

## LA EVALUACIÓN DE LOS DOCENTES PARA REVALORAR SU PERFIL DE DESEMPEÑO EN LA ESCUELA PRIMARIA

---

MARTHA LORENA MARTÍNEZ MONTALVO

Instituto de Desarrollo Docente e Investigación educativa, Centro de Maestros “Cinco Manantiales”

**RESUMEN:** Este trabajo tiene como propósito revisar los procesos de evaluación del desempeño docente en la Escuela Primaria en el marco de la Reforma Integral de Educación Básica (RIEB) 2009. En este documento se resalta la inamovilidad de los instrumentos de evaluación del desempeño docente frente a las reformas educativas vigentes que incluyen diferentes y nuevas formas de evaluar a los alumnos. Esta investigación brinda los marcos referenciales básicos para contextualizar la Escuela Primaria, los enfoques de los planes y programas de estudio antes y después de la Reforma 2009, los perfiles del alumno, del profesor y desde luego, revisa la forma instrumental en la que se ha evaluado el desempeño docente a un grupo representativo de profesores de una región del Norte del Estado de Coahuila; contrastan los resultados de esta evaluación con los resul-

tados de las pruebas de ENLACE que el sistema educativo aplica a los alumnos de estos profesores. Se encontró que los resultados de desempeño del docente no corresponden con la evaluación de los alumnos. Este trabajo analiza investigaciones destacadas de la UNESCO y de la OCDE, acerca de la forma en la que se evalúa el desempeño docente actualmente en México y en algunos países. En este documento se revisa el caso Chile y la propuesta de Rueda, M. (2009) como posibles fundamentos para diseñar una nueva instrumentación evaluativa del desempeño docente en el marco de la RIEB y avanzar a través de estas acciones, en la mejora de sus servicios profesionales.

**PALABRAS CLAVE:** Educación Básica (Primaria), Evaluación, RIEB, Desempeño Docente.

### Introducción

Desde los años noventa, se señaló como rubro importante la actualización, la capacitación y el mejoramiento profesional en el contexto educativo. Se ha reconocido la necesidad de revisar el perfil de desempeño de los docentes. Esto quiere decir que cada vez más se consolidan las competencias, las condiciones y las cualidades que un docente debe tener para lograr prácticas eficaces con resultados a largo plazo.

Aunque los procesos actualizadores, los programas federales y estatales de mejoramiento profesional han señalado claramente que los profesores deben realizar una autoevaluación y co-evaluación permanente, no siempre ha ocurrido que los docentes realicen esto como una práctica que los lleve a corregir, aumentar o mejorar sus competencias docentes.

El sistema educativo ha diseñado procesos instrumentales de valoración del desempeño de los docentes, pero éstos no lo revisan con detenimiento ya que los criterios incluidos en los instrumentos de valoración que se aplican por directivos y supervisores para el análisis del desempeño docente y que sólo se hace como un trámite administrativo. Los planes y programas han sufrido cambios teóricos y metodológicos desde los años noventa, aún así, los formatos de supervisión y evaluación no han tenido cambios sustanciales. Dentro de los cambios mencionados en el nivel primaria se puede considerar la propuesta de 1993 y la más reciente que es la Reforma Integral 2009; estos cambios precisan de una valoración más pertinente de los instrumentos que miden el desempeño los docentes y se debe tomar en cuenta que la presente reforma propone aplicar a los alumnos una evaluación por competencias. En este marco, se debe destacar que el sistema a través del cual se evalúa su desempeño profesional actualmente es el mismo que se aplica desde hace bastante tiempo.

## Fundamentos

La educación básica está descrita en la legislación como un derecho y una obligación de los ciudadanos y comprende actualmente doce años de escolaridad distribuidos en tres niveles: 3 años de preescolar, 6 de primaria y 3 de secundaria.

