

## **La percepción social de los docentes de educación básica acerca de la evaluación en la Ley General del Servicio Profesional Docente**

### ***The social perception of basic education teachers about the evaluation in the General Law of the Professional Teaching Service***

**Alejandra Hilaria Tinoco Rojas**

Autoridad Educativa Federal en la Ciudad de México, México

[alejandra.tinoco@aefcm.gob.mx](mailto:alejandra.tinoco@aefcm.gob.mx)

<https://orcid.org/0000-0003-1577-5696>

#### **Resumen**

Este trabajo de investigación indagó sobre la percepción de los docentes de educación básica acerca de la Ley General del Servicio Profesional Docente, durante su vigencia (2013-2019). Buscó conocer si en su periodo de aplicación existió un rechazo sistemático, basado en el desconocimiento o falta de información sobre esos nuevos procesos. Se buscó obtener información, sobre la percepción que tienen los docentes acerca de los procesos de evaluación, ya que, en México, se encuentra en vías de maduración y existe la necesidad de crear sistemas de evaluación de la práctica docente eficaces. La indagación de las percepciones de los docentes, así como su disposición hacia la evaluación, deberían poder fomentar en ellos una actitud de colaboración y participación activa desde el inicio de su diseño con el fin de crear una cultura de evaluación y disminuir la probabilidad de resistencia. Esta puesta en marcha representó y movió diferentes percepciones en los docentes, generando diferentes expectativas, pero sobre todo, representando un reto que algunos han preferido no tomar y desencadenado un jubilation masiva de docentes en toda la República Mexicana, no obstante para todos aquellos que tienen una cierta vida laboral pues deberán quedarse más años dentro del servicio antes de alcanzar el tiempo para jubilarse; les preocupa, más que ocuparles, los perjuicios que esta ley pueda provocarles, que pueden llegar hasta la pérdida de su fuente de trabajo. A lo largo de este trabajo, analizaremos esta percepción con miras a identificar algunas áreas de oportunidad y otras que representen amenazas.

**Palabras clave:** percepción, docentes, procesos de evaluación, Ley General del Servicio Profesional Docente.

## **Abstract**

This research investigated the perception of basic education teachers about the General Law of the Professional Teaching Service, during its validity (2013-2019). It wants to know if there was a systematic rejection during application period, based on ignorance or lack of information about these new processes. Information was sought on the teacher's perception about evaluation processes, because in Mexico, in process of maturing and there is a need to create effective teaching practice evaluation systems. The investigation of teachers' perceptions, as well as their disposition towards evaluation, should be able to promote in them an attitude of collaboration and active participation from the beginning of its design to create an evaluation culture and reduce the probability of resistance. This project represented and moved different perceptions in teachers, generating different expectations, especially, represent a challenge that someone preferred not to take and triggered a massive retirement of teachers through the Mexican Republic, however for all those who have a certain working life because they'll have to stay more years in the service before reaching the time to retire; They are concerned, more than occupying them, with the law's damages may cause them, which may even lead to the loss of their source of employment. Throughout this work, we'll analyze this perception with a view to identifying some areas of opportunity and others that represent threats.

**Keywords:** perception, teachers, evaluation processes, General Law of the Professional Teaching Service.

**Fecha Recepción:** Enero 2022

**Fecha Aceptación:** Julio 2022

---

## **Introducción**

La formación permanente de los docentes de educación básica por muchas décadas ha sido diagnosticada por diferentes instituciones de nivel nacional e internacional como insuficiente, que cuando se otorga por parte del Estado hay una escasa articulación interinstitucional, que es de carácter endogámico por lo que se refiere a la formación continua (Schulmeyer, 2002), con limitados recursos humanos, materiales y financieros, se busca la heterogeneidad en la calidad de la oferta formativa, en ella se observa una alta movilidad del personal, falta de cobertura para algunos niveles y modalidades.

El desarrollo de la profesión docente no ha sido preparado para los retos de la educación en la sociedad del conocimiento que las nuevas generaciones de alumnos están demandando, así como el desarrollo de competencias para enseñar y aprender, menos aún para el manejo de las tecnologías de la comunicación y la información en la enseñanza.

La profesionalización docente como proceso continuo y permanente ha sido una tarea dejada de lado por la parte oficial pero aún más por los docentes en servicio, el fomento al trabajo en equipo y al trabajo en red es casi nulo en la mayoría de las escuelas y muy necesario para el avance de un colectivo comprometido con una tarea tan importante como es la labor educativa (Beltrán, 2014).

