



LA EVALUACIÓN DE PERMANENCIA. HACIA LA RE-MODELACIÓN DEL DOCENTE COMO EMPRESARIO DE SÍ

Ana Aurora Olivares Berrocal

Estudiante del Doctorado en Política de los Procesos Socioeducativos en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Ajusco

Martha Lucía Rivera Ferreiro

Profesora del Doctorado en Política de los Procesos Socio Educativos, Universidad Pedagógica Nacional (UPN) Ajusco

Línea temática: Esquema de integración de los distintos planos de política: condiciones en que las políticas educativas se implementan en diferentes contextos educativos nacionales; factores e impacto de la implementación de políticas con el mundo escolar (tipos, niveles, modalidades y subsistemas)

Tipo de ponencia: Reporte parcial

Resumen:

La Reforma Educativa 2013, modificó los requisitos y procedimientos para el ingreso, promoción y permanencia docente en escuelas públicas. Las maestras y maestros vivieron estos cambios como pérdida de derechos en lo inmediato, provocando incertidumbre ante la posibilidad de perder un empleo estable y seguro. ¿Cómo han repercutido estos cambios en la vida personal, profesional y laboral de los docentes?

Nuestro supuesto es: la evaluación de permanencia, aceleró la reconfiguración de la profesión, en consecuencia, la producción de un nuevo "sujeto docente". Las exigencias del sistema para cubrir nuevas y mayores responsabilidades, en consonancia con los perfiles, parámetros e indicadores, sin duda alguna, han contribuido notablemente a ello.

Esta contribución constituye un avance parcial de una investigación en curso, basada en el acopio de información documental y testimonios de profesores expresados en conversaciones informales y redes sociales, que describen las características de la evaluación de permanencia, las reacciones iniciales de los docentes al ser notificados. En tanto dispositivo de control gubernamental, la aproximación permite vislumbrar afectaciones de la evaluación docente en la subjetividad individual (Foucault, 1991). Un modo de regulación que implica juicio, comparación y exhibición, la evaluación docente es performativa en el sentido señalado por Ball (2013), esto es, un instrumento para re-modelar o re-formar al sujeto docente, aunque no necesariamente del mismo modo en todos los docentes, tampoco en la misma dirección.

Palabras claves: reforma educativa, evaluación docente, subjetivación política, práctica docente.

Introducción

La reforma educativa 2012-2013 ha sido objeto de intensos debates, originando el interés de diversos investigadores. La mayoría de los estudios realizados, apuntan a los problemas de implementación, valoran sus alcances, señalan sus aciertos y fallas, proponen cómo mejorar la evaluación docente, uno de sus componentes más cuestionados.

Escasamente se han abordado las repercusiones de la evaluación docente en los modos de ser, pensar, decir y actuar de los maestros; con esta perspectiva nos propusimos abordar el tema, planteando la siguiente pregunta ¿cómo están cambiando los discursos, ideas y acciones sobre la profesión y las prácticas de enseñanza en los docentes de primaria que han presentado o son candidatos a presentar la evaluación del desempeño docente con fines de permanencia? El objetivo es analizar los cambios que ha generado esta evaluación en el ámbito personal, profesional y laboral de los docentes de educación primaria.

Nuestro supuesto es: que la evaluación de permanencia, aceleró la reconfiguración de la profesión, en consecuencia, la producción de un nuevo “sujeto docente”. Las exigencias del sistema para cubrir nuevas y mayores responsabilidades, los perfiles, parámetros e indicadores, han desatado reacciones en los docentes durante el proceso de evaluación que han afectado inexorablemente la subjetividad individual.

Desarrollo

El debate y rechazo del magisterio hacia la reforma del Pacto por México, la ha reducido a la evaluación docente obligatoria. Nada más equivocado; la evaluación es solo uno de sus varios componentes. Es necesario explicitar el posicionamiento de partida de este proceso: Concebimos la reforma educativa como un conjunto articulado de cambios constitucionales, legislativos, organizativos, financieros, laborales, presupuestales, administrativos, conceptuales y retóricos, con objetivos muy diversos, que afectan a todos los componentes del Sistema Educativo Nacional. Es un proceso productivo que no sólo destruye formas de contratación, prácticas escolares y derechos magisteriales, también produce otras formas de subjetividad, otros modos de relación, otras formas de control político, otros perfiles educativos, otras prácticas docentes (González, Rivera y Guerra, 2017). Esta última idea es la función que ha cumplido la evaluación docente de permanencia.