El concepto como tal de Escuela Primaria se refiere a la educación que asegura que los individuos participen en procesos de alfabetización, adquieran el dominio de las operaciones básicas y los contenidos culturales imprescindibles para adquirir una identidad con su comunidad y pueda interactuar de manera integrada y responsable. (Programa Sectorial 2007-2012) El plan de estudios 1993 y los programas de asignatura que lo integran están encaminados a organizar la enseñanza y el aprendizaje de contenidos básicos para asegurar que los niños y las niñas seleccionen, analicen, evalúen y compartan información proveniente de diversas fuentes y aprovechen los recursos tecnológicos a su alcance para profundizar y ampliar sus aprendizajes de manera permanente.

## La Reforma Integral 2009

En el proceso de formación a lo largo de la escolaridad básica en la reforma, el alumno deberá desarrollar competencias que le permitan utilizar el lenguaje oral y escrito para comunicarse con claridad y fluidez e interactuar en distintos contextos sociales y culturales. Además deberá poseer las herramientas básicas para comunicarse en una lengua adicional.

Los alumnos serán capaces de argumentar y razonar al analizar situaciones, identificar problemas, formular preguntas, emitir juicios, proponer soluciones y tomar decisiones. También valorarán los razonamientos y la evidencia proporcionada por otros y serán capaces de modificar, en consecuencia, sus propios puntos de vista.

En el marco de la Reforma Integral de la Educación Básica, el enfoque por competencias presenta a los profesores el desafío de promover en sus alumnos el aprendizaje a través del desarrollo de competencias que le permitirán acceder a los contenidos de manera organizada, partiendo de saberes previos y de metodologías basadas en problemas y situaciones de aprendizaje muy acercadas a la realidad y el contexto en el que se desenvuelven los alumnos (Perrenaud, 2002).

El perfil del docente, en el marco de la Reforma 2009, demanda que sea capaz de crear situaciones interesantes, atractivas. Todas con una intención didáctica, con un propósito, con una secuencia que lleve a los alumnos al conocimiento. La enseñanza por competencias precisa de un alto grado de conexión con el grupo-clase. Esto determinará la negociación adecuada para los momentos de ajustes en la planeación del profesor.

## La evaluación por competencias

La nueva forma de evaluar debe basarse en evidencias auténticas, las cuales van desde trabajos, tareas escolares, pequeños exámenes aplicados, reportes de lectura, ejercicios resueltos a libro abierto o proyectos individuales, de equipo o de grupo. La evaluación por competencias, aplicada a los alumnos en el marco de la RIEB, incluye dos líneas fundamentales. Parte del abordaje de los contenidos partiendo de situaciones reales y de la integración de evidencias referidas al tema desarrolladas por los alumnos. Considera que la competencia sólo se muestra cuando se pudieron resolver problemas reales y para mostrar la competencia se deben evidenciar la capacidad de haberlos resuelto a través de conductas que demuestren la forma en la que alcanzaron sus logros, como las que se

mencionaron anteriormente. La evaluación por portafolios y la evaluación por rúbricas engloban el concepto de evaluación a través de múltiples evidencias. El portafolio es la integración de un expediente que contiene las evidencias que se han solicitado a lo largo del curso escolar. Estas evidencias físicas les permitirán a los alumnos realizar un ejercicio de reflexión y de retroalimentación de los contenidos revisados en su curso para conocer como sus niveles de ejecución de las tareas que fue realizando a lo largo del curso, evolucionaron favorablemente.

### **La evaluación del desempeño docente**

*“La evaluación, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes”* (H. Veloz 2000).

En esta definición está implicada la capacidad o habilidad de efectuar de manera eficaz los cambios necesarios en las tareas profesionales. Pero, ¿cómo se mide esta capacidad o habilidad en el desempeño de éstas tareas profesionales?

La evaluación del desempeño de los docentes permite tener la información necesaria sobre su práctica, para contrastarla con los parámetros establecidos y a partir de esa contrastación establecer juicios de valor para orientar al docente en el aspecto académico en la mejora de su práctica. La evaluación permite motivarlo a participar activamente en su mejoramiento profesional brindándole toda la información técnico-pedagógica necesaria para rediseñar sus planes de clase y el diseño de sus situaciones de aprendizaje.