El desarrollo de una docencia innovadora y creativa, que gestione los ambientes de aprendizaje en su contexto y diversidad y los haga estimulantes sería el objetivo esperado para los docentes en servicio. Así como la creación de profesionales de la educación que promuevan la inclusión y la equidad no en el papel ni en los planes y programas vigentes, sino en una realidad que permee hacia la conciencia de cada uno de los estudiantes, la transparencia en el manejo de los recursos, así como en la rendición de cuentas de las diferentes metas que las escuelas tienen (García, 2018.)

Todos los elementos anteriormente señalados como la formación permanente de los docentes, el desarrollo de la profesión, la profesionalización, el desarrollo de nuevas competencias, fueron modificados por la puesta en marcha de la Ley del Servicio Profesional Docente (en adelante LGSPD) oficializada el 11 de septiembre de 2013 y con importantes modificaciones el 03 de abril de 2015 en sus nuevos apartados (DOF,2013).

La entrada en vigor de la LGSPD en 2013, desato diferentes reacciones entre los docentes de educación básica, en todos sus niveles, desde preescolar, primaria, secundaria y medio superior. En todas sus modalidades, han sido permeadas por diferentes juicios de valor, simbolismos y precepciones.

Este trabajo de investigación analizó las percepciones de los docentes de educación básica acerca del proceso de evaluación del desempeño docente que se llevó a cabo dentro del marco de la Ley General del Servicio Profesional Docente en el periodo comprendido del 2013 al 2019, develó la concepción de la evaluación del desempeño docente que se llevó a cabo dentro del marco de la LSPD, en el mismo periodo, con base en la percepción de los docentes, se señalaron si se favoreció el proceso de profesionalización, así como enunciar, el tipo de devolución que señaló las áreas de mejora o de oportunidad de cada docente que fue evaluado con miras a generar un crecimiento profesional o un trayecto formativo.

La evaluación docente en México se encuentra en vías de maduración y existe la necesidad de crear sistemas de evaluación de la práctica docente eficaces. La indagación de las percepciones de los docentes, así como su disposición hacia la evaluación, deberían poder fomentar en ellos una actitud de colaboración y participación activa desde el inicio de su

diseño con el fin de crear una cultura de evaluación y disminuir la probabilidad de resistencia (Lozano, 2015). Por lo que corresponde a la actualización, se sabe que el docente asiste a cursos de actualización, pero no los ven como un elemento de apoyo en la práctica docente, generando una problemática que indudablemente se convierte en un factor que limita al sistema educativo en el logro de avances hacia la calidad en el proceso de enseñanza.

Se pretendió aportar una mirada al mecanismo de evaluación docente que generó la LGSPD, así como evidenciar cierta resistencia de los profesores hacia el cambio debido a la idea de que los podría lesionar de manera directa o indirecta y la aceptación dependerá en gran medida del conocimiento de las funciones que tendrá dicha evaluación.

Desde hace algún tiempo los maestros y profesores están en el centro del “problema educativo”, pero también son el factor estratégico de su solución y ello por razones que aparentemente son contradictorias y que Fullan (2012, p. 122) resume en su muy citada frase

“los docentes tienen el honor de ser, simultáneamente, el peor problema y la mejor solución en educación”. Ellos ocupan un lugar de privilegio en el escenario de la política educativa latinoamericana marcada por los éxitos y fracasos de las reformas que se implementaron durante los últimos quince años en la mayoría de los países.

Según numerosos estudios e investigaciones (Peirano, 2006), hoy en día existe un renovado interés por evaluar los sistemas educativos, y en particular por valorar la actividad docente.

En las últimas décadas, los sistemas educativos de la OCDE y algunos países de América Latina han dado un fuerte impulso a la evaluación, con la instrumentación de nuevos mecanismos institucionales, la creación de diversos organismos, el desarrollo de planes sistemáticos y la elaboración de indicadores (Díaz, 2014). Los avances en materia de evaluación coinciden con el desarrollo de nuevos modelos de gestión, y con la idea de que para una adecuada “conducción” de los sistemas educativos, resulta imprescindible evaluar.

Este artículo dará cuenta del tipo de investigación que se realizó, los participantes, las respuestas al instrumento de recogida de datos generales y específico con respecto al tema así como de las conclusiones y hallazgos encontrados.

