizaje de los alumnos. 1.2.4 Relaciona los contenidos de aprendizaje de las asignaturas de la Educación Primaria para el logro de los propósitos educativos.

	1.3 Explica los referentes pedagógicos y los enfoques didácticos del currículo vigente.	1.3.1 Explica los principios pedagógicos que orientan la práctica docente en Educación Básica. 1.3.2 Identifica las características de los enfoques didácticos de las asignaturas de Educación Primaria en actividades de aprendizaje.
3	3.2 Emplea estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional.	3.2.1 Utiliza estrategias para la búsqueda, selección y uso de información proveniente de diferentes fuentes que apoyen su desarrollo profesional.
4	4.3 Considera la integridad y seguridad de los alumnos en el aula y en la escuela.	4.3.1 Reconoce las implicaciones éticas y legales que tiene su comportamiento en relación con la integridad y el sano desarrollo de los alumnos. 4.3.2 Realiza acciones para la detección, canalización y seguimiento de casos de abuso o maltrato infantil en el ámbito de su competencia. 4.3.3 Aplica medidas preventivas para evitar enfermedades, accidentes y situaciones de riesgo en el aula y en la escuela en el ámbito de su competencia. 4.3.4 Identifica procedimientos para atender casos de emergencia que afectan la integridad y seguridad de los alumnos como accidentes, lesiones, desastres naturales o

		violencia.
--	--	------------

Nota. Recuperado de CNSPD, (2018a). Guía académica del sustentante de la evaluación del desempeño del personal docente. Cuarto grupo 2018. México: CNSPD, p.26.

### 3.2.3.1 Instrumento

El examen utilizado fue un instrumento estandarizado y autoadministrable, de 100 reactivos de opción múltiple, su aplicación era supervisada por una persona (aplicador) que designaba el INEE, (CNSPD, 2018a). Estaba dentro de la clasificación prueba objetiva<sup>6</sup> y planteaba acciones como relacionar, ordenar e identificar elementos.

La estructura del examen se dividía en dos áreas y sus respectivas subáreas. Se muestra en la siguiente tabla 6.

**Tabla 8 Estructura del examen de la tercera etapa**

ÁREA	SUBÁREA	CANTIDAD DE PREGUNTAS	
		Subárea	Área
<b>Conocimientos curriculares y pedagógicos</b>	• Propósitos educativos	14	66
	• Contenidos de aprendizaje	36	
	• Referentes didácticos y curriculares	16	
<b>Elementos de la práctica profesional</b>	• Procesos de desarrollo del aprendizaje	14	34

<sup>6</sup> Las pruebas objetivas tienen el propósito de evitar interferencias por parte del evaluador que puedan afectar la medición o el resultado de la prueba (CNSPD, 2018a).

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integridad y seguridad de los alumnos</li> </ul>	20	34
	TOTAL	100	100

Nota. Recuperado de CNSPD, (2018a). Guía académica del sustentante de la evaluación del desempeño del personal docente. Cuarto grupo 2018. México: CNSPD, p.28.

A cada subárea le correspondían cierto número de preguntas. La plataforma para el registro para el examen estaba disponible cuatro semanas y la aplicación del examen duraba cuatro horas y se realizaba en un lugar y horario específico. En cuanto a su calificación, la SEP era la encargada de realizar el proceso de calificación.

También esta etapa contaba con su guía académica en la cual venían ejemplos de reactivos del examen, de identificación de información, relación de elementos y ordenamiento de elementos, así como recomendaciones para antes, durante y después del examen, el cronograma, y la información para que realizaran un examen simulador.

### 3. 3 Niveles de desempeño ¿Cómo se calificó?

En este último apartado se da a conocer en qué consistieron los niveles de desempeño para cada una de las etapas. Como expresa el INEE, un nivel de desempeño “es un criterio conceptual que delimita el marco interpretativo de las puntuaciones obtenidas en una prueba y que refiere a lo que el sustentante es capaz de hacer en términos de conocimientos, destrezas o habilidades en el contexto del instrumento” (INEE, 2018a, p.3); en otras palabras, el nivel de desempeño indicaba qué tan competente era el docente ejerciendo su profesión.

Para cada uno de los instrumentos existían niveles de desempeño, el Nivel I (NI, insuficiente), Nivel II (NII, suficiente), Nivel III (NIII, bueno) y Nivel IV (NIV, destacado)<sup>7</sup>.

De cierta manera estos niveles de desempeño declaraban quién no era un buen docente y quién sí. Sin embargo, Rockwell señala que los maestros que son excelentes realizando su labor hacen uso de diferentes enfoques, métodos, y formas de trabajar y que no hay un modelo pedagógico que pueda ser asociado a las prácticas de los docentes (Rockwell, 2015). Quizá es un motivo por el cual muchos de los docentes no aprobaron alguna etapa, pero no por eso quiere decir que no sea buen docente, simplemente no trabajaba los enfoques planteados de esta evaluación.

### **3.3.1 Resultados de la evaluación del desempeño docente 2018.**

Para conocer las cifras exactas que arrojó la evaluación del desempeño docente fue importante para el gobierno de Peña Nieto realizar un censo en colaboración con el INEGI en la educación básica y especial, pues fue la primera vez que se realizó un censo de este tipo al sistema educativo. Esto se hizo para conocer cuántos docentes reales estaban dando clase y cuáles estaban cobrando sin impartir clases (Hernández, 2013). Posiblemente también uno de los motivos fue conocer cuántas plazas existen realmente y controlar la venta de éstas. Este censo se realizó en diciembre del 2013 y no solo se recolectó información sobre docentes, sino también sobre los alumnos, las escuelas, su infraestructura y personal.

Sin embargo, Hernández (2013) señala que “las cifras de la SEP no cuadran con las del sindicato (SNTE). Las cifras de la SEP fue un aproximado de 1.9 millones de maestros en educación básica y especial” (s/p). Un punto a favor a mi parecer, de la Reforma Educativa fue que intentó recuperar el control de las plazas docentes y erradicar la corrupción que había dentro del SNTE. La información que se recolectó

---

<sup>7</sup> Para más información acerca de los criterios que se utilizaron para cada instrumento y nivel ir a anexos 3 y 4.

sobre los maestros fue sobre su escolaridad, las funciones que realizaban, los años de servicio, su formación continua, grupo donde impartía clases y materia en el caso de secundaria y media superior.

Este censo ya tiene más de cuatro años, a esto hay que sumarle los maestros que ingresaron al Servicio Profesional Docente, pues con base en los datos de la SEP, del 2017 al 2018 hay en México 219, 862 maestros de educación básica (SEP, 2018b).

En el sexto informe de gobierno de Peña Nieto se dieron a conocer los resultados del ciclo escolar 2015-2016 el 2 de agosto del 2018, mencionando que fueron evaluados “225, 552 docentes de 249,825 programados para la permanencia de los cuales 199,835 que representa un total de 88.6% obtuvieron un nivel suficiente, bueno o destacado en la función que desempeñan” (Gobierno de la República, 2018a, p.310). Al parecer fueron muy pocos los docentes que salieron insuficientes en su desempeño tomando en cuenta las cifras mencionadas. No obstante, no se menciona en el documento qué se hizo con los resultados obtenidos, si se retroalimentó a los docentes que salieron mal en su desempeño y qué cambio existió a partir de la evaluación.

Igualmente, el informe de la Auditoría Superior de la Federación destaca que

[...] el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación no contó con modelos de evaluación integrales que articularan los componentes, procesos y resultados del Sistema Educativo Nacional, y no dispuso de mecanismos para asegurar el uso de los resultados de las evaluaciones en la toma de decisiones de las autoridades educativas (ASF, 2017, p.37).

El gobierno de Peña siempre defendió su Reforma, al igual que las evaluaciones, subrayando en diferentes conferencias que México contaba ya con mejores maestros frente a grupo, mejores escuelas, mejores contenidos y mejor educación.

En la ceremonia para reconocer a los alumnos triunfadores de la Olimpiada del Conocimiento Infantil 2018, el entonces Secretario de Educación Otto Granados dijo

que “había aumentado el número de docentes de educación básica con resultados destacados en todas las evaluaciones realizadas desde 2015 y 34 mil docentes han merecido su ascenso” (Moreno,2018, s/p). Es necesario hacer notar la gran cantidad de maestros evaluados a pesar de que las cifras del 2015 al 2019 fueron disminuyendo, debido a los rumores que existían sobre la posible cancelación de la Reforma Educativa.

Por un lado, es importante mencionar que en el informe de educación obligatoria que da a conocer INEE del 2018, destaca que en la educación básica el examen que se les dificultó más a los maestros, fue en Habilidades Intelectuales y Responsabilidades Ético-Profesionales, en los aspectos sobre los conocimientos normativos, legales, principios filosóficos y los propósitos de la educación en nuestro país, también en los aspectos para favorecer un ambiente agradable y las relaciones con la comunidad (INEE, 2018b). Así mismo resalta el reto que fue la evaluación del desempeño para el Servicio Profesional Docente, debido a que varios docentes se resistían a realizarla.

Por otra parte, se encuentra el informe de gobierno de educación obligatoria 2019 del INEE en donde se expresa que, gracias a la evaluación del desempeño docente, se obtuvo información sobre las características, fortalezas no solo de docentes sino de directivos en servicio, y esto ayudará a mejorar la formación inicial y continua de los docentes, pues los proyectos de enseñanza de los docentes han servido para concretar los procesos de esta evaluación, así como para orientar en la formación continua (INEE, 2019). Cada uno de los instrumentos considero que aportó datos para conocer los obstáculos que con mayor frecuencia enfrentan los docentes de nuestro país, al mismo tiempo reconocer cuál es su contexto laboral y bajo qué circunstancias están trabajando, también premiar a los maestros que hacen grandes cosas a pesar de no contar con la mejor infraestructura y materiales.

Para concluir, en un artículo publicado en la revista electrónica RED, se dio a conocer la opinión de docentes y señalan que la Reforma Educativa debía tener como metas ayudar a los docentes a mejorar en su práctica de enseñanza, darles

herramientas e instrumentos para estar actualizados (Escuela Primaria “Úrsulo Galván”, 2017). Estoy totalmente de acuerdo, ya que la evaluación trajo consigo muchos cambios, algunos de ellos como vemos son positivos, otros negativos, sin duda benefició a maestros, pero también perjudicó a algunos.

Quizá la manera en cómo se llevó a cabo la evaluación docente no fue la más adecuada, fue algo que se le impuso al docente, además no consideraron las labores que un docente hace cotidianamente, por ejemplo, las planeaciones que se le piden, diseñar las evaluaciones para sus alumnos, conocer los cambios que cada gobierno hace al sistema educativo, los cursos de capacitación, eso sin contar que algunos docentes imparten clases en ambos turnos.

A pesar de todo, quien es docente y conoce la profesión sabe que es una de las más complejas en el sentido que no es fácil pues son varias las personas a quienes deben rendir cuentas: los padres de familia, alumnos, directores e instituciones, pero también es una de las más bonitas porque están en constante aprendizaje, logran un cambio en cada alumno, en cada generación. Por esta razón es importante seguir trabajando para mejorar la formación tanto inicial como continua de nuestros docentes, estoy segura de que se puede crear un gran cambio para esta profesión.

