

# LOS DOCENTES DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR ANTE LOS RESULTADOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE 2015. UN ESTUDIO DE CASO DE LOS ESTADOS DE TLAXCALA Y OAXACA

**KARLA MENDIETA PEREGRINO**

**LIZETH ROJANO TÓNIX**

*UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA*

**TEMÁTICA GENERAL: CURRÍCULUM**

## **Resumen**

Actualmente la evaluación del desempeño docente es un tema relevante en el ámbito educativo, no porque sea reciente, sino porque se ha destacado la importancia de los docentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje y en el logro de la calidad en la educación en México. A partir de la Reforma Educativa de 2013 se ha buscado la vinculación de la educación básica con la educación media superior, situación que se observa en la Evaluación del desempeño docente. Esta ponencia forma parte de un proyecto interinstitucional<sup>1</sup> y analiza el proceso de evaluación del desempeño de docentes de educación media superior de los estados de Tlaxcala y Oaxaca. Se analizan de manera específica las actitudes de los docentes ante los resultados obtenidos en la Evaluación del desempeño docente del año 2015 y su incorporación a la práctica docente. La metodología utilizada en la investigación fue cualitativa, porque más allá de obtener número y cifras, interesó conocer la experiencia y las reflexiones de los docentes en el proceso.

**Palabras clave:** Evaluación, evaluación de profesores.

## INTRODUCCIÓN

La presente ponencia expone las reflexiones y actitudes de docentes de educación media superior de los estados de Tlaxcala y Oaxaca ante los resultados obtenidos en la Evaluación del desempeño docente realizado en 2015, como parte de la Reforma Educativa implementada en 2013 por el Gobierno Federal. Además se explica el impacto de la evaluación en la mejora de la práctica docente.

La ponencia se encuentra organizada en dos apartados: 1. Desarrollo, que a su vez contiene: a) Fundamentación teórica, b) Estrategia metodológica y c) Resultados; y 2. Conclusiones.

Con el fin de contextualizar, es necesario mencionar que durante las últimas décadas se han puesto en marcha diferentes sistemas de evaluación para garantizar en el país una educación de calidad. Se han presentado tres períodos de evaluación que van desde 1970 hasta 2015 y que han tenido un sinnúmero de modificaciones e implementaciones de instrumentos para mejorar los resultados acerca de la calidad de la educación. En un principio se destacó la importancia de la medición de aprendizajes de los alumnos y hoy en día se evalúa también al docente porque es considerado el principal actor en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Durante el segundo período, en mayo de 1992, el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), el Gobierno Federal y los gobiernos de los estados, firmaron el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB), dando como resultado la creación del programa de Carrera magisterial, considerado el pionero de los sistemas nacionales de incentivos a docentes a nivel mundial.

A finales del año 2015, en un ambiente de protesta y tensión, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) llevó a cabo la Evaluación del desempeño docente en la que participaron de manera obligatoria 116,977 docentes de los niveles educativos básico y medio superior. El proceso buscaba identificar aquellos aspectos a mejorar en el quehacer del docente y contribuir al fortalecimiento de sus prácticas de enseñanza por medio de la formación continua, con la finalidad de mejorar el servicio educativo que se ofrece en nuestro país.

## DESARROLLO

### Fundamentación teórica

Garduño (2005) explica que la evaluación docente en México comienza en 1970, año en que Ernesto Meneses Morales, de la Universidad Iberoamericana, creó el primer cuestionario mexicano de evaluación docente. Actualmente, la evaluación docente es un proceso primordial de la educación

debido a la importancia del docente en la enseñanza-aprendizaje y en el logro de la calidad de la educación.

Valdez (2000) define a la evaluación del desempeño docente como "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente"

Según Montenegro (2003), la evaluación de la docencia puede ser considerada como una estrategia de mejoramiento de la educación, entre sus funciones pretende realimentar a los profesores, delimitar diversos procedimientos y acciones ofreciendo una visión complementaria del desempeño favoreciendo la reflexión continua y promueve el desarrollo de sus integrantes.

Por otra parte, la SEP (2010), define a la evaluación del desempeño docente como "un proceso sistemático cuyo propósito es emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente".