Por último, señalaremos otras líneas de investigación sobre las cuales trabajaremos posteriormente.

La evaluación es un proceso indispensable en la educación, pero la presencia de profundas desigualdades e inequidades tanto en la sociedad como en el sistema educativo hacen que antes que evaluar, sea necesario allanar el terreno para propiciar circunstancias en las que el docente pueda desempeñarse adecuadamente. La evaluación es una oportunidad no sólo para aclarar lo que se quiere del profesor, sino también para revisar las condiciones que tiene para cumplir el rol que se le demanda. Es necesario que cada actor implicado en la educación

colabore en la construcción de estas condiciones, algunas a cargo de la propia institución, otras a cargo indudablemente del Estado, quien tiene la obligación de generar las políticas necesarias para que las condiciones educativas sean adecuadas y para que la evaluación sea justa e incida efectivamente en la mejora del desempeño del profesor.

## **Metodología**

Esta investigación utilizó preponderantemente la metodología cualitativa-descriptiva, donde es posible hacer uso de las capacidades de observar, registrar, describir e interpretar la percepción de los individuos implicados en el fenómeno; para conocer, analizar e interpretar las situaciones y problemáticas sobre la evaluación docente y, a su vez, proponer respuestas a los problemas con los que se enfrentaron los maestros respecto a la evaluación de su desempeño, dadas las diferentes reformas educativas que se dieron en los últimos años (Hernández,2004).

Además, la incorporación de la teoría y del contexto histórico a la investigación social dentro de este trabajo es uno de los elementos que lo enriquecen; ya que la percepción de los docentes se generó en el momento que se realizó la investigación. En lo referente a la fuente de información, esta investigación recurre a los materiales escritos (libros, revistas, periódicos y tesis), teorías, descubrimientos (producto de investigaciones nacionales e internacionales), las experiencias individuales, la observación de hechos, creencias y, aún más, a la percepción de los docentes con respecto a los diferentes procesos dentro de las reformas a los que fueron sujetos (Eiroa, 2009).

Se utilizó como un instrumento de medición y sondeo, un cuestionario mixto. Con el fin de obtener algunos aspectos importantes para este trabajo, sobre todo en lo que se refiere a la percepción que los docentes externaron con respecto a la evaluación de su desempeño de trabajo derivado de lo propuesto dentro de la LGSPD.

## **Resultados**

A continuación, haré un análisis de los datos y resultados obtenidos con dicho instrumento, el cual consistió en un cuestionario de 50 preguntas con 14 reactivos de datos específicos y 36 reactivos con elementos que hablan en torno a la evaluación de desempeño descrito en la LGSPD. La muestra que obtuvimos fue de 50 docentes que participaron en alguno de los procesos de evaluación para el ingreso al servicio docente, así como para la promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión, o bien, en la evaluación del desempeño de quienes ejercían funciones docentes, directivas o de supervisión, a la Educación Básica o

Media Superior, en los ciclos escolares 2014-2015 o 2015-2016, 2016-2017, 2017-2018, con lo cual se obtuvieron resultados interesantes.

En cuanto a la distribución de género, participaron 31 féminas, que representan el 62% del total y 19 masculinos, siendo el 38% de los participantes.

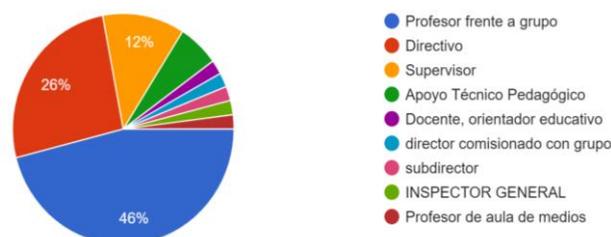
En la edad de los participantes, hallé que respondieron 6 profesores menores a 31 años, 16 que poseían entre 31 a 40 años, 14 con edad entre 41 y 50 años, 13 con edad entre 51 y 60, y un maestro mayor a los 61 años. Además de estos dos datos básicos, otro factor sugerido fue el nivel en el que labora. Donde obtuve que cuarenta docentes que participaron en esta investigación son del nivel secundaria, representa el 86%, el restante 14% se distribuyó entre los otros niveles, preescolar, primaria media superior.