## **Capítulo 4. Experiencias de docentes de educación básica en la evaluación del desempeño**

Este último capítulo relata la experiencia que las docentes de una escuela primaria de Iztapalapa tuvieron con su participación en la evaluación del desempeño docente. Se revisa desde cómo fue el proceso para ser evaluadas, si se prepararon para el examen, si la evaluación les ayudó a mejorar su práctica de enseñanza y con la entrega de los resultados se les proporcionó algún tipo de apoyo, ya fuese económico o con algún curso. También qué opinan sobre cómo el gobierno anterior manejó la evaluación y el actual cómo la está manejando. Igualmente se menciona al inicio la metodología que utilizó esta investigación para llevarse a cabo.

### **4.1 Metodología**

En este apartado se presentarán todos los aspectos metodológicos que se utilizaron para llevar a cabo esta investigación. La investigación se centró en la evaluación del desempeño docente en nivel básico, con docentes de una escuela primaria pública ubicada en la Alcaldía de Iztapalapa<sup>8</sup>. Los docentes considerados para el trabajo fueron aquellos que presentaron la evaluación del desempeño.

La perspectiva que esta investigación se empleó fue el método cualitativo en el que, de acuerdo con Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2006):

El proceso de indagación es flexible y se mueve entre los eventos y su interpretación, entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social previamente definido (p.17).

---

<sup>8</sup> Para mantener el anonimato de las informantes, no se incluyen datos específicos de la escuela primaria.

Entre las técnicas para recolectar información que se utilizan en la investigación cualitativa se encuentran la entrevista abierta, la revisión de documentos, interacción con grupos o comunidades, etc.

Para poder recuperar la experiencia de los docentes acerca de la evaluación del desempeño y lograr los objetivos específicos, se llevaron a cabo entrevistas semiestructuradas, con base en un guion de entrevista. Este instrumento sirvió para realizar preguntas de manera abierta para poder recuperar las respuestas de las maestras y profundizar en su interpretación.

La investigación se definió en cuatro fases. Se inició con la revisión de documentos oficiales (de SEP, INEE, SPD, CNSPD y Gobierno Federal); en la segunda fase se diseñó la entrevista semiestructurada enfocándose en recuperar la experiencia de los docentes, en la tercera fase se llevaron a cabo las entrevistas. Se aplicó el instrumento en una escuela primaria de la Alcaldía de Iztapalapa a dos maestras que participaron en la evaluación. El director de la Institución nos dio apertura el día 16 de octubre del 2019.

La entrevista semiestructurada<sup>9</sup> constó de 32 preguntas divididas en secciones. La primera sección fue sobre su información laboral, la segunda sección acerca de su formación profesional, la tercera permitió recuperar información de su formación continua y la última trató específicamente sobre la evaluación del desempeño docente, y se enfocó en recuperar la opinión y la información sobre la evaluación, desde cómo fue el proceso, la entrega de resultados, las dificultades que se les presentaron, etc. La entrevista se realizó de manera individual con cada maestra, ambas docentes no aprobaron que la entrevista fuera grabada.

En la cuarta y última fase se contrastaron los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento, con los propósitos de evaluación del desempeño docente de la SEP, para ver si se cumplieron. A continuación, se presentan los resultados del análisis de los datos obtenidos.

---

<sup>9</sup> Para más información acerca del instrumento ir a anexo 5.

## 4.2 Datos generales de las docentes

En la tabla 1 se muestran los datos de las maestras entrevistadas, los nombres son ficticios para mantener el anonimato. Para empezar, se menciona la institución donde realizaron sus estudios junto con la carrera que terminaron. Después se alude a cómo fue la manera en que ingresaron a la docencia ya fuese a través de un examen, un concurso o pase directo a su plaza. Después está el grupo que atienden actualmente, así como el número de alumnos que tienen y, finalmente, los años que llevan de servicio ejerciendo como docentes.

**Tabla 9 Datos generales**

Nombre	Estudios previos	Carrera	Ingreso a la docencia	Grupo que atiende	Número de alumnos	Años de servicio
Guadalupe	Benemérita Escuela Nacional de Maestros	Licenciatura en Educación primaria	Al salir de la normal me asignaron mi plaza	5°A	35 alumnos	21 años de servicio
Sonia	Universidad Simón Bolívar	Licenciatura en Educación primaria	Por un examen	1°B	31 alumnos	6 años de servicio

Algunas de las diferencias entre las maestras es que una estudió en escuela pública mientras que la otra profesora estudió en una escuela privada; ambas tienen la misma carrera: Licenciadas en Educación Primaria. Sin embargo, la manera en cómo ingresaron a la docencia fue distinta. A la maestra Guadalupe al salir de la Normal le asignaron su plaza y tiene 21 años ejerciendo; en cambio, la maestra Sonia tuvo que concursar para obtener una plaza y tiene 6 años ejerciendo. Las dos son profesoras con grupo a su cargo con similar número de alumnos (la maestra Sonia atiende a 1°B con 31 alumnos y la maestra Guadalupe atiende a 5°A con 35 alumnos).

### **4.3 Organización de la escuela primaria**

Las docentes trabajan en una escuela primaria ubicada en la Alcaldía de Iztapalapa, la cual es de tiempo completo con un horario de 8:00am a 16:00pm; es una Institución que pertenece al sector público. A sus alrededores hay casas, locales comerciales de distinto giro (una fonda de comida, una tienda, un mecánico y una fábrica de ropa).

La escuela primaria está conformada por nueve grupos y organizada de la siguiente manera: dos primeros, un segundo, dos terceros, un cuarto, dos quintos y un sexto. Es atendida por nueve docentes frente a grupo, tres maestros de educación física, un director, un subdirector, una secretaria y una maestra que se encarga de la Unidad de Educación Especial y Educación Inclusiva (UDEI); todos ellos son quienes se encargan del funcionamiento de la Institución. También cuenta con un Comité de padres de familia que está conformado por padres de familia, el director y subdirector que se encargan de resolver algunos de los problemas que se suscitan dentro de la Institución.

La escuela primaria cuenta con sanitarios, bebederos, áreas verdes, áreas deportivas, salón de cómputo, cancha techada, cooperativa, cámaras de seguridad y comedor. En cuanto al mobiliario escolar está constituido por pupitres dobles y en cada salón hay un pupitre y una silla para cada profesor y pizarrones.

Hay tareas escolares en las que se involucra a toda la escuela. La distribución de tareas se establece de la siguiente manera. El periódico mural cada mes está a cargo de un profesor, el contenido del periódico mural está compuesto por información sobre las efemérides.

La hora del recreo es de 10:30am a 11:00am y cada maestro se hace cargo de un área específica del patio para cuidar el orden durante ese tiempo.

Hay un comedor en el que se les da alimento a los niños y tiene un costo de \$24.00, para los niños que no deseen este servicio las madres les pueden llevar los

alimentos a la hora en que se ha establecido. El horario del comedor se organiza por grados de la siguiente manera:

- De 12:00pm a 1:00pm los dos primeros y segundo
- 1:00pm a 2:00pm los dos terceros y cuarto
- 2:00pm a 3:00pm los dos quintos y sexto

A la hora de la salida los padres de familia se organizan para vigilar la salida de los alumnos.

En cuanto a los eventos que se festejan dentro de la Escuela Primaria son:

- Día de la primavera
- Día de las madres
- Día del padre
- Día de muertos
- Día del niño
- Pastorelas (en diciembre)

Tanto alumnos, docentes y personal del comedor cuentan con un reglamento interno. Las relaciones interpersonales del personal de la escuela primaria son solo y exclusivamente de trabajo, cada uno se ocupa de sus responsabilidades que se rigen a partir de normas establecidas por la misma institución y basadas en el respeto.

#### **4.4 Participación en la evaluación**

En la tabla 10 se muestran las diferencias de cómo fue el proceso por el que pasaron las maestras antes y durante la evaluación. Se inicia con el año en que fueron evaluadas en su desempeño, su reacción al enterarse que serían evaluadas, después la manera cómo se prepararon para la evaluación, cómo fue el registro, en qué consistían las etapas y finalmente las facilidades y las dificultades con las que encontraron.

#### **Tabla 10 Participación en la evaluación del desempeño**

<b>Participación</b>	<b>Maestra Guadalupe</b>	<b>Maestra Sonia</b>
<b>Año de evaluación</b>	2015	2018
<b>Notificación</b>	Fue notificada a través de una carta que le llegó a la primaria donde trabaja. “Por sorteo, llegó la carta a la escuela”	Fue notificada a través de un correo electrónico.
<b>Reacción</b>	Le sorprendió la noticia. “Preocupada, desconcertada, por los rumores que había sobre los despidos”.	“Ya estaba preparada para la evaluación, porque cumplía cuatro años como docente y me correspondía realizar la evaluación como a mis compañeros”.
<b>Preparación</b>	No tuvo tiempo de prepararse adecuadamente. “No sabía cómo prepararme, tenía problemas familiares, solo me metí a algunas páginas recomendadas de la plataforma, pero compañeros tomaron cursos muy caros de \$10, 000”.	Tuvo tiempo para prepararse. “Tomé un curso que me recomendaron mis compañeros y solo revisé las guías para ver cómo subir evidencias”.
<b>Registro</b>	“El registro fue por internet, me mandaron la fecha para el examen y dónde iba a ser”.	“Me registré en la plataforma, se me proporcionó una clave para ingresar a la plataforma y así pudiera subir mis evidencias, también me dieron la fecha y el lugar para

		realizar el examen”.
<b>Etapas</b>	<p>Detectó dos etapas.</p> <p>“La primera etapa fue el examen de conocimientos donde venían los programas, lineamientos y leyes; la segunda etapa fue un proyecto sobre los avances de dos alumnos, uno que destacara y otro que se le dificultara más, el proyecto tenía que ser sobre la materia de español o matemáticas”.</p>	<p>Detectó dos etapas.</p> <p>“La primera etapa era un proyecto sobre algún tema que les enseñara a mis alumnos; la segunda etapa fue el examen de conocimientos”.</p>
<b>Etapas que sintieron más fácil de cubrir</b>	<p>La segunda etapa se le facilitó.</p> <p>“En donde solo era un estudio de casos donde tenía que subir mis evidencias a la plataforma, también una parte del examen donde tenía que resolver problemas particulares de la escuela de acuerdo con la norma establecida”.</p>	<p>La tercera etapa se le hizo la más fácil.</p> <p>“El examen de conocimientos”.</p>
<b>Etapas que sintieron más difícil de cubrir</b>	<p>La etapa que se le dificultó más fue la primera etapa.</p> <p>“Un parte del examen que trataba sobre conocimientos</p>	<p>No se le dificultó ninguna de las etapas.</p> <p>“El único problema que tuve fue con la plataforma a la</p>

	<p>de los programas, competencias, lineamientos, leyes, no me acordaba de toda la información. También los problemas de los casos no tenían nada que ver con el contexto del docente, eran casos sobre zonas rurales lugares cercanos a volcanes. Los maestros más grandes que se presentaron a la evaluación tenían problemas con las computadoras porque no sabían usarlas”.</p>	<p>hora de subir mis evidencias, porque no se tenía que pasar del número de caracteres que ahí indicaba, las imágenes no tenían que pesar mucho”.</p>
--	--	---

Sin duda cada una de las maestras vivió diferente la evaluación. Algunas de las diferencias entre las maestras fue el año en que fueron evaluadas, también la forma en como fueron notificadas, al igual que la reacción fue completamente distinta pues a la maestra Guadalupe la tomó por sorpresa, mientras que la maestra Sonia ya esperaba ser evaluada.