A continuación se presentan algunas formas de evaluar el desempeño docente en algunos países.

En México, se han definido 6 estándares principales para revisar el desempeño profesional de los profesores:

- 1) la antigüedad
- 2) el grado académico
- 3) la preparación profesional,

- 4) la acreditación de cursos de actualización y superación profesional,
- 5) el desempeño profesional y
- 6) el aprovechamiento escolar (para los profesores frente al grupo).

La puesta en marcha del sistema de evaluación del desempeño docente en México fue a través del programa nacional de carrera magisterial (1993) que evalúa diferentes aspectos de las prácticas profesionales de los profesores y brinda estímulos económicos a quienes observan altas puntuaciones en cada indicador evaluado. En la comisión evaluadora intervienen el Sindicato de maestros y la autoridad educativa.

En Finlandia se ha establecido un sistema diferente para evaluar el desempeño de sus profesores en el aula. En ese país se designa al director del centro escolar como el líder académico responsable para que sus docentes implementen las medidas necesarias para mejorar la calidad de su enseñanza. Esto incluye constantes debates acerca de los avances en el aprovechamiento de los alumnos, las necesidades de reorientar estrategias didácticas y de lo que se debe plantear como objetivos primordiales en materia de desempeño para el año siguiente. No se habla de un instrumento preciso para evaluar al profesor, sino de un docente altamente responsable, revisando constantemente los logros de sus alumnos y participando colegiadamente en la reflexión de su práctica buscando elementos académicos y pedagógicos que le permitan diseñar nuevas estrategias para enriquecer su quehacer docente (Organization of the education system in Finland 2009/2010).

Por otra parte, en Estados Unidos, desde principios de siglo que se promulgó la ley “Ningún niño debe quedar atrás”, se establecieron estándares de desempeño escolar nacional con base en los cuales se evalúa a los estudiantes en todo el país, sin que esto signifique que cada Estado no tenga sus propios parámetros de medición del aprovechamiento de los alumnos que les permita acceder de un nivel a otro. Finalmente la responsabilidad de evaluar el desempeño de los profesores recae en sus distritos escolares ya que éstos revisan primero que los profesores de sus centros escolares hayan aprobado el examen nacional y estatal que garantiza un perfil profesional que garantice un estándar de desempeño en el aula; después revisa a través de evaluaciones sistemáticas el desempeño de sus alumnos, lo que determina que éstos avancen de un nivel a otro (U.S. Department of Education, 2010).

En Francia, como en otros países, la evaluación del profesor implica avances en sus categorías para alcanzar nuevos puestos, las cuales repercuten en su salario. El profesor, en este sistema de evaluación, solicita ser evaluado y este proceso está a cargo del inspector de la zona escolar designado por la Inspección General de Educación (IGEN), quien revisa aspectos como el diseño de las clases, la organización de los contenidos, la asistencia y la puntualidad. Las especificaciones del sistema evaluador son diseñadas por las figuras que el Estado ha designado para estar a cargo de las Instituciones educativas (Artículo 21 del Decreto legislativo del Ministerio de Educación Francés. 11 de Agosto de 2005).

El ministerio de educación de Chile, en el Marco para la Buena Enseñanza (MBE), ha propuesto y reglamentado una evaluación basada en la revisión de cuatro dominios:

- 1.-preparación de la enseñanza.
- 2.-creación de un ambiente propicio de aprendizaje enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes.
- 3.-responsabilidades profesionales.

Estos dominios se concretan en 20 criterios de ejercicio profesional y en un buen número de indicadores, los cuales se muestran a los profesores que son evaluados desde su inscripción al programa. Este sistema de evaluación del desempeño docente ha sido ejemplo en América Latina porque se deriva de todo un marco teórico-metodológico acompañado de un sistema virtual al cual tienen acceso los docentes para conocer los criterios e instrumentos en los cuales se centrará su proceso de evaluación y que se debe concentrar en un portafolio de evidencias (Isoré, 2010).