Las y los docentes llevaban en servicio dentro del sistema educativo, entre 16 y 25 años, donde contestaron 17 profesores y representó un 34% del total; le siguió el rango de entre 5 y 15 años de servicio con 15 docentes que contestaron y un porcentaje de 30%; después los del rango de más de 26 años de servicio con 11 maestros y un porcentaje de 22% y, finalmente, los que tenían menos de 5 años de servicio con 7 docentes y un porcentaje del 14%.

Las y los docentes participantes laboran frente a grupo diferentes tipos de horas y/o jornadas, en la escuela a la semana. Para datos estadísticos señalaremos que la mayor parte de las y los encuestados, cumplen entre 35 y 42 horas a la semana, 18 docentes y un porcentaje de 36%; le siguió los docentes con entre 17 y 25 horas de jornada en la escuela a la semana, 15 maestros y un porcentaje del 30%; con más de 42 horas, 9 docentes y 18%; con entre 26 y 42 horas, 4 docentes y 8%, lo mismo con los de entre 8 y 16 horas.

De esos cincuenta entrevistados, hubo 19 trabajadores que dijeron no laborar por horas, el 38% de la muestra. Y, en general, unos 16 docentes, es decir, el 84.2% dijeron laborar jornada completa. La función que cada docente desempeña dentro de la escuela, 23 son docentes frente a grupo, el 46% de la muestra; 13 profesores de aula de medios, 26%; 6 docentes con cargo de supervisor y un porcentaje de 12%, y el porcentaje restante se dividió entre otras funciones dentro de la escuela. (Ver fig. 1).

Figura 1. Función que desempeña en la escuela.



Fuente: Elaboración propia.

Se encontró que las y los docentes en un porcentaje del 44% habían ganado un nivel del Programa de Carrera Magisterial, no pertenecían al Programa (26%) y el resto no contestó la pregunta. El nivel en el que se encontraban dentro del Programa Carrera Magisterial era de A, el 5%; 4 docentes tenían el nivel B, el 18%; otros 4 maestros poseían el nivel D, el 8%; y el resto pertenecía a los otros niveles.

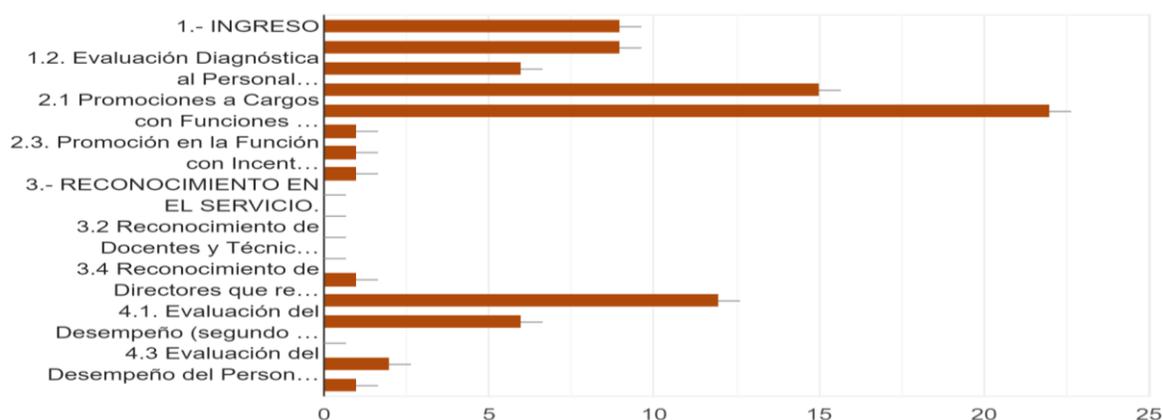
El grado máximo de estudio de las y los encuestados arrojaron que 23 docentes cumplían con el nivel de licenciatura, es decir, el 46%; 22 docentes con el nivel de maestría, representaba el 44% de la muestra; el resto de los maestros que respondió el cuestionario osciló entre especialización y doctorado. Ello y ellas estudiaron en instituciones de nivel superior distribuidos en 23 profesoras y profesores tenían título docente expedido por una Normal y representaba un 46% de la muestra; le siguió 14 profesores con título Universitario no docente, es decir, 28% de la muestra; el resto de profesores que contestaron los cuestionarios dijeron tener otras formas de título o carecer de él.

Por lo que se refiere al estatus de nombramiento para observar de la muestra, 43 docentes contaban con el nivel definitivo (clave 10) que representó el 86%; en seguida con 6 docentes estuvo el nivel tiempo ilimitado o tiempo fijo (clave 95 y 97) con el porcentaje de 12% de la muestra.