En cuanto a la preparación para la evaluación, la maestra Guadalupe no tuvo tiempo para prepararse mientras que la maestra Sonia asistió a cursos. La forma de registrarse para ambas fue la misma.

Las maestras mencionaron que fueron solo dos etapas durante la evaluación. Sin embargo, hay que recordar que la evaluación del desempeño inicialmente contaba con cuatro etapas, pero en 2017 se cambió a solo tres etapas. Es necesario resaltar que, la maestra Guadalupe fue una de las primeras en ser evaluadas y la maestra

Sonia fue de las últimas en ser evaluadas, sin duda hubo una confusión con las etapas que recordaron.

Para la maestra Guadalupe, que fue una de las primeras en ser evaluada, las etapas de la evaluación se dividían: la primera etapa constaba de un reporte de cumplimiento de responsabilidades (aunque tampoco lo mencionó durante la entrevista), la segunda etapa era un expediente de evidencias, la tercera etapa fue una planeación didáctica y finalmente el examen de conocimientos y competencias didácticas. La maestra recordó dos de ellas durante la entrevista.

En cuanto a la etapa que les resultó más sencilla de resolver, la maestra Guadalupe se le facilitó la segunda etapa, mientras que a la maestra Sonia se le facilitó el examen de conocimientos. Finalmente, las dificultades con las que se encontró la maestra Guadalupe fue con la primera etapa y la maestra Sonia solo tuvo algunos problemas con la plataforma. En el caso de la maestra Guadalupe, la dificultad se centro en el manejo de la información que se le pedía; en tanto a la maestra Sonia, la parte tecnológica fue la que se le complicó.

#### **4.5 Valoración de la evaluación por los docentes**

Uno de los motivos de esta investigación fue ver si realmente la evaluación del desempeño docente tuvo un impacto positivo en la profesión y ver si se cumplieron los propósitos de la evaluación. En la siguiente tabla se muestra la comparación de los propósitos de la evaluación con la información que proporcionaron las maestras sobre su experiencia.

**Tabla 11 Contraste de los propósitos de la evaluación del desempeño docente y la percepción que tuvieron las docentes de la evaluación**

<b>Propósitos de la evaluación</b>	<b>Maestra Guadalupe</b>	<b>Maestra Sonia</b>
1.-Valorar el desempeño del docente, así como garantizar que el maestro cumpla con sus responsabilidades de enseñanza.	“No es respetada ni valorada [la profesión] en la Ciudad, por los estereotipos, por los compañeros que hacen marchas”.	“Los docentes ya no son valorados, ni la sociedad ayuda; además que los informes pueden ser muy subjetivos, debido a que cualquier persona puede llenar el cuestionario y mentir”.
2.-Identificar las necesidades de formación del profesorado con la finalidad de crear estrategias para su formación continua.	“Me entregaron un expediente a los tres meses de ser evaluada, donde venían sugerencias [de los aspectos] donde había salido baja y recomendaciones sobre páginas”.	“No se me entregó nada”.
3.- Crear un programa de estímulos e incentivos para definir los procesos de promoción y reconocimiento docente basados en sus competencias	Únicamente a los docentes que salieron en su desempeño destacado se les entregaba un estímulo económico. “Salí satisfactorio, por lo tanto, no fui acreedora a un estímulo económico”.	“Mi resultado fue satisfactorio, no se me dio ningún estímulo”.

Nota: Elaboración propia con base en la Secretaría de Educación Pública (2018a). Etapas, aspectos, métodos e instrumentos, proceso de evaluación del desempeño y técnico docentes en educación básica. México: CNSPD.

Como se puede notar, la mayoría de los propósitos se cumplió. En relación con el propósito uno “valorar el desempeño docente así como garantizar que el maestro cumpla con sus responsabilidades de enseñanza” (SEP, 2018<sup>a</sup>), ambas maestras concuerdan que la profesión ya no es valorada ni respetada. Acerca de garantizar que el maestro cumpliera con sus responsabilidades de enseñanza, considero que la

etapa uno está íntimamente relacionado con este propósito ya que el objetivo de la etapa uno fue conocer si el docente cumplía con su labor, por lo tanto, no puedo asegurar que con la etapa uno “informe de responsabilidades”, se lograra recolectar esta información. Sin embargo, la estructura de los cuestionarios aplicados atendió diferentes aspectos entre ellos la convivencia que los maestros tienen con la comunidad, padres de familia, colegas, alumnos, si cumplía con la norma vigente, etc. Hay que tener en cuenta que ninguna de las dos maestras entrevistadas mencionó esta etapa.

Respecto al segundo propósito, “identificar las necesidades de formación del profesorado con la finalidad de crear estrategias para su formación continua” (SEP, 2018<sup>a</sup>), igualmente considero que la etapa dos y la etapa tres están ligadas a este propósito, ya que el objetivo de la etapa dos fue recolectar información sobre cómo eran las prácticas del docente frente a grupo y cómo empleaba sus conocimientos y habilidades. Por lo tanto, tampoco puedo afirmar que con la etapa dos “proyecto de enseñanza” se lograran identificar las necesidades de formación del profesorado. No obstante, hay que recordar que la organización del proyecto atendía tres momentos:

1. Diagnóstico y planeación didáctica
2. Intervención docente
3. Reflexión de su práctica

Por otra parte, en la etapa tres su principal objetivo fue identificar con qué conocimientos contaba el docente para llevar a cabo su labor. De igual forma no puedo asegurar que con la etapa tres “examen de conocimientos didácticos y curriculares” se llegara a recolectar información valiosa que ayudara a crear estrategias para la formación continua del profesorado. Hay que considerar que en el caso de las maestras entrevistadas solo a una se le entrego una retroalimentación de su evaluación, por lo tanto, desconozco si existieron más casos donde al docente no se le entregara un expediente. Únicamente se crearon cursos de apoyo para los maestros que salían con nivel insuficiente en la evaluación.

Para el último propósito “crear un programa de estímulos e incentivos para definir los procesos de promoción y reconocimiento docente basados en sus competencias” (SEP, 2018<sup>a</sup>), los maestros que salían con nivel destacado tendrían un reconocimiento y un estímulo económico. Como se planteó en el primer capítulo, existieron evaluaciones para las promociones, no solo para docentes sino también para los directores, técnicos docentes, tutores, asesores técnicos y supervisores. En el caso de ambas maestras no se les dio ningún tipo de reconocimiento ni estímulo ya que su nivel fue suficiente.

Es posible que los instrumentos utilizados para cada una de las etapas lograsen contribuir para recolectar información necesaria y valiosa para crear programas que ayudasen a los maestros en su formación continua.

Por otro lado, se encuentra el impacto positivo que tuvo esta evaluación en las maestras entrevistadas. Ambas maestras tuvieron el mismo impacto, recordaron conocimientos que ya habían olvidado, mismos que retomaron nuevamente para sus futuras planeaciones y estrategias. Fue durante toda la evaluación que les sirvió para reconocer sus fortalezas y debilidades sobre todo en áreas de oportunidad.

La maestra Guadalupe comentó “me causó estrés el no saber qué vendría en el examen, estar todo el día contestándolo” y la etapa que le ayudó más a reconocer sus fortalezas y debilidades fue la primera etapa a la hora de preparar sus evidencias, planeaciones y su diagnóstico.

Por lo tanto, la evaluación ayudó a las profesoras a desempolvar los conocimientos que ya sabían y retomarlos nuevamente, las hizo reflexionar sobre su práctica, sobre los alumnos que tienen y sobre sus estrategias.

Ambas maestras coinciden que evaluando a los docentes no mejorará la educación. Desde el punto de vista de la maestra Sonia “esta evaluación fue muy subjetiva ya que cualquier maestro podía pagar para que le realizaran sus planeaciones y su proyecto”. La maestra Guadalupe menciona que “la mejora en la educación no

depende de un examen sino del compromiso que el docente tenga con sus alumnos, con la educación y consigo mismo”.

Por lo que se refiere a cómo manejó el gobierno la evaluación, nuevamente ambas maestras concuerdan en que no se supo manejar bien la información y la difusión de la evaluación ya que existió mucha información falsa, rumores y los procesos no fueron los más acordes, las dos concuerdan en la necesidad de cambiar las etapas de la evaluación. La maestra Sonia propone que se observen las clases de los docentes, afirma que solo de esta manera se podrá apreciar su trabajo.

#### **4.6 Consecuencias de la evaluación en su trabajo**

En el proceso de la evaluación del desempeño, como ya se ha mencionado anteriormente, antes y durante su implementación existió demasiada información falsa, que circuló mucho incluso por redes sociales entre esa información se decía que se despediría a los docentes que no pasaran la evaluación, que les iban a quitar su plaza, los iban a desprestigiar, entre otros. Véase en (s/a, 11/04/2016 y s/a. 27/02/2016)

Hay que recordar que, las autoridades educativas trataron de desmentir falsos rumores, especialmente el que indicaba que, si no salían bien evaluados, podían ser despedidos, en las leyes secundarias de la Reforma Educativa se indicaba que los maestros que no se presentaran a la evaluación sí podían ser despedidos ya que fue una evaluación obligatoria. Los docentes que sí se presentaran y no resultaran con una calificación favorable, tendrían como única consecuencia presentar nuevamente hasta dos veces más la evaluación.<sup>10</sup>

En el caso de las maestras entrevistadas, cuando se les entregaron los resultados para ambas maestras la experiencia fue completamente diferente. En el caso de la maestra Sonia, como fue una de las últimas en ser evaluada, simplemente se le dieron los resultados y se le dijo que esta evaluación ya no se tomaría en cuenta, no

---

<sup>10</sup> Ver la Ley General del Servicio Profesional Docente.

se le proporcionó ningún apoyo económico, ni un curso, ni mucho menos un expediente como en el caso de la maestra Guadalupe, a quien sí le mandaron un expediente con algunas sugerencias en los aspectos que había salido baja, al igual que recomendaciones sobre algunas páginas electrónicas que podrían ayudar en los aspectos donde había salido baja.

Como se ha mostrado anteriormente en otros capítulos, a los resultados de las evaluaciones no siempre se les dio un seguimiento como se había prometido, para que los resultados ayudaran a crear estrategias para la formación continua del docente. Por lo tanto, no a todos los docentes se les proporcionó una orientación sobre sus resultados.

La maestra Guadalupe comentó que no existió interés por parte de los padres de familia por la evaluación que se les haría a los maestros de sus hijos, considera que debido a esto el respeto hacia los docentes siguió siendo la misma. La maestra Sonia comentó que “desde antes y después de la evaluación en la actualidad la profesión ya no es valorada”.