## **Método**

Esta investigación de tipo descriptiva se realizó a través de encuestas, utilizando entrevistas y cuestionarios, revisión y organización de insumos relacionados con el tema, en la que se obtuvo información relevante para delimitar la problemática planteada. Se analizaron los indicadores pertinentes respecto a los tiempos y formas en las que se evalúa el desempeño profesional de las profesoras y los profesores del nivel de Primaria frente a un nuevo reto que enfrentan los mismos al empezar a trabajar con el enfoque por competen-

cias que marca la RIEB. Los indicadores observados en los instrumentos oficiales que evalúan el desempeño de los profesores están enfocados a revisar la higiene del aula, los materiales didácticos que se exhiben; la organización administrativa del profesor en cuanto a su registro de asistencia, su planeación y cuaderno de notas, las pruebas aplicadas a sus alumnos, los materiales didácticos utilizados. En otro de los rubros, el instrumento revisa a través de una observación semestral de una clase, la forma en la que el docente interactúa con los alumnos y el uso de los apoyos institucionales como los libros de texto y el equipo de Enciclomedia.

En esta investigación se diseñó y aplicó una entrevista a la supervisora de la Zona Escolar 407 de Escuelas Primarias Estatales, en la que describió el procedimiento instrumental a través del cual se evalúa el desempeño escolar de los docentes que atienden las escuelas adscritas a dicha zona escolar. Posteriormente, proporcionó el concentrado de resultados de la evaluación aplicada a los docentes de un colectivo escolar representativo de la zona escolar. En este concentrado se observa que la mayoría de los docentes obtiene altas notas en su desempeño. Finalmente, la supervisora facilitó los documentos que respaldan los resultados de la prueba de enlace aplicada a los alumnos del mismo colectivo escolar.

El contraste entre la calificación obtenida por los docentes en cuanto a su desempeño escolar y el resultado de la prueba de ENLACE aplicada a los alumnos de los profesores era mayúsculo. Los docentes alcanzaban altos grados de desempeño y sus alumnos no alcanzaban la mínima calificación aprobatoria en su aprovechamiento escolar.

La revisión de documentos oficiales de la Subsecretaría de Educación Básica del Estado de Coahuila (SIFE 2006-2012) y de textos publicados por académicos expertos en el tema (Mario Rueda 2009; Isoré Marlene. 2010), la UNESCO y la OCDE permitió conocer el estado del arte de este aspecto del proceso educativo como lo es la evaluación del desempeño docente. Se pudieron conocer los esfuerzos del sistema por destinar un espacio adecuado al diseño de nuevos instrumentos de evaluación del desempeño profesional de los maestros, y cómo los académicos revisan este aspecto en el marco de la Reforma 2009. El investigador Mario Rueda (2009) publica un artículo en la Revista electrónica de investigación educativa en el que puntualiza algunas consideraciones acerca de la evaluación del desempeño docente desde el enfoque por competencias (Fig.1). En el artículo, el autor presenta los principales argumentos y características que se atribuyen al enfoque

por competencias en educación con el propósito de analizar las diferentes definiciones disponibles sobre competencias docentes. Este análisis describe además diferentes conductas y actitudes que podrían indicar cuando un profesor es competente en su labor profesional (Fig. 2).