La evaluación de la docencia como parte integral del currículo no es un evento aislado, al contrario debe ser un proceso amplio, congruente y comprensivo. El docente cumple en el currículo la función del profesional que idea, planea, ejecuta y evalúa su propia actividad. (Arbesú, et al., 2003)

Existen cuatro importantes modelos de evaluación docente que se han desarrollado de acuerdo al contexto y las necesidades educativas:

- Modelo basado en la opinión de los alumnos. "Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula". (Aleamoni, 1987).
- Modelo de evaluación a través de pares. Peterson (2000), establece que este modelo se fundamenta en el hecho de que los pares son expertos en el campo docente, así como en la disciplina en la que el profesor ejerce su actividad, lo cual da pauta a una evaluación objetiva basada en la experiencia profesional de profesores que se desenvuelven en la misma área de conocimientos que el evaluado.
- Modelo de autoevaluación. El modelo se basa en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que los docentes son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula. (Caballero, 1992).

- Modelo de evaluación a través del portafolio. El modelo consiste en reunir trabajos y evidencias relacionados con la práctica docente en un periodo específico. El portafolio es una evaluación cualitativa que según Martin-Kniep, (2001), "permite evaluar diversas habilidades que no necesariamente se ven reflejadas en el aula".

En cuanto a las etapas de evaluación docente, Roablino y Köner (2007) destacan tres: 1) La Sumativa, enfocada en la selección del profesorado, promueve su evaluación por medio de prácticas y certificación; 2) La Formativa, destaca la importancia del desarrollo profesional y pretende mejorar el desempeño de los docentes, identificar sus logros y detectar problemas; por último, 3) La Sumativa-Formativa, cuyo principal objetivo es mejorar el desempeño docente, por medio del reconocimiento social y económico y la promoción.

Es importante mencionar que un estudio realizado en países de América Latina y Europa por Murillo, González y Rizo (2007), afirman que existen ocho procedimientos de evaluación más utilizados: 1) Observación en el aula, 2) Entrevistas a los profesores, 3) Informe de la dirección del centro escolar, 4) Pruebas estandarizadas para medir habilidades básicas, 5) Conocimientos pedagógicos y académicos, 6) Portafolio del profesor, 7) Pruebas de rendimiento de los alumnos, cuestionarios dirigidos a los alumnos o sus familias, y 8) Autoevaluación.

El Modelo de Evaluación del desempeño docente que se aplicó en México en el año 2015 tenía como referente el Perfil docente, los parámetros e indicadores aprobados por el INEE y estaba conformado por las siguientes etapas:

1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales (no fue considerado en el puntaje de los docentes),
2. Expediente de evidencias de Enseñanza,
3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos,
4. Planificación didáctica argumentada y
5. Examen complementario (En el caso de docentes de la Asignatura Segunda Lengua y Tecnologías).

En cuanto a los modelos y procedimientos más utilizados para la evaluación de la docencia, el Modelo 2015 retomó los siguientes: Modelo de evaluación a través del portafolio (una evidencia indirecta de la práctica docente), el informe de la dirección del centro escolar, pruebas estandarizadas para medir habilidades básicas y conocimientos pedagógicos y académicos.

Por otra parte, el INEE estableció cuatro niveles de desempeño: 1) Suficiente, 2) Bueno, 3) Destacado y 4) Excelente. En el caso de los docentes que no presentaron instrumentos considerados

para la evaluación, obtuvieron el resultado de No presentó y aquellos docentes con menos de 1,000 puntos, el de Insuficiente.

### **Estrategia metodológica**

Se decidió realizar un estudio Cualitativo con la intención de conocer la experiencia de los docentes después del proceso de evaluación. El instrumento utilizado fue una entrevista que permitió indagar aspectos emocionales, personales y profesionales de los docentes, la cual se construyó a partir de los siguientes núcleos temáticos: a) Datos profesionales y sociodemográficos de docente, b) Proceso de selección c) Conocimiento de la convocatoria, d) Etapas e instrumentos de la evaluación docente, e) Resultados de la evaluación docente y f) Opiniones acerca de la evaluación.

Se entrevistó a 9 docentes de nivel medio superior, 5 del estado de Tlaxcala y 4 de Oaxaca, de los cuales, el 44.4% eran mujeres y el 55.5% eran hombres. La edad de los participantes oscilaba entre los 35 y los 69 años. La edad promedio de los docentes era de 50 años.

Las entrevistas se enumeraron progresivamente y se codificaron de acuerdo a la entidad federativa, nivel educativo, género y nivel de desempeño obtenido en el proceso de evaluación, como se muestra en la Tabla 1.