#### **4.7 Situación de la evaluación en el momento actual**

El actual gobierno de Andrés Manuel López Obrador ya aprobó una nueva Reforma Educativa junto con sus tres leyes secundarias, la Ley General de Educación, la Ley Reglamentaria sobre Mejora Continua de la Educación y la Ley General del Sistema de Carrera de las Maestras y Maestros. La segunda Ley toca uno de los puntos más importantes para los docentes y sus futuras evaluaciones. De acuerdo con Animal Político

La ley aprobada contempla que las evaluaciones serán formativas e integrales. La evaluación diagnóstica será un proceso para apreciar las capacidades, conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas y actitudes del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, para detectar las fortalezas e identificar

sus áreas de oportunidad, las cuales serán atendidas a través del sistema integral de formación, capacitación y actualización (Animal político, 2019, s/p).

En este nuevo contexto político las evaluaciones no definirán la permanencia de los maestros. Otro de los puntos importantes que toca la segunda ley es la desaparición del INEE, en su lugar se creó la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación como un nuevo Instituto que ayude a la mejora continua, como señalan en Animal político.

Esta ley contempla la desaparición del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) y la creación de un nuevo Sistema Nacional de Mejora Continua, coordinado por un organismo público descentralizado, con autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión, con personalidad jurídica y de patrimonio propio (Animal político, 2019, s/p).

La tercera, Ley General del Sistema de Carrera de las Maestras y Maestros, menciona cómo serán los nuevos procesos para la admisión, promoción y reconocimiento docente. Este sistema sustituye al que controlaba la evaluación docente en el sexenio anterior y actualmente es la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. La admisión seguirá siendo a través de procesos de selección, las representaciones sindicales formarán parte a la hora de decidir la asignación de plazas, los egresados de las escuelas normales, de la Universidad Pedagógica Nacional y los Centros de Actualización del Magisterio tendrán preferencia para obtener una plaza (Animal político, 2019).

Sin embargo, debido a que hace unos meses se aprobó esta Reforma Educativa, aún no se sabe con certeza cómo serán estas evaluaciones diagnósticas que ayudarán a los maestros a reconocer sus capacidades.

La maestra Guadalupe opinó al respecto y concuerdan en que “la evaluación debe existir, pero cambiar varios aspectos, e incluir apoyos donde existan más cursos, talleres, seminarios que les sean útiles para su práctica de enseñanza”.

Al mismo tiempo coinciden en que todos los docentes deben seguir actualizándose y capacitándose pues es parte fundamental de la profesión para seguir creciendo de manera profesional. También desean que existan más promociones e incentivos que los motiven en su labor.

Considero que la evaluación debe continuar, pero debido a la gran diversidad que existe en nuestro país es esencial que cada escuela primaria lleve a cabo sus propias evaluaciones, pues finalmente los directores deben conocer a sus docentes, el contexto donde se ubica la escuela, las problemáticas a las que se enfrentan día a día sus docentes y como equipo de trabajo apoyarse para juntos combatirlos. Siempre y cuando no interfiera en las actividades diarias del docente, crear espacios para poder realizar estas evaluaciones.

#### **4.8 ¿Cómo se ve a la docencia?**

La profesión docente la podríamos definir de muchas maneras; por ejemplo Rockwell destaca que a los maestros se le ha comparado con otros oficios y que la profesión docente es vista como un mero trabajo y se resiste a términos como: “artesanos (realizan un trabajo único con cada alumno), campesinos (cultivan la mente), obreros (construyen el conocimiento), carceleros (vigilan y castigan) o burócratas (cumplen un horario y llenan papeles)” (Rockwell, 2018, p.502).

Igualmente podríamos decir que un maestro es quien enseña, quien guía, orienta o quien trasmite conocimientos, pero cada uno tiene su propia definición. Esta autora considera que tanto alumnos como docentes trabajan en conjunto para cumplir un mismo fin y no es trabajo del docente simplemente “moldearles la mente y los cuerpos” (Rockwell, 2018, p. 506), sino todo lo contrario: llamarlos a trabajar en actividades que los conduzcan a nuevos retos, conocimientos, dudas, etc. Sin embargo, hay que reconocer que no todos los maestros comparten el mismo nivel de compromiso por su quehacer.

En México la profesión docente está pasando por una crisis y una desvalorización que en los últimos años ha ido aumentando, propiciadas en gran medida por el gobierno, por la sociedad e incluso por los mismos docentes quienes, debido a esto están perdiendo su identidad como actores importantes y fundamentales en la educación.

Como en todos los oficios y profesiones siempre existirán personas muy buenas en su trabajo, así como personas malas, por este motivo considero no debemos generalizar y lanzar críticas hacia todos los docentes. La sociedad critica a los docentes que hacen paros y marchas, y esa crítica nubla su visión, simplemente hay maestros que luchan por conseguir mejores salarios y mejores condiciones de trabajo.

En los últimos años muchas cosas cambiaron en la educación de nuestro país como los nuevos libros de texto en algunos grados, el nuevo modelo educativo, implementación de clubes, clases de inglés para las primarias, procesos de evaluación. A esto sumémosle que en cada sexenio se modifican leyes, programas e instituciones gubernamentales. Como resultado de estos cambios los afectados en gran medida son los docentes, quienes tienen que entender y adaptarse a las modificaciones que les pide implementen en su trabajo.

No menciono esto para ponerlos como víctimas, al contrario, finalmente ellos son los que deciden si modifican su práctica de enseñanza, si se capacitan, si asisten a cursos de actualización docente, seminarios, a diplomados, etc. Si optan por incorporar los cambios a su labor, debiesen dárseles oportunidades de seguir aprendiendo. Considero que cada generación tiene necesidades diferentes y por lo tanto no pueden seguir con las mismas estrategias, programas, planes y libros de texto.

En relación con las maestras entrevistadas, cómo piensan qué es ser un buen docente, para la maestra Sonia “Un buen docente es quien está capacitado para

asumir el papel de docente, quien conoce de programas, metodologías y es empático con sus alumnos y sobre todo que le guste la profesión”.

La maestra Guadalupe expresa: “Un buen docente es quien es comprometido con su trabajo, con los alumnos, con la educación y conocer el nivel de todos sus alumnos y hacia dónde los quiere llevar”.

Como puede verse, ambas maestras resaltan el compromiso con el trabajo, la necesidad de conocer a los niños y los objetivos a lograr con ellos.

Sí, ser docente no es fácil y menos en un país donde un maestro no es valorado, Coincido con Rockwell cuando señala que “se trata probablemente de uno de los trabajos más complejos y menos comprendidos en el mundo” (Rockwell, 2018, p.504).

## Reflexión final

A lo largo de mi carrera tuve excelentes profesores que sin duda tienen pasión por lo que hacen y eso se contagia. Siempre he tenido muy en alto la profesión docente al involucrarme un poco a su mundo laboral a través de diversas prácticas escolares y, a lo largo de esta investigación, me pude percatar que la profesión docente no es un trabajo sencillo, muchas personas piensan que es una labor fácil y que cualquiera la puede ejercer.

Esta visión que tengo de la docencia me llevó a tratar de entender qué pasaba con la evaluación docente propuesta en la Reforma Educativa de Enrique Peña Nieto desde la visión de los docentes. Inicié la tesis cuando todavía estaba vigente la Reforma Educativa del 2013. Ante el cambio de gobierno y la derogación de la Reforma considero que el valor de mi trabajo tiene un doble sentido: recuperar cómo se vivió por quienes fueron evaluados en ese momento y empezar a visualizar algunas consideraciones que en un futuro puedan tomarse en cuenta al proponer cambios importantes en la formación inicial, formación continua y evaluación, en donde los maestros participen activamente reconociendo las ventajas que pueden tener esas acciones para mejorar el trabajo que desempeñan.

Al desarrollar mi investigación pude reflexionar y comprender las evaluaciones por las que los docentes han pasado en los últimos 20 años. Han existido múltiples evaluaciones que bien o mal han motivado al docente a mejorar su práctica. Por ejemplo, tenemos Carrera Magisterial en donde los docentes, después de años de implementación se sentían cómodos, buscaban a lograr mejores resultados en los aprendizajes de sus alumnos y a cambio obtenían un estímulo económico.

Sin embargo, como se menciona en el primer capítulo, ninguna de estas evaluaciones aportó herramientas para conocer las fortalezas y debilidades de los docentes frente a grupo y así proponer acciones de actualización necesarias. Aquí es donde entra la evaluación del desempeño docente que, junto con la Reforma

educativa del 2013, pretendía elevar la calidad de la educación de nuestro país de una manera distinta. Esta evaluación, como ya se ha dicho, prometía reconocer las fortalezas y debilidades de los docentes, valorar la profesión y obtener información sobre las condiciones en que laboraban.

Pero sin duda, una desventaja de la evaluación es que terminó señalando a los profesores como los únicos responsables de los malos resultados en el aprendizaje de los estudiantes. Por ello la intención de esta investigación fue recuperar la experiencia que tuvieron los docentes que participaron en la evaluación del desempeño y ver si se cumplieron los objetivos de la evaluación. Se entrevistó a dos maestras de una escuela primaria en la Alcaldía de Iztapalapa para recuperar su experiencia al respecto.

Entre los hallazgos más relevantes de esta investigación, se encuentra que las maestras entrevistadas comentaron que su experiencia en la evaluación del desempeño docente tuvo un impacto positivo para ambas, ya que concuerdan que recuperaron conocimientos que volvieron a incorporar a sus estrategias de clase. Igualmente, que, a lo largo del proceso de la evaluación, ésta les sirvió para reconocer sus debilidades y fortalezas.

Pude notar que sin duda la etapa dos “Proyecto de enseñanza”, les ayudó bastante a reflexionar sobre su práctica de enseñanza, ya que en un primer momento se les pedía un diagnóstico de su grupo. Considero que siendo maestro de primaria es fundamental tener un diagnóstico de su grupo ya que ayuda a definir bien las estrategias de enseñanza y aprendizaje que se utilizarán a lo largo del ciclo escolar. Es necesario reconocer, sin embargo, que muchas veces está fuera del alcance de los profesores cambiar el contexto familiar y social de los alumnos, siendo uno de los principales factores que impiden el aprendizaje de los estudiantes.

Continuando con el proceso que siguieron las docentes entrevistadas, en un segundo momento se les pedía una planeación didáctica, la cual muchos de los

maestros que observé y entrevisté en algunas de mis prácticas escolares casi nunca hacían. Algunos docentes argumentaban que ya tenían varios años dando el mismo grado y ya conocían “a la perfección” los contenidos. Finalmente, se les pedía una reflexión y análisis de su práctica, por lo tanto, tomando en cuenta lo antes mencionado, sí, esta etapa les ayudó a las docentes a reconocer sus fortalezas y debilidades.

Solo una de las maestras, que fue incluso una de las primeras en ser evaluadas, mencionó que durante el proceso sufrió un poco de estrés ya que la aplicación del examen de conocimientos duró la mayor parte del día y, quizás también pudo influir lo que se decía respecto a las consecuencias que podría tener la evaluación de ser desfavorable.

Una dificultad que sí se presentó fue que existió confusión en las etapas por parte de ambas maestras pues solo lograron detectar dos etapas, cuando en realidad fueron tres. La etapa que no lograron detectar fue la primera el “*informe de Responsabilidades*” en el cual el director y el docente tenían que escribir acerca de sus responsabilidades profesionales y pedagógicas.

En cuanto a cómo se manejó la evaluación nuevamente ambas maestras coincidieron en que la evaluación no se supo llevar de la mejor manera, pues se difundió información falsa al respecto.