La perspectiva de la reforma como proceso político productivo, se complementa con la concepción de las políticas educativas como discursos que desencadenan prácticas, éstas a su vez influyen en las relaciones emocionales de los profesores y profesoras. Una política educativa que apuesta a la evaluación como método de regulación, “produce miedos, ansiedades, sueños y apegos emocionales en los maestros y, sin lugar a dudas, remece la dimensión afectiva de la subjetividad docente (...). Por ello, es preciso insistir que existe una fuerte articulación entre, (...) la producción de espacios discursivos y afectivos que operan con la implementación de una política educativa, cuya finalidad es construir una representación de buen(a) profesor (a), buen(a) profesional” (Rojas y Leyton, 2014:210).

Las reformas y las políticas educativas gubernamentales, buscan intervenir en los docentes para modificar sus prácticas, reorientar su formación, imponer nuevos perfiles, a través de regulaciones institucionales de diverso tipo y alcance. En los últimos treinta años, todas las reformas de corte neoliberal han impulsado la evaluación como instrumento para regular a los docentes.

Antecedentes

Antes de la aprobación de la reforma 2012, ciertos grupos, medios y analistas, difundieron que los maestros eran flojos y su sindicato corrupto, por eso los alumnos no aprendían y la calidad de la educación no mejoraba; detrás de esa percepción se fue forjando la idea de que la evaluación con consecuencias, era la mejor estrategia para ponerlos en orden. Lo que se ocultaba, era que los maestros participaban en varios tipos de evaluaciones.

¿Cómo eran evaluados los docentes antes de la reforma 2012-2013? De 1973-1991, se creó la Comisión Nacional Mixta de Escalafón para las promociones/ascenso vertical a cargos de director, supervisor o jefe de sector. En 1992, se firmó el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB); se crea Carrera Magisterial (CM) para la promoción horizontal basado en una evaluación voluntaria e individual, de la cual dependía un estímulo económico integrado al sueldo base (Luna, Cordero, López y Castro, 2016).

En 1996, paralelamente a CM, la SEP junto con el SNTE, transformaron el Programa de Actualización del Magisterio en el Programa Nacional de Actualización Permanente de Profesores de Educación Básica en Servicio (PRONAP), integrando distintos componentes: el proyecto de formación continua a través de los Talleres Generales de Actualización (TGA), Cursos Estatales de Actualización (CEA) y Exámenes Nacionales de Actualización (ENAMS) que se aplicaban desde 1997 para acreditar conocimientos, habilidades y actitudes docentes de manera voluntaria al término de cada trayecto formativo.

En el 2008, el PRONAP fue transformado en un Sistema Nacional de Formación Continua y Superación de Maestros de Educación Básica en Servicio, para regular, ordenar y articular la profesionalización docente. Ese mismo año se firmó la Alianza por la Calidad de la Educación (ACE) entre el expresidente Felipe Calderón Hinojosa y Elba Esther Gordillo. Un eje era la profesionalización de maestros y autoridades educativas.

En este contexto, surge la evaluación obligatoria para ingresar al servicio docente mediante el Concurso Nacional para el Otorgamiento de Plazas Docentes que consistía en un examen estandarizado con reactivos distribuidos en tres áreas: contenidos de enseñanza, competencias didácticas y habilidades intelectuales. Provocó descontento magisterial porqué cancelaba la obtención automática de la plaza para los egresados de las normales públicas y favoreció a egresados de normales privadas, de carreras universitarias (pedagogía, psicología educativa, etc.), ejercer la docencia. Estos cambios detonaron fuertes movilizaciones sofocadas violentamente, en Morelos.

El 31 de mayo del 2011, la SEP-SNTE firmaron un acuerdo para implementar la Evaluación Universal a docentes, directivos, apoyos técnico pedagógicos de escuelas públicas y privadas (SEP-SNTE, 2011). Se implementó la certificación de competencias laborales cada tres años a partir del 2012 con docentes de primaria; se introdujeron estándares de desempeño docente y gestión escolar definidos por la SEP para diagnosticar las competencias profesionales. (Profelandia, 2011)