Posteriormente se realizó la transcripción de las entrevistas en Word y por último, se analizaron mediante el programa de análisis cualitativo ATLAS ti.

### **Resultados**

Los resultados se organizaron de acuerdo a los siguientes temas y sus respectivas categorías:

- 1) La entrega de resultados: El proceso de notificación, las reacciones ante los resultados;
- 2) La reflexividad del docente: ¿El proceso evalúa la práctica docente?, Incongruencia de la práctica docente con los resultados, Mejora de la práctica docente y Aspectos a mejorar en la evaluación.

### **La notificación de los resultados**

Meses después de la Evaluación del desempeño docente se suscitaron contratiempos con la entrega de resultados debido a la falta de información que los docentes recibían por parte de las autoridades educativas. Tuvieron la necesidad de indagar por su cuenta y buscar la forma de obtener información:

“Yo pregunté sobre los resultados porque ya casi era febrero y no te daban razón de nada, entonces le hablé a una compañera que también hizo examen y ya fue cuando me enteré, pero realmente no nos dijeron nada aquí en el plantel, ha habido mucho descuido por parte de las autoridades, no te informan absolutamente nada” (3TMSME).

Cuando finalmente los docentes recibieron información acerca de que los resultados se habían publicado, intentaron ingresar a la plataforma pero estaba tan saturada que algunos de ellos debieron esperar algunas horas e incluso un par de días para revisar sus resultados:

“Traté de entrar y no pude porque estaba saturada la plataforma y hasta dos días después por fin vi los resultados” (3TMSME)

Para la mayoría de los docentes la entrega de resultados fue un proceso que implicó emociones como miedo, angustia e incertidumbre por las consecuencias que pudieran tener, como la pérdida de sus plazas o ser exhibidos con sus compañeros, alumnos y los padres de familia. Algunos de ellos expresaban lo siguiente:

“Y dije: *Voy a revisar los resultados*, algunos de hecho no querían revisarlos, les daba miedo y a mí así me pasó” (3TMSME).

“Te dicen que te van a subir de sueldo y todo eso, pero al mismo tiempo te dicen que te van a quitar tu trabajo y pues da miedo” (11TMSHS).

### **Reacciones ante los resultados**

La reacción de algunos de los docentes al conocer los resultados de la evaluación fue positiva, pues aseguran que haber obtenido altos puntajes fue el reflejo de un gran esfuerzo, horas de estudio y preparación académica que incluso los había apartado de la convivencia con sus familiares y les había causado daños a la salud. Los docentes con el nivel más alto en la evaluación, recibieron un incremento salarial del 35% y aseguran sentir alivio por haber concluido el proceso de la mejor forma:

“Pues cuando vi mis resultados dije: *Rebasé los 1000, tengo 1503 puntos y de 1500 para arriba, ¡era excelente!*” (3TMSME).

Se considera que un factor importante que influyó para obtener altos puntajes fue la manera en que se enfrentó el proceso de evaluación. Los docentes que lo tomaron como un reto decidieron prepararse desde el momento en que fueron seleccionados y emplearon estrategias que les permitieron adquirir los conocimientos necesarios, como grupos de estudio presenciales y virtuales, cursos y capacitaciones. En este aspecto destacaron las redes sociales por permitir el apoyo y la retroalimentación entre docentes de todos los niveles académicos y entidades federativas del país.

Sin embargo, también hubo docentes que reaccionaron de forma negativa antes y durante el proceso y que no dedicaron mucho tiempo a su capacitación. Al conocer sus resultados se mostraron inconformes, ya que consideran que merecían un mayor puntaje de acuerdo a su práctica de enseñanza, como el caso de una docente que obtuvo el nivel de destacado:

“Yo digo que me debieron haber calificado como excelente, sí, porque yo siento que no evaluaron bien mi labor, cómo la desempeño, cómo conozco la disciplina, porque me actualizo, entonces siento que sí pude haber quedado mejor en el otro nivel” (41OMSMD).

Así mismo, una docente con el nivel de suficiente comentó el porqué de su inconformidad, resultado de la poca claridad con la que el INEE estableció los puntos de corte para transitar de un nivel de desempeño a otro y que difícilmente los docentes podían comprender:

“Eran cuatro niveles, yo por cuatro o cinco reactivos no logré el siguiente” (39OMSMS).