Los maestros se quejaban de la Reforma Educativa impulsada por el entonces presidente Enrique Peña Nieto porque decían que las leyes secundarias no tenían nada de contenido educativo, además que existían rumores que las instituciones formadoras de docentes habían quedado en un segundo plano al permitir que “cualquier profesionista” pudiera concursar por una plaza docente.

Comparto la idea de los docentes al decir que la Reforma Educativa y sus leyes secundarias no tuvieron casi nada de contenido educativo y que tal como se mencionaba en distintos medios de comunicación, que la Reforma no era educativa sino laboral. Como se describe en el segundo capítulo, la Ley del Instituto Nacional

de Evaluación de la Educación y la Ley General del Servicio Profesional Docente solo mencionan las obligaciones del docente, las evaluaciones que se realizaron, las consecuencias que habría de no evaluarse, los parámetros que se crearon para guiar a los docentes, las responsabilidades y obligaciones que tendría el INEE, su participación con las evaluaciones docentes, con las instituciones, etc.

Retomando lo que la profesora Sonia propuso, sobre que se observen las clases de los docentes, afirma que de esta manera se podría apreciar mejor su trabajo. Sin embargo, en Chile, aunque es una de las estrategias que se utilizan para evaluar a los maestros y en nuestro país implicaría una organización monumental por la cantidad de profesores y lo extenso del territorio, no se han logrado notar grandes cambios en las prácticas de enseñanza de los docentes.

Para implementar una medida como ésta, hay que tomar en cuenta la cantidad de maestros que hay en el país, en qué condiciones trabajan los profesores de zonas rurales e indígenas que no cuentan con los recursos de algunas escuelas urbanas, igualmente están los aspectos que se tomarían en cuenta para evaluar la clase del docente ya que existen diferentes métodos y estrategias de aprendizaje que sin duda varios maestros mezclan. Por lo tanto, pensar en una posible solución inmediata resulta complicado.

Así mismo, pensar en una evaluación que integre a todos los docentes resulta complejo. Es necesario que en un futuro se profundice en los factores tanto internos (métodos, estrategias, técnicas de aprendizaje, planes, proyectos y programas que usan los docentes), como en los factores externos (contexto social, cultural, político y familiar) que influyen sin duda en el desempeño tanto del docente como del alumno.

Al desarrollar esta investigación se logró cumplir con los objetivos planteados y responder a las preguntas de investigación. Comprendo que los resultados obtenidos no representan el impacto que tuvo la evaluación del desempeño en todos los maestros y maestras de primaria de nuestro país. Deseo que los resultados de este

trabajo sean un antecedente que permita pensar en lo que se proponga a futuro para evaluar y apoyar a los docentes de nuestro país.

Igualmente, que los próximos gobiernos logren mejorar las evaluaciones de los maestros, le den voz a los docentes, que los apoyen y los tomen en cuenta para que participen en las decisiones que se tomarán en el ámbito educativo.

Un logro que obtuve es que reconozco la necesidad que existe de evaluar a los docentes, para conocer las problemáticas a las que se enfrenta día a día, su práctica de enseñanza, los múltiples métodos de aprendizaje que utilizan, el contexto donde laboran. Una evaluación que verdaderamente sea formativa, que permita la reflexión y sobre todo se trabaje en retroalimentar al docente. Esto, sin embargo, implica trabajar socialmente y desde la escuela en para qué es necesaria la evaluación en general. Se requiere considerarla una práctica más, valiosa, que permite redireccionar el trabajo educativo.

Es necesario trabajar más en cuestiones como la formación docente, continuando con la formación continua y la carrera docente, hay organismos que en su preocupación han hecho recomendaciones (como la OCDE y UNESCO) y que pueden recuperarse.

Por consiguiente, es fundamental que el docente haga un esfuerzo por mejorar su práctica de enseñanza, ya sea de manera individual o de manera colectiva a través de cursos, seminarios, talleres, diplomados, etc., los cuales le proporcionan nuevos conocimientos, desarrollan habilidades, capacidades y destrezas. Es importante la formación continua en los docentes teniendo en consideración que cada generación viene con necesidades diferentes. El mundo está cambiando, lo único que parece que no cambia es el sistema educativo, la manera de enseñar y aprender, también debe evolucionar.

Sí, hace falta un cambio en todo el sistema educativo y no va a ocurrir hasta que realmente se tomen en cuenta los múltiples factores que lo están afectando y participen todos para que se produzca un verdadero cambio, pues tal parece que la

responsabilidad de cambio se está dejando solo en alumnos y docentes, cuando también tienen que participar los padres de familia, la sociedad y otros actores políticos.

Por último, admito que quien se dedica a la docencia reconoce que es un agente de cambio, en el sentido que en cada alumno, en cada generación logra un cambio positivo, a pesar de las circunstancias en las que trabajan, el ánimo con el que va un docente al salón de clases, a pesar de los problemas externos que pueda tener, el maestro al entrar al aula se transforma y trabaja con la mejor actitud y disposición para que aprendan sus alumnos. Pues un maestro tiene logros todos los días, logros que sus alumnos hacen posible y estoy segura de que se puede crear un cambio positivo para esta hermosa profesión.

## Referencias bibliográficas

- Aceves, E. (2015). Evaluaciones de la SEP a docentes de educación básica. En Guevara G., Meléndez M., Ramón F., Sánchez H., Tirado F. (coords.) *La evaluación docente en México*. (pp.41-45). México, Fondo de Cultura Económica.
- Arriaga, M. (13 de abril 2016). ¿Por qué los maestros se niegan a acatar la evaluación? El Universal. Consultado el 21/02/19. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/articulo/maria-de-la-luz-arriaga-lemus/nacion/2016/04/13/por-que-los-maestros-se>
- Auditoría Superior de la Federación, (2017) Informe General Ejecutivo; Cuenta Pública 2017. México. Consultado el 11/01/18. Recuperado de <https://bit.ly/2H3rulx>
- Banco Mundial (Sin Fecha). “Quiénes somos”: BM. Consultado el 21/08/19. Recuperado el 21 de agosto del 2019 de <https://www.bancomundial.org/es/who-we-are>
- Centro Nacional de las Artes, (2014). Guía PADID; ¿Qué es un proyecto? México. Consultado el 13/03/19. Recuperado de <https://www.cenart.gob.mx/wp-content/uploads/2014/08/Gu%C3%ADa-PADID-2014.docx.pdf>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo (2012). Informe de la evaluación de desempeño 2012-2013; programa de mejoramiento institucional de las escuelas normales públicas. México. Consultado el 04/09/19. Recuperado de [https://www.dgespe.sep.gob.mx/public/ddi/promin/evaluacion/2012-2013/11\\_S035\\_Ejecutivo.pdf](https://www.dgespe.sep.gob.mx/public/ddi/promin/evaluacion/2012-2013/11_S035_Ejecutivo.pdf)
- Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (2015). Programa de promoción en la función por incentivos en Educación Básica. México. Consultado el 26/08/19. Recuperado de [https://www.sep.gob.mx/work/appsite/VBReglamento\\_final\\_2015.pdf](https://www.sep.gob.mx/work/appsite/VBReglamento_final_2015.pdf)
- Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (2018a). Guía académica del sustentante de la evaluación del desempeño del personal docente. Cuarto grupo 2018. México: CNSPD. Consultado 04/05/19. Recuperado de

[http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/2018/18\\_06\\_Permanencia4Gpo\\_GuiaAcademica.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/2018/18_06_Permanencia4Gpo_GuiaAcademica.pdf)

Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. (2018b). Manual para el tutor de Docentes y Técnicos docentes de nuevo ingreso Educación Básica. México. Consultado el 27/08/19. Recuperado de [http://143.137.111.80/dgpromocion/tutoria/wp-content/uploads/2018/08/ManualParaEITutorPresencial\\_2018.pdf](http://143.137.111.80/dgpromocion/tutoria/wp-content/uploads/2018/08/ManualParaEITutorPresencial_2018.pdf)

Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (2018c). *Perfil, Parámetros e Indicadores (PPI) para docentes y técnicos docentes de educación básica*. Consultado el 06/10/18. Recuperado de <https://bit.ly/2PrCZFr>

Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (2019). Guía de estudio educación primaria docente 2019-2020; Concurso para el ingreso a la Educación Básica; Examen de Conocimientos y Habilidades para la Práctica Docente Examen de Habilidades Intelectuales y Responsabilidades Ético-Profesionales México. Consultado el 26/08/19 Recuperado de [http://file-system.cnspd.mx/2019-2020/ingreso/ba/guias/ingreso\\_2019\\_4\\_DOCENTE\\_PRIMARIA.pdf](http://file-system.cnspd.mx/2019-2020/ingreso/ba/guias/ingreso_2019_4_DOCENTE_PRIMARIA.pdf)

Cordero, G., Serrano E., Patiño N. (2013). La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. *Revista Sinéctica*. (41). Consultado el 11/07/19. Recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-109X2013000200008](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-109X2013000200008)

Cortés, L. (02/09/17). Detectaron 40 mil plazas irregulares gracias a la reforma educativa. *El Universal*. Consultado el 05/05/19. Recuperado en <https://bit.ly/2Gu8cnC>

Cossío, J. (2013). El nuevo artículo constitucional, *Revista Jurídica UNAM*, 14. Consultado el 29/04/19. Recuperado de <https://bit.ly/2s4XcrO>

Cuevas, C., y Moreno O. (2016). “Políticas de evaluación docente de la OCDE: Un acercamiento a la experiencia en la educación básica mexicana. *Archivos Analíticos*

*de Políticas Educativas*, 24 (120). Consultado el 11/07/19. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.24.2283>

Diario Oficial de la Federación. (2013a). *Decreto por el que se expide la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación*, Diario Oficial de la Federación, segunda Sección. Consultado el 30/11/18. Recuperado de [https://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/PDFS/Normatividad/carpeta18/DOF\\_11\\_SEPT\\_2013\\_2.pdf](https://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/PDFS/Normatividad/carpeta18/DOF_11_SEPT_2013_2.pdf)

Diario Oficial de la Federación. (2013b). *Decreto por el que se expide la Ley general del servicio profesional docente*. México. Consultado el 28/11/18. Recuperado de <https://bit.ly/1mqNdka>

Diario Oficial de la Federación, (2013c). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan disposiciones de la Ley General de Educación*. Diario Oficial de la Federación, segunda Sección. Consultado el 29/11/18. Recuperado de [https://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/PDFS/Normatividad/carpeta18/DOF\\_11\\_SEPT\\_2013\\_1.pdf](https://www.aplicaciones.abogadogeneral.ipn.mx/PDFS/Normatividad/carpeta18/DOF_11_SEPT_2013_1.pdf)

Diario Oficial de la Federación, (2019). *Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de los artículos 3º, 31º y 73º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia educativa*. México. Consultado el 12/11/19, recuperado de [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5560457&fecha=15/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5560457&fecha=15/05/2019).