Las y los docentes en un 18% respondieron que sí, realizan otra actividad laboral como la docencia en escuelas privadas de su mismo nivel educativo o en instituciones de nivel media y media superior y solo un porcentaje mínimo se dedica a las ventas.

En el siguiente apartado del cuestionario, se propuso una serie de reactivos encaminados a observar la percepción de los docentes con respecto a la evaluación de desempeño dentro de la LGSPD y realizada en SPD. Los tipos de evaluación del SPD que realizó. La mayoría de los encuestados 22 habían hecho evaluación para la Promoción a cargos directivos, Promoción a cargos Técnico Pedagógicos y un porcentaje igual a la Evaluación Diagnóstica. (Ver fig. 2)

Figura 2 Participación en evaluaciones en el Servicio Profesional Docente.



Fuente: Elaboración propia.

Al indagar sobre los elementos que podrían incorporarse o modificarse de la Evaluación del Desempeño Docente, fueron muy variadas las afirmaciones de los docentes, entre muchas otras cuestiones, se respondió que pedían que se mejoraran: Los aspectos técnicos, el horario de aplicación y la duración, que se tomara en cuenta la experiencia laboral y de aula, reducir el número de reactivos y la redacción de ellos y otros que retomaremos para la discusión de los resultados.

Al cuestionar a las y los docentes acerca de la forma en la que ellas y ellos había recibido información sobre la LGSPD, señalaron que 92 si la conocían y 8% no en su totalidad. Su forma de conocerla fue a través del internet; en segundo lugar, sus colegas y como un tercer lugar por los directivos de su escuela.

Las docentes y los docentes opinaron mayoritariamente 84% que la evaluación docente es obligatoriedad y el 16% que no lo es. Reportan no tener claridad sobre quién o quienes, personas o institución diseñaban y aplicaban los instrumentos de la evaluación docente.

En el cuestionamiento acerca de, si realmente las y los docentes entendían cuáles eran los aspectos que regulaba la evaluación del desempeño docente, a lo cual se les expuso cada uno de estos, que en su caso serían: ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia. Algunos tienen claridad y otros los desconocen.

Las y los participantes, el 70% expresaron que consideraban a la evaluación como una forma de mejora de su práctica docente. Las y los profesores externaron que están en la docencia por vocación y cuentan con una sólida formación profesional y técnica en constante desarrollo.

La percepción de las y los docentes encuestados sobre cómo perciben la evaluación docente respondieron en su mayoría que se percibe como un elemento de mejora, como una valoración y como un diagnóstico. Pocas y pocos la perciben como sanción, como medición o como vigilancia entre otros. Se esperaban de la evaluación docente, como un medio para la

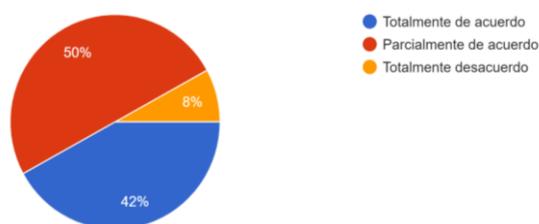
promoción; en segundo lugar, esperaban apoyo y, en tercer lugar, esperaban mayor carga de trabajo. Además, otras respuestas fueron, que esperaban despido, o, ningún cambio, etc.

Para 32 docentes, la evaluación docente es necesaria, con un 64%; 4 docentes la consideraron innecesaria y 5 la consideraron absolutamente indispensable, con un 10%.

Para evaluar exitosamente, las y los docentes señalaron que era muy importante: asistir a cursos de capacitación y/o programas de superación, promover aprendizajes significativos a mis alumnos, cumplir con tareas y mis responsabilidades, mantener una relación cordial con las autoridades y sindicato, realizar adecuadamente los momentos de la evaluación. Que la antigüedad, el grado académico, el desempeño frente al grupo, la responsabilidad y compromiso ético, señalaron que son elementos muy importantes para evaluarse adecuadamente.

Las y los participantes señalaron 52% estar de acuerdo con que se les evaluara, el 46% parcialmente de acuerdo y el resto estuvo en totalmente en desacuerdo. En cuanto a los exámenes de ingreso y promoción 42% estuvo de acuerdo y el 50% parcialmente en desacuerdo siendo solo el 8% estar en total desacuerdo. (Fig. 3) En cuanto a si la evaluación respondía a las necesidades de los alumnos 27 profesores dijeron estar parcialmente de acuerdo con esto, un 54%; 17 que totalmente en desacuerdo, un 34%; y el resto estuvo totalmente de acuerdo.