### **Reflexividad de los docentes ante los resultados de la evaluación**

Los resultados de la evaluación generaron la reflexividad de los docentes acerca de diversos aspectos de su trabajo, uno de ellos fue el siguiente: ¿El proceso evalúa la práctica docente?, el 90% de ellos considera que no, porque una evaluación de ese tipo no refleja si un docente es bueno o malo y cuenta con muchas limitaciones que no permiten valorar todo lo que un docente hace en el aula, que además de enseñar, en ocasiones debe lidiar con problemas familiares, emocionales, económicos y contextuales de los alumnos, todo ello aunado a las deficiencias que las instituciones presentan:

“No creo que esa evaluación que nos hicieron permita medir lo que nosotros enseñamos en las aulas y con las deficiencias que nosotros tenemos en los diferentes planteles...como le comento, pues te atacan los nervios, se te van todas las ideas” (11TMSHS).

“En sí, son muchos los indicadores que nos enviaron y que miden conocimientos duros si se puede llamar de esa forma, porque el papel del docente en nuestras escuelas y en nuestras comunidades va mucho más allá que llegar a un salón, dar su clase y retirarse, tenemos que trabajar mucho más de cerca con nuestros alumnos, con nuestros padres de familia, considerando que hay una diversidad cultural, social de nuestros estudiantes, entonces esa parte no se ve, esa parte no se evalúa” (40OMSHB)

Además, los docentes exponen que la evaluación no debe tomar en cuenta únicamente aspectos teóricos para definir si un docente es idóneo para estar frente a grupo:

“La evaluación no puede basarse en dos o tres aspectos, la evaluación implica todo un proceso y no es miedo a la evaluación, yo creo que en un momento dado, nosotros nos autoevaluamos como personas, pero sí debe de ser una evaluación no a máquinas, sino a seres humanos, nosotros cuando evaluamos a los muchachos no evaluamos máquinas” (17TMSHS).

### **Incongruencia en los resultados**

Los docentes consideran que los resultados no son congruentes con lo que realizan en su práctica docente, ya que influyeron numerosos factores en su desempeño durante la evaluación, entre ellos, el uso de las TIC en el que destaca el caso de una docente de 69 años de edad, con 45 años de trayectoria docente, que no ha incorporado la computadora a su trabajo y por lo cual el proceso se le dificultó más que a otros docentes, sobre todo el día que realizó el Examen de conocimientos y la Planificación didáctica argumentada porque no pudo contar con el apoyo de alguien más:



“A mí me gusta mucho convivir con mis alumnos, la tecnología fue uno de los problemas que nos encontramos, yo escribo con un dedo y salí insuficiente porque no me dio tiempo terminar, lo veo muy raro” (14TMSMI).

También hay casos de docentes que a pesar de sobresalir por su buena práctica docente y haber invertido tiempo en su capacitación para la evaluación, no pudieron aprobar por la misma situación o por problemas técnicos relacionados con la plataforma:

“Hay una compañera que es muy buena en el aula y reprobó, trabajó con nosotros en el grupo de estudio y reprobó porque no sabe de tecnología, no es buena con la computadora, entonces se me hace algo injusto que gente que es valiosa salga reprobada” (3TMSME).

### **Mejora de la práctica docente**

Un tercio de los docentes afirman que la evaluación contribuyó a mejorar su práctica docente en aspectos como la planificación didáctica, el uso de estrategias educativas y de las TIC, además, los motivó a ser mejores docentes:

“Pues yo creo que es buena, nos ayuda a crecer, no estancarnos como docentes, llega un momento en que nos quedamos en un solo lugar y bueno, sí es un reto, sí significa estar constantemente estudiando” (38OMSMB).

“En sentido positivo a mí me deja mayor conocimiento, me deja con ganas de ser mejor docente” (3TMSME).

Sin embargo, el 10% de los docentes considera que la evaluación no les brindó las herramientas necesarias para mejorar su práctica docente y concluyen en que no obtuvieron conocimientos significativos durante o después del proceso:

“No me dieron nada de retroalimentación, ahorita me exigieron que me inscribiera a un curso, el que quisiera” (14TMSMI)

En este punto destaca la importancia de que la evaluación que se realice a los docentes sea formativa, integral y directa, es decir, que sea un proceso sistemático y continuo que permita obtener datos acerca del proceso de enseñanza, realizar las modificaciones necesarias y mejorar la práctica docente.