Entre 2008 y 2013, estaban vigentes cuatro evaluaciones distintas: los Exámenes Nacionales de Actualización, la evaluación del Programa de Carrera Magisterial, el Concurso Nacional para el Otorgamiento de Plazas Docentes y la Evaluación Universal, las dos últimas derivadas de la ACE. Cuando se crea el Servicio Profesional Docente y se instrumentó la evaluación obligatoria y permanente como parte de la reforma constitucional, los docentes ya estaban familiarizados con la evaluación estandarizada. (Rivera, González y Guerra, 2017)

Y la evaluación se hizo obligatoria

La Reforma Educativa 2013 fue resultado de un acuerdo político firmado el 02 de diciembre de 2012, entre PRI, PAN y PRD, dando respuesta a demandas del sector privado nacional e internacional al gobierno mexicano. El proceso legislativo inició el 10 de diciembre de 2012 y culminó el 26 de febrero de 2013, con la publicación en el Diario Oficial de la Federación (DOF), del decreto que reforman los artículos 3o. en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV, se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y la fracción IX al artículo tercero. En dos meses y medio, se realizó todo el trámite legislativo; cambió las reglas institucionales que regulan el trabajo de los docentes.

Siete meses después, se emitieron las leyes secundarias, dos de ellas nuevas: la Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (LINEE) y la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD). La evaluación docente fue obligatoria, permanente, para toda la vida profesional del docente. El Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE) autónomo, la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) y las Autoridades Educativas Locales (AEL), fueron responsables de definir y operar el nuevo esquema de evaluación para el ingreso, permanencia y promoción en la carrera docente.

La evaluación de permanencia fue la más impugnada, dirigida a docentes en servicio con plaza base, es obligatoria, permanente y periódica, debe presentarse cada 4 años. Si a la primera oportunidad los resultados obtenidos son insuficientes, el docente deberá incorporarse a los programas de regularización que las autoridades determinen. Luego de un año, tendrá una segunda oportunidad de evaluación. Si en la segunda nuevamente obtiene resultado insuficiente, deberá incorporarse a programas de regularización y sujetarse a una tercera evaluación al año siguiente. Si en la tercera el resultado es insuficiente, el afectado será asignado a funciones distintas o bien, se darán por terminados los efectos del nombramiento, sin responsabilidad alguna para la autoridad educativa. La ley contempla que quien no se presente o no se incorpore a los programas de actualización correspondientes, será cesado.

El misterioso sobre amarillo

En mayo de 2015, 150 mil profesores fueron convocados a la evaluación de permanencia, primera muestra. La presidenta del INEE aseguró que la selección se había hecho “de manera aleatoria, (para) que fueran de todas las entidades federativas, de todos los subsistemas educativos (preescolar, primaria, secundaria y media superior); de sostenimiento federal, estatal y descentralizado, entre 6 y 20 años de servicio, con nombramiento definitivo, plaza de jornada y los que trabajan por hora, semana, mes”. (Schmelkes, 2015)

El 17 de junio de 2015, llegó a la escuela primaria “República de Colombia” un misterioso “sobre amarillo” para la profesora Elena, que contenía una notificación; la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal le informaba que debía participar en el primer proceso de evaluación del desempeño docente, recordándole que era de carácter obligatorio. Se le indicaban las fechas en las que se llevaría a cabo la primera y segunda etapa de dicho proceso. Dos días después, la profesora sostuvo el siguiente intercambio en el grupo de Facebook Maestros rumbo al examen INEE:

Elena (19, 06, 2015): *A alguien le llegó esto??? En un sobre amarillo???? Esto lo recibí hace dos días...*

RodPa, C. (19, 06, 2015) *Yo soy también del DF y llegó a uno de mis CT, a compañeras*

Antonio (19, 06, 2015) *A la escuela nada más a dos compañeros*

RodPa(19, 06, 2015) *Llegan a las escuelas en sobre amarillo*

Antonio (19, 06, 2015) *Debes de entregar dos evidencias del más alto y el más bajo. No keda mas k estudiar*

Elena (19, 06, 2015) *A la Miss de inglés de mi escuela llegó en correo electrónico*

Rodrigo (19, 06, 2015) *Pues a mí no me ha llegado nada aun.*

Carmeliux (19, 06, 2015) *El famoso sobre amarillo en mi escuela les llegaron a 3 profesoras y al parecer es un Sorteo ☹*

Mercedes (19, 06, 2015) *A mí me avisó mi director, pero no me entregaron documento alguno.*

Wendy (19, 06, 2015) *A mí me comentaron que están tomando en cuenta a los que entramos entre 1995. Y 2005*