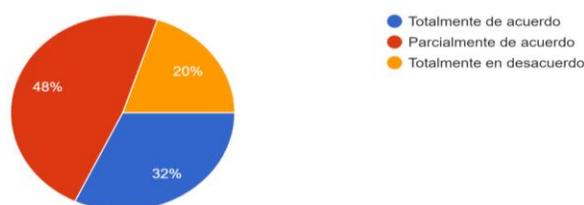
Figura 3. Aplicación del examen de ingreso y promoción.



Fuente: Elaboración propia.

En la siguiente pregunta, se cuestionaba que tan de acuerdo estaban los encuestados con que al no ser idóneo en la evaluación el profesor o profesora fuera removido. 27 docentes estuvieron totalmente en desacuerdo, un 54%; 21 parcialmente de acuerdo, un 42% y el resto totalmente en desacuerdo. Las y los docentes señalan que la evaluación docente era una estrategia que motivaba al docente a prepararse mejor. 24 docentes estaban parcialmente de acuerdo, un 48%; 16 totalmente de acuerdo, un 32% y 10 totalmente en desacuerdo, un 20%. (Ver fig. 4) También contestan que la evaluación respondía a las necesidades de las autoridades, 28 docentes estuvieron totalmente de acuerdo, un 56%; 18 parcialmente de acuerdo, un 36% y el resto totalmente en desacuerdo.

Figura 4. Estrategia de motivación docente.

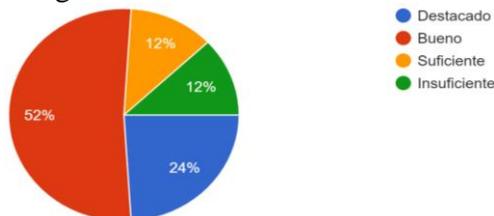


Fuente: Elaboración propia.

El 80% de las y los encuestados están de acuerdo en que se implementaran nuevas estrategias para mejorar la calidad educativa fuera de la evaluación.

El resultado de cada entrevistado en su evaluación correspondiente, fue de 26 docentes dijeron que fue “Bueno”, con un 52%; 12 “Destacado”, con un 24%; 6 “Suficiente”, con un 12% y los otros 6 “Insuficiente”, con otro 12%. (Ver fig. 8).

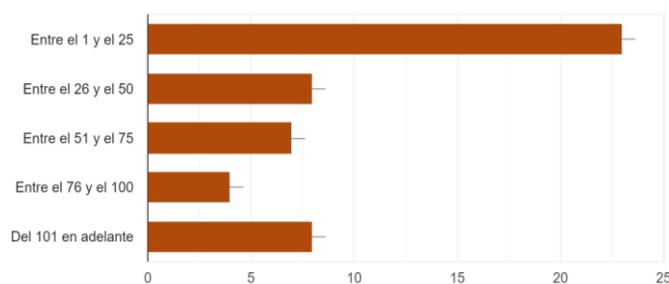
Figura 5. Resultado de evaluación.



Fuente: Elaboración propia.

El grupo de desempeño, que los docentes obtuvieron, se puede observar las gráficas. (Ver figs. 9) Así como el orden de prelación en el nivel donde se concursó. La mayoría dijo estar entre los primeros 25 lugares. (Ver fig.6)

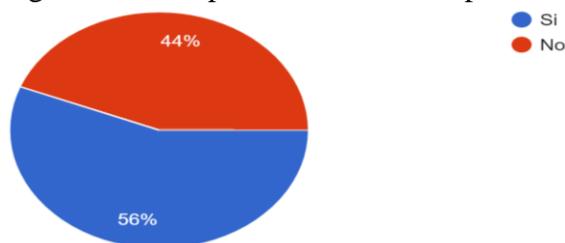
Figura 6. Lugar en la lista de orden de prelación



Fuente: Elaboración propia.

Ya para concluir con la aplicación de recogida de datos, se le pregunto a las y los docentes encuestados si volvería a participar en un proceso de promoción a una función diferente de la que realizan y los por qué. 28 docentes dijeron que sí volvería a participar, un 56% y 22 que no volverían a participar, un 44%. La respuesta de los por qué, fue variadas y aquí presentó las más destacadas. (Ver fig. 7) Las razones las revisaremos en la siguiente sección.