### **Aspectos a mejorar en el proceso de evaluación**

Es importante mencionar que el 100% de los docentes entrevistados coincidieron en que es necesario hacer modificaciones al proceso de evaluación del desempeño docente, con la finalidad de que realmente se evalúe el trabajo en el aula y se logre una educación de calidad. La mayoría de las propuestas y recomendaciones que hacen los docentes para mejorar el proceso coinciden en que se requiere la implementación de procedimientos de evaluación que permitan obtener evidencias directas de su trabajo, como la observación en clase, que valora la práctica de la enseñanza, las estrategias de enseñanza-aprendizaje empleadas, el dominio del tema, el material didáctico utilizado, la relación con los alumnos, el contexto y la infraestructura de las instituciones.

A continuación se muestran algunos de los comentarios con las sugerencias realizadas por los docentes:

“Que fuera una evaluación directa para que se viera el desenvolvimiento que hay en el maestro, como da su clase; que nos guíen, que nos den las armas para presentar el examen y que no se desfasen, que no metan otras cosas que no vengan ahí, si te van a evaluar en química que sea todo de química” (14TMSMI).

“Sería importante que todo ese proceso de evaluación fuera más contextualizado, yo siento que eso sería lo principal de este proceso de evaluación, porque no pueden evaluarme a mí que estoy en una región donde la mayor parte de los niños hablen un dialecto y a un maestro que está trabajando en la ciudad, son condiciones muy diferentes” (41OMSMD)

Además, proponen que el acompañamiento y asesoramiento por parte de docentes con experiencia frente a grupo, en la elaboración de planificaciones didácticas y estrategias de enseñanza-aprendizaje, sería de gran ayuda para ellos:

“Yo creo que tendría que ser no sólo la evaluación, yo creo que tendría que ser un acompañamiento real al docente, que alguien te diga: *no, mira esto tiene que ser de esta manera o tienes que abordar esto de esta otra, ¿por qué no utilizas mejor este método?*, cosas por el estilo, pero no resulta que todo es en línea” (13TMSMD).

La reflexividad que genera el proceso de evaluación en los docentes es de suma importancia para la mejora de su trabajo en el aula y su formación continua porque promueve una práctica profesional en la que el docente busca desarrollar de la mejor forma su quehacer de enseñanza. Al respecto, Perrenoud (2007), menciona que la práctica reflexiva no es solamente una competencia al servicio de los intereses legítimos del enseñante, sino que también es una expresión de la conciencia profesional. Los profesores que no reflexionan más que por necesidad y que dejan de plantearse cuestiones desde el momento en que se sienten seguros no son practicantes reflexivos.

## CONCLUSIONES

La Evaluación del desempeño docente es un proceso que pretende fortalecer y mejorar la práctica de la enseñanza en nuestro país. Uno de los aspectos más importantes del proceso debería ser la retroalimentación al quehacer educativo, sin embargo, los resultados no permitían a los docentes comprender qué aspectos deberían mejorar y en qué etapas deberían esforzarse más. Las actitudes de los docentes ante los resultados fueron en su mayoría positivas porque habían logrado aprobar, algunos con el nivel más alto y otros, aún con el puntaje más bajo. Los docentes que obtuvieron puntajes menores a los que esperaban, exigían explicaciones acerca de la forma de evaluar cada una de las etapas, sobre todo en el Expediente de evidencias de Enseñanza y la Planificación didáctica argumentada, etapas en las que un evaluador utilizaba rúbricas para emitir un juicio de valor sobre el trabajo de los docentes.

En cuanto a la reflexividad de los docentes acerca del proceso de evaluación, consideran que éste no permite determinar si un docente es bueno o malo, o si es idóneo para estar frente a grupo porque no toma en cuenta el quehacer educativo que desarrollan a diario en las aulas y en la comunidad educativa.

Se considera que los resultados son incongruentes porque intervinieron factores importantes que afectaron el desempeño de los docentes durante la evaluación, como el manejo de las TIC, la presión por parte de los directivos, de los sindicatos, los medios de comunicación, e incluso los

compañeros de trabajo; el tiempo, las fallas técnicas, los eventos suscitados antes del examen, en los que fue necesaria la intervención de la policía para resguardar la seguridad de los docentes, entre otros. Por ello, los docentes proponen que la Evaluación del desempeño docente sea un proceso que esté contextualizado a cada una de las regiones de nuestro país, con sus respectivas características geográficas, sociales y culturales, que además se brinde a los docentes acompañamiento y asesoramiento de personas con mayor experiencia en el ámbito educativo y sobre todo, que se obtengan evidencias directas de su práctica de enseñanza.