Ines (19, 06, 2015) *efectivamente, han acudido personal a las escuelas, o bien te mandan a traer a la supervisión de zona para entregártelo pues eres el candidato a hacer el examen en noviembre, a mí no me lo han entregado. No importa el tiempo de trabajo q tengas a mi hermana le llegó y solo tiene 4 años laborando, compañeras de más de 25 lo recibieron*

Wendy (19, 06, 2015) *La información que tengo me la proporcionó la amiga de una amiga que tiene forma de saber esto:-P, pero no me crean...solamente son rumores. Simplemente me sorprendió ver el documento que postearon y es lo mismo que me dijeron y pues si es de preocuparse y ocuparse*

Elena (19, 06, 2015) *Aquí les va! Tengo base desde el 2010. Entre a trabajar en el 2008. Concurse dos veces para carrera magisterial y en ninguna me logré incorporar.... Así que no sé cómo demonios me gané el terrible "honor" de ser parte del club de conejillos de indias*

Jahaziel (19, 06, 2015) *En Toluca nos seleccionaron a 36 maestros del Sector XI Y XII primaria, para la permanencia en una lista de Primera Etapa, no ha llegado notificación.....hasta ahorita.*

Adry (20, 06, 2015) *en Naucalpan somos 95 y nos mandaran a sector para decirnos lo que está en el documento que le llego a la maestra en el sobre amarillo*

Pame (20, 06, 2015) *Si alguien sabe cómo subir las evidencias a la plataforma. Avisen por favor*

Jahaziel (20, 06, 2015) *Vienen las instrucciones en las Guías Académicas y Técnicas....*

Angie (20, 06, 2015) *Felicidades. Fuiste seleccionada para hacer su examen. Solo los mejores fueron seleccionados*

Pame (20, 06, 2015) *Y que saben ustedes del amparo de no presentar la evaluación.*

Misael (20, 06, 2015) *¿O sea que si recibí el sobre soy un privilegiado? Hay mucha desinformación y dudas.*

Misael (20, 06, 2015) *En la página del SPD vienen todos los lineamientos.*

Dos años después de la aplicación de la reforma, las reacciones inmediatas de los primeros convocados a la evaluación de permanencia fueron: desconcierto, desconfianza y sobre todo, dudas acerca de lo que enfrentarían; no parecían tener claro en qué consistiría la evaluación, mucho menos los perfiles, parámetros o indicadores que se utilizarían para determinar su idoneidad. La incertidumbre se hizo presente: la posibilidad de no acreditar la evaluación y perder el empleo, se hizo patente. En el intercambio anterior, se aprecian respuestas adaptativas como: *Vienen las instrucciones en las Guías Académicas y Técnicas o En la página del SPD vienen todos los lineamientos.* Algunos docentes optaron por organizarse en círculos de estudio para intercambiar experiencias, consejos, opiniones, seleccionar evidencias didácticas, elaborar la planeación argumentada y prepararse para el examen de conocimientos.

Erráticas decisiones institucionales atizaron la confusión. Por ejemplo, el 15 de septiembre de 2015, el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), publicó un comunicado para informar que **por cuarta vez**, se posponía el plazo para que los docentes seleccionados a la *evaluación de permanencia* subieran evidencias de enseñanza, el informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales. La justificación institucional fue: “las dificultades de diversa naturaleza que se presentaron al subir en la plataforma las evidencias de enseñanza, las evidencias de la función de dirección, así como el informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales tanto en Educación Básica y en Educación Media Superior” (Profelandia, 2015). Esto no hizo sino acrecentar el malestar y la incertidumbre.

El proceso de aplicación tuvo dificultades y problemas operativos como: acceso a plataforma, registro y carga las evidencias. El descontento con el cambio de fechas en cada etapa de evaluación dando lugar a la desinformación, dudas e incertidumbre sobre la primera etapa al no tener claridad en la fecha límite. Desacuerdo debido a la lejanía de las sedes asignadas para presentar el examen de conocimientos, en consecuencia, algunos presentaron estrés y angustia por no llegar a la sede a tiempo y otros desconocían

la ubicación. Los docentes que se resistieron a la evaluación, no subieron evidencias, no presentaron examen de conocimientos, fueron cesados y retirados de su función docente sin posibilidad de defensa sindical; solamente defensa vía jurídica.