Dirección General de Formación Continua. (2018). *Formación por Ámbitos Nacional 2018*. México. Consultado el 29/08/19. Recuperado de [http://dgfc.basica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/201904/201904-RSC-dv47QXqsJd-2Presentacin\\_AmbitosResultadosFC2018.pdf](http://dgfc.basica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/201904/201904-RSC-dv47QXqsJd-2Presentacin_AmbitosResultadosFC2018.pdf)

Escuela Primaria “Úrsulo Galván”. (2017, septiembre-diciembre). *La evaluación en el nuevo modelo educativo: un proceso paulatino*. [versión electrónica]. RED, 8(4) (p.6). México. Consultado el 09/03/19. Recuperado de <https://local.inee.edu.mx/Red2017/Red08/Red08flip.html>

Fernández, A. (23 de febrero, 2018). La evaluación y su importancia en la educación. Nexos. Consultado el 13/04/19. Recuperado de <https://educacion.nexos.com.mx/?p=1016>

Gaceta Parlamentaria. (2018). Iniciativa del Ejecutivo Nacional; con proyecto de decreto, por el que se reforman los artículos 3º, 31 y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; XXII (5177-II). Consultado el 31/05/19. Recuperado de <https://bit.ly/2PzA4sP>

Gil, M. (7 de mayo del 2016). Paradojas de la evaluación. *El Universal*. Consultado el 23/05/19. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/entrada-de-opinion/articulo/manuel-gil-anton/nacion/2016/05/7/paradojas-de-la-evaluacion>

Gil, M. (2 de diciembre del 2017a). El lápiz torcido y la evaluación docente. *El Universal*. Consultado el 08/05/19. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/manuel-gil-anton/nacion/el-lapiz-torcido-y-la-evaluacion-docente>

Gil, M. (21 de diciembre del 2017b). Evaluación y calidad. *El Universal*. Consultado el 08/05/19. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/columna/manuel-gil-anton/nacion/evaluacion-y-calidad>

Gobierno de la República. (2013). Reforma Educativa. México. Consultado el 16/03/19. Recuperado de [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2925/Explicaci\\_n\\_Ampliada\\_de\\_la\\_Reforma\\_Educativa.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/2925/Explicaci_n_Ampliada_de_la_Reforma_Educativa.pdf)

Gobierno de la República. (2018a). *6º Informe de Gobierno 2017-2018*. Consultado el 16/03/19. Recuperado de <https://bit.ly/2Pu4j50>

Gobierno de la República. (2018b). *6º Informe de Gobierno 2017-2018, Resumen Ejecutivo*. Consultado el 16/03/19. Recuperado de [http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/09/asun\\_3730635\\_20180901\\_1535843813.pdf](http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2018/09/asun_3730635_20180901_1535843813.pdf)

- Gobierno Federal. (2011). *Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directores en Servicio de Educación Básica*. Ciudad de México. Consultado el 30/08/18. Recuperado de <https://bit.ly/2YKJKWv>
- González, I. (18/12/18). Salen caros el INEE y el INAI; queja de López Obrador. *Excélsior*. Consultado el 20/11/18. Recuperado de <https://bit.ly/2L6y8qY>
- Hernández, L. (19 de diciembre del 2013). SEP e INEGI muestran hoy resultados de censo. *Excélsior*. Consultado el 16/05/19. Recuperado de <https://www.excelsior.com.mx/nacional/2013/12/19/934583>
- Instituto Nacional de Evaluación de la Educación. (2013). *Preguntas Frecuentes*. Consultado el 15/05/18. Recuperado de <https://bit.ly/2IDEiAK>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2016) *Evaluación del desempeño desde la experiencia de los docentes. Consulta con docentes que participaron en la primera Evaluación del desempeño 2015*. México. Recuperado <https://bit.ly/2JEZ3N0>
- Instituto Nacional de Evaluación de la Educación. (2018a). *Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados para llevar a cabo la evaluación del desempeño del personal y técnico docentes en Educación Básica en el ciclo escolar 2017-2018*. México: INEE. Consultado el 06/05/19. Recuperado de [https://www.inee.edu.mx/images/stories/2014/Normateca/CRIT\\_DESMP\\_DOC\\_EB.pdf](https://www.inee.edu.mx/images/stories/2014/Normateca/CRIT_DESMP_DOC_EB.pdf)
- Instituto Nacional de Evaluación de la Educación. (2018b). *Informe de la educación obligatoria en México 2018*. México: INEE. Consultado el 08/05/19. Recuperado de <https://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/I/243/P1I243.pdf>
- Instituto Nacional de Evaluación de la Educación. (2019). *Informe de la educación obligatoria en México 2019*. México: INEE. Consultado el 08/05/19. Recuperado de <https://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/I/245/P1I245.pdf>

- Instituto Nacional de Evaluación de la Educación, Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). *La política educativa de México desde una perspectiva regional*. México: autores. Consultado el 22/07/19. Recuperado de <https://publicaciones.inee.edu.mx/buscadorPub/P1/C/236/P1C236.pdf>
- Martínez, R. y Vega, S. (2007). Un acercamiento al impacto de Carrera Magisterial en la educación primaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 22 (1-2). Consultado el 18/09/18. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/270/27037205.pdf>
- Mendoza, G. (2016). Maestros de figura de respeto al desprestigio. *Milenio*. Consultado el 2/09/2020. Recuperado de <https://www.milenio.com/estados/maestros-de-figura-de-respeto-al-desprestigio>
- Moreno, T. (25 de julio del 2018). Sube cifra de maestros con resultados destacados en evaluaciones: SEP. *El Universal*. Consultado el 06/05/19. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/nacion/sociedad/sube-cifra-de-maestros-con-resultados-destacados-en-evaluaciones-sep>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (Sin Fecha). "Nuestra visión". Consultado el 21 de agosto del 2019. Consultado el 21/08/19. Recuperado de <https://es.unesco.org/about-us/introducing-unesco>
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe. (2016). "Perspectivas sobre políticas docentes en América Latina y el Caribe. Aprendizajes de la Estrategia Regional de Docentes de la OREALC/UNESCO 2012-2016". Publicado por la Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe (OREALC/UNESCO Santiago). Consultado el 9/08/19. Recuperado de [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248295\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000248295_spa)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (Sin Fecha). "¿Qué es la OCDE?: OCDE. Consultado el 21/08/19. Recuperado el 21 de agosto del 2019 de <https://www.oecd.org/centrodemexico/laocde/>

- Razeto, A. (2016). El involucramiento de las familias en la educación de los niños. Cuatro reflexiones para fortalecer la relación entre familias y escuelas. FONDECYT. Fondo Nacional de Desarrollo Científico y Tecnológico, 9. Consultado el 2/09/2020. Recuperado de <https://n9.cl/uff1>
- Reyes, L. (2017). Reforma Educativa fue para desprestigiarnos: maestros. *Milenio*. Consultado el día 2/09/2020. Recuperado de <https://www.milenio.com/estados/reforma-educativa-fue-para-desprestigiarnos-maestros>
- Rockwell, E. (2015). No es fácil distinguir a los buenos maestros en la observación de su práctica. En Guevara G., Meléndez M., Ramón F., Sánchez H., Tirado F. (coords.) *La evaluación docente en México*. (p.21). México, Fondo de Cultura Económica.
- Rockwell, E. (2018). *El trabajo docente hoy: nuevas huellas, bardas y veredas* (2013). Vivir entre escuelas: relatos y presencias. (pp.502-504). Buenos Aires: CLASCSO.
- s/a (2016, 24 de abril). Los pagos pendientes. *RIODOCE Sinaloa*. Recuperado el 28 de agosto de 2019 de <https://riodoce.mx/2016/04/24/los-pagos-pendientes-2/>
- s/a (26/02/13). Detienen a Elba Esther Gordillo, PGR la acusa de malversación de fondos. *Excélsior*. Consultado el 05/05/19. Recuperado de <https://bit.ly/2Pv4EWg>
- s/a (20 de septiembre 2019). Los puntos clave de las tres leyes secundarias de la reforma educativa de AMLO. Animal político. México. Consultado el 05/11/19. Recuperado de <https://www.animalpolitico.com/2019/09/claves-leyes-secundarias-reforma-educativa-amlo/>
- s/a (11/04/2016). Darán de baja a mil 300 maestros por no realizar evaluación en Guerrero. *El universal*. Consultado el 2/09/2020. Recuperado de <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/estados/2016/04/11/daran-de-baja-mil-300-maestros-por-no-realizar-evaluacion-en-guerrero>
- s/a (27/04/2016). Cesarán a 4 mil maestros por no evaluarse. El universal. Consultado el 07/09/2020. Recuperado de

<https://www.eluniversal.com.mx/articulo/nacion/sociedad/2016/02/27/viene-cese-de-4-mil-maestros-que-rehuyeron-evaluacion>

Sampieri, R. Fernández, C. y Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.

Santiago P., McGregor I., Nusche D., Ravela P., Toledo D. (2012). Revisión de la OCDE sobre la Evaluación en Educación; México 2012. OCDE. Consultado el 18/07/19. Recuperado de <http://www.oecd.org/education/school/Revisiones-OCDE-evaluacion-educacion-Mexico.pdf>

Secretaría de Educación Pública, (2007). *Programa Sectorial de Educación 2007-2012*. México. Consultado el 04/09/19. Recuperado de [file:///C:/Users/End%20User/Downloads/programa\\_sectorial\\_educacion\\_mexico.pdf](file:///C:/Users/End%20User/Downloads/programa_sectorial_educacion_mexico.pdf)

Secretaría de Educación Pública, (2010). *Objetivos de carrera magisterial*. México. Consultado el 09/09/18. Recuperado de [http://www.sep.gob.mx/wb2/sep1/sep1\\_1\\_Objetivos#.XUyRfuhKjIU](http://www.sep.gob.mx/wb2/sep1/sep1_1_Objetivos#.XUyRfuhKjIU)

Secretaría de Educación Pública, (2013). *Estímulos a la Calidad Docente*. México. Consultado el 08/09/18. Recuperado de <http://www.programaestimulos.sep.gob.mx/>

Secretaría de Educación Pública, (2017). *Proceso de selección de Docentes y Técnico Docentes para realizar funciones de Tutoría al personal de nuevo ingreso en Educación Básica 2017-2018*. México. Consultado el 06/09/19. Recuperado de <https://www2.sepdf.gob.mx/principal/archivos-convocatorias-2017/2017-07-05-tutor.pdf>

Secretaría de Educación Pública (2018a). *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos, proceso de evaluación del desempeño y técnico docentes en educación básica*. México: CNSPD. Recuperado de [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/2017/ba/EAMI/EAMI\\_4TO%20GRUPO\\_DOCENTES\\_EB\\_080118.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/2017/ba/EAMI/EAMI_4TO%20GRUPO_DOCENTES_EB_080118.pdf)

Secretaría de Educación Pública. (2018b). Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa. México. Consulta el 31/02/19. Recuperado de <http://planeacion.sep.gob.mx/principalescifras/>

Servicio Profesional Docente (2018). *Guía de apoyo para la evaluación diagnóstica educación básica 2018*. México. Consultado el 27/08/19. Recuperado de [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/2018/GUIA\\_APOYO\\_EVDIAG\\_EB\\_DOC\\_EDESPECIAL\\_2017\\_17\\_AGO.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/portal-docente-2014-2018/2018/GUIA_APOYO_EVDIAG_EB_DOC_EDESPECIAL_2017_17_AGO.pdf)