Fig. 1

Rueda Beltrán: *La evaluación del desempeño docente...*

Tabla I. Competencias docentes

Comellas, M. J. (2002).	Perrenoud (2004)	Zabalza, M. A. (2005)	SEMS-México (2008b)	Cano, E. (2005)
Identificar los obstáculos o los problemas.	Organizar y animar situaciones de aprendizaje.	Ser capaz de planificar el proceso de enseñanza y el de aprendizaje (la capacidad de hacer los propios programas, de planificar bien la propia disciplina).	Organizar su propia formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	De planificación y organización del propio trabajo
Entrever diferentes estrategias realistas.	Gestionar la progresión de los aprendizajes.	Seleccionar y presentar los contenidos Disciplinares.	Dominar y estructurar los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.	De comunicación
Elegir la mejor estrategia, considerando los riesgos.	Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación.	Ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles.	Planificar los procesos de enseñanza y de aprendizaje atendiendo al enfoque por competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.	De trabajar en equipo
Planificar su puesta a punto teniendo presentes todos los agentes.	Implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo.	Estar alfabetizado tecnológicamente y dominar el manejo didáctico de las TIC.	Llevar a la práctica procesos de enseñanza y de aprendizaje de manera efectiva, creativa e innovadora a su contexto institucional.	De establecer relaciones interpersonales satisfactorias y de resolver conflictos.
Dirigir su aplicación, modulando los posibles cambios.	Trabajar en equipo.	Gestionar las metodologías de trabajo didáctico y las tareas de aprendizaje.	Evaluar los procesos de enseñanza y de aprendizaje con un enfoque formativo.	De utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
Respetar, durante todo el proceso, ciertos principios de derechos (equidad, libertad, etc.)	Participar en la gestión de la escuela.	Relacionarse constructivamente con los alumnos.	Construir ambientes para el aprendizaje autónomo y colaborativo.	De disponer de un autoconcepto positivo.
Dominar las propias emociones, valores, simpatías, entre otras.	Informar e implicar a los padres.	Ofrecer tutorías y acompañamiento a los estudiantes.	Contribuir a la generación de un ambiente que facilite el desarrollo sano e integral de los estudiantes.	De autoevaluación constante de nuestras acciones para mejorar la calidad.
Cooperar con otros profesionales siempre que sea necesario	Utilizar las nuevas tecnologías.	Reflexionar e investigar sobre la enseñanza.	Participar en los proyectos de mejora continua de su escuela y apoyar la gestión institucional.	
Sacar conclusiones y aprendizaje para una nueva situación.	Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión.	Involucrarse institucionalmente (sintiendo que uno forma parte del equipo, jugando como miembro, participando de la definición de la misión institucional, de los objetivos que se proponen, del plan formativo de la facultad).		
	Organizar la propia formación continua.			

Fig. 2



Tabla II. Evaluación por competencias docente

Competencia	Descripción	Indicadores	Participantes	Técnicas e Instrumentos
Planear el curso de la asignatura.	Engloba el establecimiento de un propósito final de la enseñanza de la materia, la postura del profesor sobre la enseñanza, la organización y estructuración de los contenidos, la selección y/o elaboración de los materiales de apoyo al aprendizaje, la delimitación de las experiencias de aprendizaje y su evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Domina los saberes de su materia.</li> <li>- Delimita el enfoque de enseñanza (metas, filosofía, postura epistemológica y didáctica).</li> <li>- Ubica los saberes en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios.</li> <li>- Estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo.</li> <li>- Selecciona o desarrolla materiales didácticos.</li> <li>- Organiza y distribuye correctamente el tiempo de la instrucción.</li> <li>- Establece claramente y en acuerdo con los alumnos, las reglas de convivencia, sustentadas en valores universales de respeto a los derechos humanos.</li> <li>- Establece los criterios de desempeño y acreditación de la asignatura.</li> <li>- Diseña situaciones para facilitar experiencias de aprendizaje: significativo; colaborativo; autónomo.</li> <li>- Incorpora el uso de tecnologías de la información y la comunicación para apoyar los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.</li> <li>- Establece estrategias alternativas para apoyar a los alumnos, de acuerdo con sus necesidades de formación.</li> </ul>	Cuerpos colegiados. Pares académicos de la misma área. Supervisores. Directivos.	Autoinforme de planeación. Prueba de conocimientos.
Gestionar la progresión de los aprendizajes (plan de clase).	Toma en consideración los niveles de desempeño y las posibilidades de aprendizaje de los estudiantes, establece dispositivos para hacer frente a la diversidad en la apropiación de los	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establece una secuencia de apropiación de los diferentes tipos de contenidos incluidos en el curso.</li> <li>- Diseña actividades para el aprendizaje autónomo y colaborativo.</li> <li>- Selecciona o construye materiales didácticos y de evaluación.</li> <li>- Incluye el uso de estrategias de enseñanza apoyadas en diversas tecnologías.</li> <li>- Prevé espacios de trabajo más amplios de relaciones con otros profesionales e</li> </ul>	Supervisores Directivos Pares académicos de la misma área Estudiantes.	Observaciones directas. Portafolio docente. Inventario de autoanálisis docente. Cuestionario para estudiantes. Análisis de materiales didácticos v