Después del examen, los docentes criticaron a los aplicadores por no comunicar claramente las instrucciones, ni conocer la plataforma. Los docentes que se evaluaron por primera vez en medios electrónicos, tuvieron dificultades en uso y manejo de computadora, que presentaba fallas (internet, hardware y software). El trato desigual de los aplicadores permitió a los profesores entrar al examen con su planeación argumentada para transcribirla en la plataforma; otros no lo permitieron y los docentes tuvieron que re-construirla, sin material de consulta como: planes y programas. Algunos docentes manifestaron que las guías de la SEP, no coincidían con los temas abordados en los estudios de caso; tampoco los reactivos del examen de conocimientos concordaban con el contexto escolar de los docentes.

De este grupo de evaluados, fueron 150 mil docentes notificados para presentar la evaluación de permanencia en la primera etapa (2015), 121,043 fueron de educación básica (preescolar, primaria y secundaria), el resto (28,957), de educación media superior. Los resultados obtenidos por docentes y directivos, se presentan en la tabla 1.

Tabla 1: Resultados de los concursos de oposición por tipo de evaluación (2015)

TIPO DE EVALUACIÓN	CONCURSOS	RESULTADOS	NO. DE ASPIRANTES	PORCENTAJE
DESEMPEÑO O PERMANENCIA	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EDUCACIÓN BÁSICA CICLO ESCOLAR 2015-2016 CON CATEGORÍA DOCENTE	BUENO	41,791	35.73%
		DESTACADO	8,153	6.97%
		SUFICIENTE	38,824	33.19%
		INSUFICIENTE	14,545	12.43%
		NO PRESENTARON	13,664	11.68%
		TOTAL	116,977	100%
DESEMPEÑO O PERMANENCIA	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN EDUCACIÓN BÁSICA CICLO ESCOLAR 2015-2016 CON CATEGORÍA DE DIRECTOR	BUENO	1,073	26.39%
		DESTACADO	234	5.76%
		SUFICIENTE	1,038	25.53%
		INSUFICIENTE	800	19.68%
		NO PRESENTARON	13,921	22.65%
		TOTAL	4,066	100%

Fuente: Bases de datos del INEE y Estadísticas de la Coordinación del Servicio Profesional Docente

Más de 14 mil docentes obtuvieron resultado insuficiente; 800 directivos se encontraron en la misma condición. De ese 2015 a la fecha, una de las consecuencias concretas de la evaluación, es que la composición y el perfil de los docentes se ha diversificado, al igual que sus funciones y nombramientos.

Cabe aclarar que estas transformaciones no obedecen únicamente a los resultados obtenidos por los maestros en la evaluación. La SEP ha desaparecido figuras (por ejemplo, los jefes de sector); como parte del programa Escuela al Centro, ha incorporado nuevas figuras, como el promotor de lectura y escritura, o de tecnologías de la información y la comunicación; también nuevos cargos directivos como el de

subdirector académico y subdirector administrativo. Son docentes frente a grupo que cambian de función, conservando la misma clave, pero sin pago compensatorio.

El rechazo incesante

Los maestros resisten a la evaluación argumentando que pone en juego la estabilidad laboral, porque sustituye una plaza de base por un contrato temporal. Modifica nociones de trabajo seguro, con derechos y prestaciones laborales adquiridas por una concepción de inseguridad del empleo. Antes de la reforma, se reconocía su experiencia y conocimiento práctico. Con la evaluación obligatoria, sus saberes son cuantificables, medibles, reestructurados y requieren ser actualizados para adaptarse a los perfiles, parámetros e indicadores.

La profesión docente, era considerada como un medio de movilidad social para las familias de escasos recursos económicos, una plataforma para estudiar otra profesión con mayor reconocimiento social; hoy día, los docentes, se enfrentan a múltiples exigencias administrativas y pedagógicas; es un trabajo mal remunerado e inseguro.

Las maestras y maestros, dentro o fuera de las organizaciones sindicales, se han resistido a la evaluación obligatoria desde que ésta comenzó. Frente a las protestas, críticas y resistencias incesantes, el INEE modificó su plan y modelo de evaluación para el 2017. Fueron cambios de forma pero no de fondo, se continuó solicitando el informe de cumplimiento de responsabilidades emitido por el director y aplicándose un examen estandarizado de conocimientos; se sustituyó la elaboración de una planeación argumentada por un proyecto de enseñanza, del cual se tienen que recabar y presentar evidencias, tales como un reporte con los resultados de la implementación del proyecto, avalado por el director(a).