Valdés, A., Martín, M., Sánchez, P., (2009). Participación de los padres de alumnos de educación primaria de alumnos de educación primaria en las actividades académicas de sus hijos. REDIE. Revista Electrónica de Educación Educativa. 11 (1-17). Consultado el 2/09/ 2020. Recuperado de <https://n9.cl/96bk>

## Anexos 1

**Tabla 12 Aspectos destacados de los sistemas de evaluación de desempeño docente vigentes en América latina**

Categorías	Chile	Colombia	Ecuador	Perú	México
<b>Destinatarios</b>	Docentes de escuelas administradas por municipios, con al menos un año de ejercicio profesional.	Docentes con las siguientes condiciones: estar ejerciendo y estar inscritos en el Escalafón Docente; haber cumplido tres años de servicio; haber obtenido una calificación mínima de 60% en las dos últimas evaluaciones de desempeño.	Docentes con nombramiento definitivo o provisorio que estén dentro del magisterio fiscal o fiscomisional y que ganaron el concurso "Quiero ser Maestro 1, 2 y 3".	Docentes nombrados en la Carrera Pública Magisterial.	Docentes en la Federación, los estados, la Ciudad de México y los municipios, en la educación básica y media superior que imparta el Estado.
<b>Carácter</b>	Obligatoria	Voluntaria (ascenso y reubicación salarial)	Obligatoria	Obligatoria	Obligatoria
<b>Carrera docente</b>	Sistema Nacional de Desarrollo Profesional Docente	-	-	Servicio Profesional Docente	Política de Revalorización Docente
<b>Implicaciones</b>	Si la mejora no se produce en los plazos establecidos, puede producirse la baja.	Los docentes que no hubieran superado la ECDF deberán adelantar algunos de Los cursos de formación para solucionar las falencias detectadas.	Quienes hubieren reprobado la evaluación de desempeño obligatorio dos veces consecutivas serán destituidos inmediatamente del cargo, con	Cuando en la evaluación se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño, el personal se incorporará a los programas de	El docente que desaprobe las tres evaluaciones (la ordinaria y dos extraordinarias) es retirado de la Carrera Pública Magisterial

			la opción de reingresar al magisterio mediante los concursos de méritos y oposición; o con opción de jubilarse o de recibir una liquidación en conformidad con la normativa vigente	regularización que la autoridad educativa o el organismo descentralizado determine. En caso de que el personal no alcance el resultado suficiente en la tercera evaluación se darán por finalizados los efectos del nombramiento correspondiente	
<b>Estándares</b>	Marco para la Buena Enseñanza	Rúbrica docente del aula	Estándares de calidad educativa	Perfiles, parámetros e indicadores (PPI); Marco de la Buena Enseñanza	Marco del buen desempeño docente
<b>Periodicidad</b>	Cada cuatro años, salvo que su desempeño sea inferior al establecido	Según cronogramas del Ministerio de Educación	La frecuencia es determinada por la Autoridad Educativa Nacional	Cada cuatro años	Ciclos trienales
<b>Marco legal</b>	Ley 1961 (2004) y su reglamento	Decreto ley 1278 (2002) o Estatuto de Profesionalización Docente	LOE y sus reglamentos	Ley General del Servicio Profesional Docente	Ley de Reforma magisterial (2012)
<b>Instituciones responsables</b>	Ministerio de Educación-CPEIP	Ministerio de Educación-ICFES	Ministerio de Educación-INEVAL	Secretaría de Educación Pública	Ministerio de Educación

Nota: Recuperado de Instituto Nacional de Evaluación, Instituto de planteamiento de la Educación, Organización de las Naciones Unidad para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2018). *La política educativa de México desde una perspectiva regional*. México: autores. (p. 123)

## Anexo 2

Tabla 13 Perfiles, Parámetro e Indicadores

Dimensión del perfil	Parámetros	Indicadores
<p style="text-align: center;"><b>1</b></p> <p><b>Un docente que conoce a sus alumnos sabe cómo aprenden y lo que deben aprender</b></p>	<p>1.1 Conoce los procesos de desarrollo y de aprendizaje infantiles.</p>	<p>1.1.1 Identifica los procesos de desarrollo y aprendizaje infantiles como referentes para conocer a los alumnos.</p> <p>1.1.2 Reconoce que en los procesos de desarrollo y aprendizaje infantiles influyen factores familiares, sociales y culturales.</p>
	<p>1.2 Domina los propósitos educativos y los contenidos escolares de la Educación Primaria.</p>	<p>1.2.1 Explica el carácter formativo de los propósitos educativos del currículo vigente.</p> <p>1.2.2 Domina los contenidos de las asignaturas de Educación Primaria.</p> <p>1.2.3 Describe la progresión de los contenidos educativos para favorecer el aprendizaje de los alumnos.</p> <p>1.2.4 Relaciona los contenidos de aprendizaje de las asignaturas de la Educación Primaria para el logro de los propósitos educativos.</p>
	<p>1.3 Explica los referentes pedagógicos y los enfoques didácticos del currículo vigente.</p>	<p>1.3.1 Explica los principios pedagógicos que orientan la práctica docente en Educación Básica.</p> <p>1.3.2 Identifica las características de los enfoques didácticos de las asignaturas de Educación Primaria en actividades de aprendizaje.</p>
	<p>2.1 Organiza su intervención docente para el aprendizaje de sus alumnos.</p>	<p>2.1.1 Identifica las características del entorno escolar para la organización de su intervención docente.</p> <p>2.1.2 Identifica las características de los alumnos para organizar su intervención docente y atender sus necesidades educativas.</p> <p>2.1.3 Diseña situaciones didácticas acordes con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con los enfoques de las asignaturas de Educación Primaria.</p> <p>2.1.4 Organiza a los alumnos, el tiempo y los materiales necesarios para su intervención docente.</p>

# 2

**Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo, y realiza una intervención didáctica pertinente**

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 Emplea estrategias didácticas para que sus alumnos aprendan considerando lo que saben, la interacción con sus pares y la participación de todos.  
2.2.3 Realiza una intervención docente acorde con los aprendizajes esperados, con las necesidades educativas de sus alumnos y con los enfoques de las asignaturas de la Educación Primaria.  
2.2.4 Emplea estrategias didácticas que impliquen a los alumnos desarrollar habilidades cognitivas como observar, preguntar, imaginar, explicar, buscar soluciones y expresar ideas propias.  
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.  
2.2.6 Utiliza estrategias didácticas para atender la diversidad asociada a condiciones personales, lingüísticas y culturales de los alumnos.

2.3 Utiliza la evaluación de los aprendizajes con fines de mejora.

2.3.1 Utiliza estrategias, técnicas e instrumentos de evaluación que le permiten identificar el nivel de logro de los aprendizajes de cada uno de sus alumnos.  
2.3.2 Utiliza los resultados de la evaluación de sus alumnos para mejorar su práctica docente.

2.4 Construye ambientes favorables para el aprendizaje.

2.4.1 Organiza los espacios del aula para que sean lugares propicios 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 en el aula, entre el docente y los alumnos, y entre los alumnos.  
2.4.3 Utiliza el tiempo escolar en actividades que contribuyen al logro de los propósitos educativos en todos sus alumnos.

3.1 Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica

3.1.1 Identifica los aspectos a mejorar en su función docente como

# 3

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

docente como medio para mejorarla.

resultado del análisis de las evidencias de su práctica.

3.1.2 Utiliza referentes teóricos en el análisis de su práctica docente con el fin de mejorarla.

3.1.3 Participa con sus pares en el análisis de su práctica docente con la finalidad de mejorarla.

3.2 Emplea estrategias de estudio y aprendizaje para su desarrollo profesional.

3.2.1 Utiliza estrategias para la búsqueda, selección y uso de información proveniente de diferentes fuentes que apoyen su desarrollo profesional.

3.2.2 Utiliza la lectura de diferentes tipos de textos como una estrategia de estudio para fortalecer su desarrollo profesional.

3.2.3 Elabora textos orales y escritos con la finalidad de compartir experiencias y fortalecer su práctica profesional.

3.3 Utiliza diferentes medios para enriquecer su desarrollo profesional.

3.3.1 Participa en redes de colaboración para fortalecer su desarrollo profesional.

3.3.2 Utiliza el Consejo Técnico Escolar como un espacio para el aprendizaje y desarrollo profesional.

3.3.3 Utiliza materiales impresos y las Tecnologías de la Información y la Comunicación disponibles en su contexto como medios para fortalecer su desarrollo profesional.

3.3.4 Utiliza los espacios académicos como un medio para fortalecer su desarrollo profesional.

4.1 Considera los principios filosóficos, los fundamentos legales y las finalidades de la educación pública mexicana en el ejercicio de su función docente.

4.1.1 Desarrolla su función docente con apego a los principios filosóficos establecidos en el artículo tercero constitucional.

4.1.2 Aplica las disposiciones normativas vigentes que rigen su labor como docente de Educación Primaria.

4.1.3 Aplica la Normalidad Mínima de Operación Escolar en su práctica docente cotidiana.

4.2 Establece un ambiente favorable para la sana convivencia y la inclusión educativa en su práctica docente.

4.2.1 Define con sus alumnos reglas de convivencia acordes con la edad, las características de los alumnos, y la perspectiva de género para la no discriminación.

# 4

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

4.2.2 Implementa estrategias con la comunidad escolar que fomenten actitudes de compromiso, colaboración y solidaridad para la sana convivencia.

4.2.3 Implementa estrategias con la comunidad escolar que fomenten el respeto por las diferencias individuales asociadas a las condiciones personales, lingüísticas y culturales para favorecer la inclusión y la equidad educativa.

4.2.4 Establece comunicación con los integrantes de la comunidad escolar para propiciar una sana convivencia en la escuela.

4.2.5 Implementa estrategias que contribuyan a eliminar o minimizar las barreras para el aprendizaje y la participación que enfrentan los alumnos.

4.3 Considera la integridad y seguridad de los alumnos en el aula y en la escuela.

4.3.1 Reconoce las implicaciones éticas y legales que tiene su comportamiento en relación con la integridad y el sano desarrollo de los alumnos.

4.3.2 Realiza acciones para la detección, canalización y seguimiento de casos de abuso o maltrato infantil en el ámbito de su competencia.

4.3.3 Aplica medidas preventivas para evitar enfermedades, accidentes y situaciones de riesgo en el aula y en la escuela en el ámbito de su competencia.

4.3.4 Identifica procedimientos para atender casos de emergencia que afectan la integridad y seguridad de los alumnos como accidentes, lesiones, desastres naturales o violencia.

4.4 Demuestra altas expectativas sobre el aprendizaje de todos sus alumnos.

4.4.1 Reconoce la relación entre las expectativas que tiene sobre el aprendizaje de sus alumnos y sus logros educativos.

4.4.2 Comunica a sus alumnos y a sus familias las altas expectativas que tiene acerca de sus aprendizajes, considerando las capacidades que poseen.

5.1 Realiza acciones en la gestión escolar para contribuir

5.1.1 Participa con el colectivo docente en la elaboración del

# 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**

a la calidad de los resultados educativos.

diagnóstico escolar, para diseñar estrategias que permitan cumplir con los propósitos educativos.

5.1.2 Participa en el Consejo Técnico Escolar en la construcción de propuestas que atiendan la mejora de los aprendizajes, el abandono escolar, la convivencia en la escuela y el cumplimiento de la Normalidad Mínima de Operación Escolar.