Figura 7. Participación en un nuevo proceso.



Fuente: Elaboración propia.

En la última pregunta, la intención era saber si participarían en el proceso de promoción para los niveles K, y los por qué, 34 docentes dijeron que sí, con un porcentaje de la muestra de 68% y 16 dijeron que no, con un 32%. Las respuestas de los por qué fueron variadas y se hará un recuento en el apartado de discusión de resultados.

## **Discusión de resultados**

En este apartado analizaremos y discutiremos los resultados obtenidos de las y los docentes encuestados para dar respuesta a nuestros objetivos de investigación en torno a la Percepción Social de los Docentes de Educación Básica acerca del proceso de evaluación del desempeño docente que se llevó a cabo dentro del marco de la Ley General del Servicio Profesional Docente en el periodo comprendido del 2013 al 2019.

De acuerdo con el número de docentes encuestados, hay un mayor número de participantes mujeres que hombres, rasgo característico en la educación básica, lo cual de alguna manera incide en cuestiones de profesionalización, en el temor a la posible “perdida” del empleo, pues muchas y muchos docentes son cabeza de familias y en general porque se genera una doble jornada laboral. La edad de las y los participantes, se encontró mayormente, entre los 31 y los 50 años, a lo que, aunado a los años de servicio, los docentes han laborado al menos de 5 a 25 años en el SEN. Esto acentúa la percepción negativa de los docentes, ya que han transitado de una reforma a otra y de diferentes esquemas en el tema de evaluación del desempeño docente. De las y los docentes encuestados, el 84% trabaja al menos 17 horas a la semana, o hasta 42 horas, es decir, tienen tiempo completo. Las funciones que realizan al interior de los planteles están divididas mayormente entre docentes de grupo, profesores y profesoras comisionados como figuras de estructura y aulas de medios y en menor porcentaje se encontraron supervisores y supervisoras, así como docentes que realizan otras funciones dentro de la escuela. Casi la mitad de las y los docentes participantes tienen algún nivel de Carrera Magisterial, mayoritariamente el nivel “A”, lo cual nos indica que todos ellos han pasado por procesos de evaluación, diferentes a los establecidos en la LGSPD, pero si se han sometido a estos procesos. La percepción más generalizada entre los docentes consultados fue que en el

esquema de CM, la mayor parte del peso de la evaluación era la del docente, sus conocimientos, su preparación, pero en el SPD, había una categorización de los resultados y un estigma para cada categoría, así como una consecuencia al no ser “idóneos”.

La licenciatura terminada es el grado mínimo de estudio que los docentes participantes tienen, y está documentada con título y cédula profesional vigente, además casi la mitad ya cuentan con el nivel de maestría, y el resto de los maestros ostentan especialización y doctorado. Esto nos indica que los docentes han seguido un proceso de profesionalización, el cual se ha generado a lo largo de los años en servicio y por razones diferentes a los procesos de evaluación del desempeño docente.

Por formación inicial, 23 profesoras y profesores tenían título docente expedido por una Normal, 14 profesoras y profesores con título Universitario no docente, y el resto de los profesoras y profesores dijeron tener otras formas de título o carecer de él. Dentro de la situación laboral se encontró que el 86% cuentan con un nombramiento definitivo (clave 10), el resto era por tiempo ilimitado o tiempo fijo (clave 95 y 97), lo que nos habla de un docente que tiene seguridad laboral o al menos lo creía hasta la entrada en vigor de la LGSPD. Ya que cuando un docente era llamado a un proceso de “permanencia” este solo tenía una vigencia de 4 años y después debería refrendarlo. Esto le quitaba la “definitividad” en la plaza y lo dejaba vulnerable a cada proceso de evaluación. Los y las docentes realizan otra actividad laboral como profesor en universidad privada, en la UNAM, en escuelas de otros niveles a nivel particular, ventas, ventas por internet, administrador, empleado en la iniciativa privada. En un porcentaje mínimo emplean más de 40 horas, en otras actividades pagadas y en su mayoría solo lo hacen para completar los gastos familiares.