Es bien sabido que la Evaluación del desempeño docente realizada en 2015 fue una experiencia inicial con muchos errores, cuyos resultados no solucionarán las problemáticas del ámbito educativo en México, sin embargo, siempre que haya docentes dispuestos a actualizarse, a querer utilizar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje y a evaluar su práctica docente por la convicción de mejorar y ofrecer a sus alumnos la educación que merecen, habrá un avance hacia el logro de la calidad en la educación.

## TABLAS

Tabla 1					
Código	Número	Entidad federativa	Nivel educativo	Género	Nivel de desempeño
3TMSME	3	Tlaxcala	Medio superior	Mujer	Excelente
11TMSHS	11			Hombre	Suficiente
13TMSMD	13			Mujer	Destacado
14TMSMI	14			Mujer	Insuficiente
17TMSHS	17			Hombre	Suficiente
38OMSHS	38	Oaxaca		Hombre	Suficiente
39OMSMB	39			Mujer	Bueno
40OMSHB	40			Hombre	Bueno
41OMSMD	41			Mujer	Destacado

Elaboración propia

## REFERENCIAS

Cordero Arroyo, G; Luna Serrano, E; Patiño Alonso, N X; (2013). La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente. *Sinéctica, Revista Electrónica de Educación*, 1-19. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99828325007>

De Chaparro, G J; Romero F., L J; Rincón C., E; Jaime G., L H; (2008). Evaluación de desempeño docente. *Cuadernos de Lingüística Hispánica*, 167-178. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322227496013>

Heras, L.G. (2005). La política de la educación Superior en México: los programas de estímulos a profesores e investigadores. *Educare*, vol. 9 (29), 207-215. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35602909>

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2016) Modelo de evaluación al desempeño docente 2017. *INEE*. Recuperado de <http://www.inee.edu.mx/index.php/nuevo-modelo-spd-2017>

Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2013) Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. *Diario Oficial de la Federación*. Recuperado de [https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley\\_instituto\\_nacional\\_evaluacion\\_educativa.pdf](https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/558c2c24-0b12-4676-ad90-8ab78086b184/ley_instituto_nacional_evaluacion_educativa.pdf)

Martínez Escárcega, R; Vega Villareal, S; (2007). Un acercamiento al impacto de Carrera Magisterial en la educación primaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos: México*, XXXVII 91-114. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27037205>

Martínez, F; Blanco E. (s.f). Evaluación educativa en México: Experiencias, avances y desafíos. Recuperado de [http://www.fmrizo.net/fmrizo\\_pdfs/capitulos/C%20047%202010%20Evaluacion%20Educativa%20en%20Mexico\\_FMR-EB%20COLMEX.pdf](http://www.fmrizo.net/fmrizo_pdfs/capitulos/C%20047%202010%20Evaluacion%20Educativa%20en%20Mexico_FMR-EB%20COLMEX.pdf)

Perrenoud, P. (2007) *Desarrollar la práctica en el oficio de enseñar*. ESF, éditeur: París.

Rueda Beltrán, M; Ordorika, I; Gil, M; Rodríguez, R; (2016). Reforma educativa y evaluación docente: el debate. *Perfiles Educativos*, XXXVIII 190-206. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13243471012>

Secretaría de Educación Pública (2015) *Etapas, aspectos, métodos e instrumentos. Proceso de Evaluación del desempeño docente*. Recuperado de [http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas\\_aspectos/VERSION\\_FINAL\\_dmj\\_docentes\\_190515.pdf](http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/content/ba/docs/2015/permanencia/etapas_aspectos/VERSION_FINAL_dmj_docentes_190515.pdf)

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (2015) *La evaluación al desempeño docente*. Recuperado de [http://www.snte.org.mx/pdf/Folleto\\_Evaluacionwebok.pdf](http://www.snte.org.mx/pdf/Folleto_Evaluacionwebok.pdf)

---

<sup>i</sup> Este proyecto de investigación está dirigido por el Dr. Ángel Díaz-Barriga de la UNAM y la Dra. Mariela Jiménez-Vásquez de la UATx.

Del proyecto de investigación se deriva nuestra tesis de licenciatura titulada “Los docentes de educación media superior de los estados de Tlaxcala y Oaxaca ante la evaluación del desempeño docente”