	conocimientos y lleva a cabo controles periódicos para monitorear el logro de las metas.	instituciones.		artefactos.
Llevar a cabo la interacción didáctica en el aula	Comprende la puesta en práctica de estrategias de enseñanza y de aprendizaje para el logro de las metas, incluye modalidades de interacción para la apropiación de los contenidos, uso apropiado de los materiales y herramientas didácticas, estilos de comunicación y generación de un clima social apropiado para el aprendizaje, así como los procesos de evaluación formativa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hace frente a situaciones problema que surgen de forma imprevista durante la clase.</li> <li>- Trabaja con estudiantes que presentan dificultades.</li> <li>- Promueve formas cooperativas de trabajo entre los estudiantes.</li> <li>- Proporciona retroalimentación al desempeño de los estudiantes.</li> <li>- Provee oportunidades equitativas de participación en el aula.</li> <li>- Emplea la evaluación diagnóstica, continua y sumativa.</li> <li>- Involucra a los estudiantes en los procesos de autoevaluación, evaluación y coevaluación.</li> <li>- Contribuye a la generación de un clima social en el aula que facilite el desarrollo integral de los estudiantes.</li> </ul>	Supervisores. Directivos. Pares académicos de la misma área. Estudiantes.	Observaciones directas. Portafolio docente. Cuestionario para estudiantes. Autorreporte. Presentación de casos extremos. Entrevistas.
Utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico	Implica la comunicación de ideas, conocimientos y sentimientos a través de la palabra, tanto en situaciones conversacionales y actividades grupales, como en presentaciones públicas ante audiencias de diversos tamaños.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estructura lógicamente la presentación de sus ideas, tanto en presentaciones orales como escritas.</li> <li>- Se expresa con claridad y complementa su exposición mediante el lenguaje corporal, el uso adecuado del tono de voz y los medios audiovisuales de apoyo.</li> <li>- Elige vocablos, ejemplos o ilustraciones, así como estructuras sintácticas adecuadas para la comunicación escrita.</li> <li>- Tiene la capacidad para comunicarse por escrito y oralmente, utilizando de manera eficiente una lengua extranjera.</li> </ul>	Supervisores. Directivos. Pares académicos de la misma área. Estudiantes.	Observaciones directas. Portafolio docente. Cuestionario para estudiantes. Publicaciones en revistas.
Utilizar formas adecuadas para valorar el procesos de enseñanza-aprendizaje, así como su impacto.	Considera los mecanismos y dispositivos para la evaluación de las metas, la acreditación de la materia, la satisfacción de las expectativas del propio profesor y de los estudiantes, así como la valoración del impacto personal de la experiencia didáctica.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evalúa el logro de las metas de la asignatura utilizando estrategias e instrumentos diversificados y acordes con los propósitos educativos de la asignatura.</li> <li>- Involucra estándares de excelencia en la actividad académica personal y profesional orientada a resultados de alto nivel y enfocada a la mejora continua.</li> <li>- Da seguimiento a las trayectorias personales de los estudiantes.</li> <li>- Utiliza estrategias de autoevaluación de su desempeño.</li> <li>- Involucra a los pares en los procesos de reflexión sobre el logro de las metas del curso.</li> </ul>	Supervisores. Directivos. Pares académicos de la misma área. Estudiantes.	Portafolio docente. Escalas de estimación. Cuestionario para estudiantes. Participación en eventos académicos especializados.