Conclusiones

La SEP ha implementado programas y estímulos para profesionalizar a los maestros, dando lugar al reconocimiento simbólico del discurso de la reforma. La profesionalización se ha reducido a un conjunto de evaluaciones que determinan la idoneidad del maestro. En consecuencia, los referentes en los que se apoya el maestro para significarse a sí mismo como profesional y elevar su prestigio frente a sus pares, alumnos y padres de familia, depende cada vez más de su esfuerzo individual, reflejado en el resultado de las evaluaciones.

Los organismos internacionales buscan la reconfiguración de los sistemas educativos bajo una ideología neoliberal y la "modernización de la administración educativa, del personal docente, la redefinición del financiamiento de la educación, mayor énfasis de la educación informal y privilegio del aprendizaje" (Martinez Boom, 2004, p.157).

Esta aproximación a las repercusiones personales, profesionales y laborales de la evaluación obligatoria en los docentes, permite identificar que ésta se encuentra ligada a una concepción de la escuela como agencia prestadora de servicios, que se rige bajo criterios empresariales. De hecho, conceptos como gerencia, gestión, planeación, ejecución seguimiento, evaluación y autoevaluación, mejora continúa demostrada con resultados, están presentes en tareas cotidianas a realizar por los profesores en la ruta de mejora escolar y el cumplimiento de la normalidad mínima; sobre eso mismo son evaluados.

La imagen del maestro como empresario de sí mismo, devuelve su labor completamente al aula y específicamente al aprendizaje de los niños, entendido como máximo logro. Al maestro se le exige ser competente en su práctica profesional, mejorar la calidad de su enseñanza, responsable de su preparación profesional y del logro académico de sus alumnos. La sociedad civil reclama una nueva imagen del maestro, sustentada en nuevas competencias como el manejo e implementación de tecnologías en sus clases, conocimiento experto de los contenidos escolares, formas de enseñanza innovadoras, que se apegue a los rasgos de la normalidad mínima y a las normas que regulan su práctica docente, y además, que se acostumbre a la inestabilidad y flexibilidad laboral.

Referencias

- Ball, S. (2013) Performatividad y fabricaciones en la economía educacional: rumbo a una sociedad performativa. *Pedagogía y Saberes* No. 38. Universidad Pedagógica Nacional, Facultad de Educación. 2013, pp. 103-113. Recuperado de: <http://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/PYS/article/view/2143>
- CNSPD (2018) Número y porcentaje de maestros evaluados por grupo de desempeño y entidad federativa. Recuperada de: <http://servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/ba/permanenciadocentes/estadisticas/>
- Foucault, M. (1991) *Saber y verdad*. Madrid, Endimion.
- González, R.; Rivera, L.; Guerra, M. (2017) Anatomía Política de la Reforma Educativa. México, UPN. Recuperado de
- INEE (2015) ¡De nuevo! Amplía INEE plazo para subir evidencias de enseñanza e informe de responsabilidades profesionales. Recuperada de: <http://profelandia.com/de-nuevo-amplia-inee-plazo-para-subir-evidencias-de-ensenanza-e-informe-de-responsabilidades-profesionales/>
- Luna, E., Cordero, G., Gorosave, G. L., & Castro, A. (2016). La Evaluación del Profesorado de Educación Básica en México: Políticas, Programas e Instrumentos. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 5(2).
- Martínez Boom, A. (2004). De la escuela expansiva a la escuela competitiva. Dos modos de modernización en América Latina, Barcelona, Anthropol Editorial, pp.459
- Rivera Ferreiro, L., González Villarreal, R., & Guerra Mendoza, M. (2017). Reconfiguración de la profesión docente en México. De la acreditación voluntaria a la evaluación obligatoria (1992-2015). *Revista Del IIICE*, 0(39), 83-98. Recuperado de <http://revistascientificas.filo.uba.ar/index.php/iice/article/view/3999>
- Rojas, M.T. y Leyton, D. (2014) La nueva subjetividad docente. Construcción de subjetividades docentes en los inicios de la implementación de la subvención escolar. *Estudios pedagógicos* Vol. XL, pp. 205-221.
- Schmelkes (2015) Evaluación del Desempeño Docente. Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=dxmsadAZD10>
- SEP-SNTE (2011) Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicio de Educación Básica. Recuperado de <https://profelandia.com/acuerdo-para-la-evaluacion-universal-a-docentes-de-educacion-basica/>