5.1.3 Realiza acciones con la comunidad escolar para atender las áreas de oportunidad de la escuela con el fin de alcanzar sus metas.

5.1.4 Realiza acciones con la comunidad escolar para el cuidado de los espacios, el mobiliario y los materiales escolares.

5.2 Propicia la colaboración de los padres de familia y de distintas instituciones para apoyar la tarea educativa de la escuela.

5.2.1 Establece acuerdos y compromisos con las familias de sus alumnos para involucrarlos en la tarea educativa de la escuela.

5.2.2 Realiza con el colectivo docente acciones de vinculación con diversas instituciones que apoyen la tarea educativa de la escuela.

5.3 Considera las características culturales y lingüísticas de la comunidad en el trabajo de la escuela.

5.3.1 Identifica los rasgos culturales y lingüísticos de la comunidad para desarrollar acciones en la escuela que favorezcan el aprecio por la diversidad.

5.3.2 Realiza acciones con la comunidad escolar para fortalecer la identidad cultural y lingüística de los alumnos con apego a los propósitos educativos.

Nota: Recuperado de Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (2018c). *Perfil, Parámetros e Indicadores (PPI) para docentes y técnicos docentes de educación básica*. (p.35).

### Anexo 3 Niveles de desempeño

En la tabla 14 se muestran los cuatro niveles de desempeño y su descripción genérica para el instrumento proyecto de enseñanza.

**Tabla 14 Descriptores genéricos de los niveles de desempeño para el instrumento proyecto de enseñanza.**

Niveles de desempeño	Descriptor
<b>Nivel I (NI)</b>	El docente o técnico docente presenta dificultades para organizar su intervención didáctica, en la que considere las características de sus alumnos, así como las del entorno sociocultural, escolar y familiar, para el logro del aprendizaje de éstos. Desarrolla su estrategia sin considerar espacios propicios para el aprendizaje, ni la creación de ambientes favorables; en su intervención menciona actividades que realiza con sus alumnos sin vincularlas con los enfoques didácticos de los campos de formación, ni con los aprendizajes esperados; refiere acciones de evaluación que carecen de retroalimentación para la mejora de los aprendizajes de sus alumnos. En la reflexión sobre los resultados de su práctica, presenta dificultades para sustentar sus acciones a partir de los principios filosóficos, normativos y éticos que regulan la profesión docente, así como las estrategias para enriquecer su desarrollo profesional y fortalecer las expectativas que tiene sobre el aprendizaje de sus alumnos.
<b>Nivel II (NII)</b>	El docente o técnico docente considera, en la organización de su intervención didáctica, las características de sus alumnos, así como las del entorno sociocultural, escolar y familiar, para el logro del aprendizaje de éstos. Desarrolla su estrategia en espacios propicios para el aprendizaje y señala algunos elementos para crear ambientes favorables acordes con los enfoques didácticos de los campos de formación y los aprendizajes esperados. Describe las acciones de evaluación y retroalimentación que dirige a sus alumnos para la mejora de sus aprendizajes. En la reflexión sobre los resultados de su práctica, menciona algunos conceptos filosóficos, normativos

	<p>y éticos que regulan la profesión docente, así como algunas estrategias para enriquecer su desarrollo profesional y fortalecer las expectativas que tiene sobre el aprendizaje de sus alumnos.</p>
<p><b>Nivel III (N III)</b></p>	<p>El docente o técnico docente, en la organización de su intervención didáctica, describe cómo vincula las características de sus alumnos y las del entorno sociocultural, escolar y familiar con el logro del aprendizaje de éstos. Desarrolla su estrategia en espacios propicios para el aprendizaje en los que logra crear ambientes favorables acordes con los enfoques didácticos de los campos de formación y los aprendizajes esperados. Explica sus acciones de evaluación y de retroalimentación a sus alumnos para la mejora de sus aprendizajes. En la reflexión sobre los resultados de su práctica, explica sus acciones a partir de los principios filosóficos, normativos y éticos que regulan la profesión docente, así como las estrategias que utiliza para enriquecer su desarrollo profesional y fortalecer las expectativas que tiene sobre el aprendizaje de sus alumnos.</p>
<p><b>Nivel IV (N IV)</b></p>	<p>El docente o técnico docente argumenta, en la organización de su intervención didáctica, cómo vincula las características de sus alumnos y las del entorno sociocultural, escolar y familiar con el logro del aprendizaje de éstos. Desarrolla su estrategia en espacios propicios para el aprendizaje en los que logra crear ambientes favorables acordes con los enfoques didácticos de los campos de formación y los aprendizajes esperados. Explica las acciones de evaluación y retroalimentación que dirige a sus alumnos para la mejora de sus aprendizajes. En la reflexión sobre los resultados de su práctica, sustenta sus acciones a partir de los principios filosóficos, normativos y éticos que regulan la profesión docente, ofrece argumentos sobre las estrategias que utiliza para enriquecer su desarrollo profesional y explica cómo va a fortalecer las expectativas que tiene sobre el aprendizaje de sus alumnos.</p>

Nota. Recuperado de INEE (2018a). Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados para llevar a cabo la evaluación del desempeño del personal y técnico docentes en Educación Básica en el ciclo escolar 2017-2018. México: INEE. (p.6)

**Anexo 4 Niveles de desempeño para el examen de conocimientos didácticos y curriculares se muestran en la tabla 15.**

**Tabla 15 Descriptores genéricos de los niveles de desempeño para el instrumento Examen de conocimientos didácticos y curriculares**

<b>Nivel de desempeño</b>	<b>Descriptor</b>
<b>Nivel I (N I)</b>	El docente o técnico docente muestra conocimientos poco consistentes acerca de los procesos de desarrollo y de aprendizaje infantiles, así como de la influencia que tienen los factores familiares, sociales y culturales en sus alumnos. Identifica los propósitos educativos sin reconocer su carácter formativo; demuestra conocimiento de los contenidos escolares de la educación básica, sin lograr establecer su progresión para favorecer el aprendizaje de los alumnos y con ello, el logro de los propósitos educativos. Identifica elementos básicos de los enfoques didácticos del currículo vigente y de sus referentes pedagógicos. Muestra dificultades para identificar estrategias de estudio encaminadas a mejorar su desarrollo profesional.
<b>Nivel II (N II)</b>	El docente o técnico docente reconoce las descripciones de los procesos de desarrollo y de aprendizaje infantiles, así como la influencia que tienen los factores familiares, sociales y culturales en sus alumnos. Identifica los propósitos educativos y reconoce su carácter formativo; demuestra conocimiento de los contenidos escolares de la educación básica y su progresión para favorecer el aprendizaje de los alumnos y con ello, el logro de los propósitos educativos. Reconoce las características de los enfoques didácticos del currículo vigente y sus referentes pedagógicos. Identifica estrategias de estudio encaminadas a mejorar su desarrollo profesional.
<b>Nivel III (N III)</b>	El docente o técnico docente identifica las explicaciones de los procesos de desarrollo y de aprendizaje infantiles, así como la influencia que tienen los

	factores familiares, sociales y culturales en sus alumnos. Reconoce las características de los propósitos educativos y su carácter formativo; demuestra conocimiento de los contenidos escolares de la educación básica. Señala las explicaciones congruentes con los enfoques didácticos del currículo vigente a partir de referentes pedagógicos. Reconoce estrategias de estudio encaminadas a mejorar su desarrollo profesional.
<b>Nivel IV (N IV)</b>	El docente o técnico docente reconoce el análisis los procesos de desarrollo y de aprendizaje infantiles y argumenta la influencia que tienen los factores familiares, sociales y culturales en sus alumnos. Identifica la explicación del carácter formativo de los propósitos educativos; demuestra conocimiento de los contenidos escolares de la educación básica, su progresión para favorecer el aprendizaje de los alumnos y con ello, el logro de los propósitos educativos. Reconoce las características de los enfoques didácticos del currículo vigente a partir de referentes pedagógicos. Distingue estrategias de estudio encaminadas a mejorar su desarrollo profesional.

Nota. Recuperado de INEE (2018a). Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados para llevar a cabo la evaluación del desempeño del personal y técnico docentes en Educación Básica en el ciclo escolar 2017-2018. México: INEE. (p.7)

## **Anexo 5 Entrevista sobre la evaluación del desempeño docente**

Propósito: Recuperar la experiencia acerca de su participación en la evaluación del desempeño docente. Los datos que proporcione serán tratados de manera confidencial y anónima.

### **INFORMACIÓN LABORAL**

1. ¿Cuántos años lleva de servicio docente?
2. Además de esta escuela ¿Trabaja en otra? No ( ) Sí ( )
3. Turno: Matutino ( ) Vespertino ( ) Ambos ( )
4. Horario de la escuela: Tiempo completo ( ) Jornada ampliada ( )  
Medio tiempo: 8:00am-12:30pm ( )
5. Grupo y grado en que imparte clase
6. ¿Cuántos alumnos tiene en esta escuela?
7. ¿Cómo ingresó a la docencia? (¿por concurso, de alguna otra forma?)

### **FORMACIÓN PROFESIONAL**

1. Institución donde realizó sus estudios
2. ¿Qué carrera estudió?
3. ¿Qué otros estudios ha realizado?

### **FORMACIÓN CONTINUA**

1. ¿Usted considera que la institución donde estudió le proporcionó los conocimientos necesarios para desarrollar su práctica docente? ¿Por qué?
2. ¿Qué cursos, talleres, seminarios de actualización ha tomado?
3. ¿Dónde tomó los cursos de actualización?
4. ¿Para qué considera que le sirvió tomar estos cursos?

### **INFORMACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

1. ¿Cómo se enteró que fue seleccionado para ser evaluado en su desempeño?

2. ¿Cómo se sintió al enterarse de que sería evaluado en su desempeño?
3. ¿Cómo fue el proceso para realizar la evaluación del desempeño docente?
4. ¿Para ser evaluado se preparó con alguna guía o curso? ¿Cuál?
5. ¿Qué etapa se le dificultó más? ¿Por qué?
6. ¿Qué etapa se le facilitó más? ¿Por qué?
7. ¿A partir de la evaluación del desempeño usted cree que la profesión se desvalorizó o se valoró más al maestro?
8. ¿Qué impacto considera que tuvo esta evaluación en su práctica de enseñanza?
9. ¿Después de la entrega de resultados se le otorgó algún apoyo económico o se le asignó algún curso para mejorar su desempeño?
10. ¿Considera que la evaluación del desempeño lo ayudó para reconocer sus fortalezas y debilidades?
11. ¿En qué etapa de la evaluación lo ayudó a reconocerlo?
12. ¿Usted cree que evaluando su desempeño contribuye a que mejore la calidad de la educación en nuestro país? ¿Por qué?
13. ¿Cómo describiría usted a un buen docente?
14. ¿Considera usted que la profesión como docente es respetada y valorada en México? ¿Por qué?
15. ¿Qué piensa del gobierno anterior (Peña Nieto) en cuanto a cómo manejó la evaluación del desempeño?
16. ¿Qué opina del actual gobierno al descartar la evaluación del desempeño docente?
17. ¿Espera que el actual gobierno proponga algo para seleccionar y evaluar a los docentes?
18. ¿Quisiera agregar algo más?

Gracias por su tiempo y participación.