## Resultados

Contrastando los indicadores observados en el cuadro descriptivo de las diferentes posturas que revisan las competencias docentes con los indicadores de los instrumentos con los que actualmente se revisa el desempeño docente en la escuela primaria, se encuentra que dichos instrumentos no describen pertinentemente el desempeño profesional de los docentes en su práctica. Las aportaciones de los académicos que han revisado este tema a profundidad, reconocen la importancia de la evaluación del desempeño docente en la búsqueda de la mejora de los sistemas educativos. No significa esto que sólo algunas posturas académicas puedan definir de manera definitiva cuáles son las competencias docentes que se deben revisar pero es un adelanto en este tema.

## Conclusiones

La evaluación del desempeño docente, desde el enfoque por competencias, precisa del diseño de una nueva instrumentación valorativa del desempeño profesional de los profesores del nivel primaria ya que apoyaría de manera importante las nuevas metodologías implicadas en los nuevos programas educativos. La forma en la que actualmente se evalúa el desempeño docente debe revalorarse porque no está acorde con las exigencias educativas actuales en las que el enfoque por competencias se está aplicando en este momento en el nivel primaria a través de la Reforma 2009.

## Recomendaciones

Se deben diseñar instrumentos de evaluación del desempeño docente acordes con la reforma 2009 con el enfoque por competencias.

La evaluación del desempeño docente debe orientar a la mejora del servicio, a un cambio en el comportamiento pedagógico; no debe quedarse en una simple recopilación de datos estadísticos informativos.

La evaluación del desempeño docente debe generar un compromiso con la ética profesional, debe constituir la oportunidad de ser reconocidos en su labor profesional y permitir a los profesores reconocer la importancia de una instrumentación valorativa que ayudará mucho a mejorar su trabajo.

## Bibliografía

Decreto legislativo del Ministerio de Educación Francés. 11 de Agosto de 2005  
<http://www.education.gouv.fr/>.

ISORÉ, Marlene. 2010. *Evaluación docente*. Editorial. PREAL. Chile.

La Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB), disponible en:  
<http://basica.sep.gob.mx/reformaintegral/sitio/index.php?act=priplan>.

Organization of the education system in Finland 2009/2010, disponible en:  
[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase\\_full\\_reports/FI\\_EN.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/eurybase/eurybase_full_reports/FI_EN.pdf).

PERRENOUD, Philippe (2002) *Construir competencias desde la escuela*. Dolmen ediciones, Santiago de Chile.

Reforma Integral de la Educación Básica 2009. Diplomado para maestros de Primaria. Módulo1, disponible en:  
[http://formacioncontinua.sep.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=article&id=78:reforma-integral-de-la-educacion-basica-2009-diplomado-para-maestros-de-primaria&catid=35:novedades&Itemid=110](http://formacioncontinua.sep.gob.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=78:reforma-integral-de-la-educacion-basica-2009-diplomado-para-maestros-de-primaria&catid=35:novedades&Itemid=110).

Rueda, M. (2009). La evaluación del desempeño docente: consideraciones desde el enfoque por competencias. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 11 (2). Consultado el día 20 de mes Junio de 2010, disponible en: <http://redie.uabc.mx/vol11no2/contenido-rueda3.html>.

Rueda, M. (Coord.) (2008). *La evaluación de los profesores como recurso para mejorar su práctica*. México: UNAM-Plaza y Valdés

SEP (1993) *Plan y Programas de estudio 1993*. Primaria, México.

SEP (2007) Programa sectorial de Educación 2007-2012, México, disponible en:  
[http://www.sep.gob.mx/es/sep1/cncm\\_pncm](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/cncm_pncm).

Sistema Integral de Fortalecimiento Educativo (SIFE) DE LA Subsecretaría De Educación Básica, disponible en: [www.sepc.gob.mx/edu\\_basica/inf\\_general/biblioteca/sife/SIFE.pps](http://www.sepc.gob.mx/edu_basica/inf_general/biblioteca/sife/SIFE.pps)

Valdés Veloz, Héctor (2000, mayo). *Evaluación sobre el desempeño docente*. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación la ciencia y la cultura. Ciudad de México.