Para saber cuáles son las percepciones de los docentes de educación básica acerca del proceso de evaluación del desempeño docente que se llevó a cabo dentro del marco de la Ley General del Servicio Profesional Docente en el periodo comprendido del 2013 al 2019, las y los docentes señalaron que existen evaluaciones de ingreso, evaluación diagnóstica al personal docente y técnico docente que ingresó en el ciclo escolar 2015-2016 2016- 2017. Al término de su primer año, promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión, funciones de asesoría técnica pedagógica por concurso, otras promociones en el servicio en educación básica y media superior (horas adicionales), Permanencia en el Servicio, evaluación del desempeño (segundo grupo), evaluación del desempeño (segunda oportunidad del personal docente, técnico docente y directivo con nivel insuficiente), evaluación del desempeño del personal docente y técnico docente que ingresó en el ciclo escolar 2014-2015, al término de su segundo año.

Todas y todos los encuestados habían participado al menos en un proceso de evaluación se les cuestionó sobre los elementos que podrían incorporar o modificar de la evaluación del desempeño docente. Las percepciones de los docentes fueron muy variadas, entre muchas otras cuestiones, se respondió lo siguiente: modificar el instrumento de evaluación, señalaron el tiempo de aplicación, el reducir el número de reactivos y la redacción de ellos. Lo anterior porque son muchos y algunos están repetidos. Se percibe que en el perfil, parámetros e indicadores para la promoción son muy claros los aspectos que se esperan que tengan un docente idóneo; sin embargo, en el examen se pierden estos elementos.

Además, disminuir el número de reactivos y reducir a un examen de habilidades; así como más reactivos que tengan que ver con la operatividad y habilidades de liderazgo y toma de decisiones en la función supervisora; considerar instrumentos de valoración de habilidades de la función que el docente desempeña cuando hace el examen; dar más peso, en la evaluación, al aspecto ético-profesional que al examen de conocimientos.

En cuanto al desempeño en el aula, las y los docentes perciben que se debería tomar en cuenta: el dominio en la conducción al conocimiento, la experiencia laboral y de aula, la oportunidad de que evaluadores los visitaran a las escuelas y observaran las condiciones de trabajo, evaluar la práctica docente en el aula, las características de las escuelas donde se labora y el nivel de ella, la experiencia en el cargo anterior y los logros en la institución (gestión para la mejora de la institución), evaluación de muestras de producciones pedagógicas, valorar el trabajo por proyectos, realizar observación directa en clase por la autoridad correspondiente, que se considerara el nivel de avance en los aprendizajes de los alumnos, la evaluación debería enfocarse en el aula y las practicas que se hacen, la plataforma es funcional, no obstante, era poco verificable que lo que como docente aportes fuera visible para el evaluador.

En lo que se refiere al proceso de evaluación, se señala que: debió haber mayor transparencia en los procesos, el diseño de los exámenes está a cargo del CENEVAL y el encargado del proceso es la CNSPD, se podrían modificar las estrategias de evaluación, se debe dar un trato digno al profesor; los aspectos técnicos habría que verificarse mejor, el personal que aplicó el examen fue descortés y en el audio, correspondiente a la asignatura de inglés, no era muy claro, se requiere que el equipo de cómputo funcione correctamente, lo cual seguramente influyo en los resultados de la evaluación de muchos, percibían que se podría modificar los aspectos que se consideran y el porcentaje que se da a cada de esos aspectos.

Las y los encuestados perciben que lo más relevante es el trabajo que él y la docente hace en el aula y por lo mismo sería el aspecto más importante, es decir, la evaluación de este aspecto

tendría que llevar una supervisión más cercana. En su percepción piensan que el instrumento de evaluación debe ser elaborado por el INEE; que el mayor porcentaje de la evaluación se asigne al desempeño laboral, que se permita las impugnaciones de los resultados, las condiciones y recursos tanto humanos como materiales que se designan para el desarrollo de la evaluación, así como la atención y comunicación en el momento de suscitarse complicaciones durante el proceso, deben ser más humano con los y las docentes.

Además, perciben que se debe modificar el tipo de examen, que eran dos exámenes el mismo día, aplicado frente a un monitor durante 8 horas; es inhumano para las personas que sufren agudeza visual; por otra parte, resulta cansado leer párrafos y respuestas extensas. Reducir la obligatoriedad de tener 19 horas código 10 (base o definitivo), sugirieron la base de datos al momento de registrar la ficha de solicitud que se dieran por hecho como, por ejemplo: si se reside en la CDMX que se marque que se participa para una plaza federal, ya que por error o por distracción si se elige plaza estatal el proceso se anula, aunque el resultado sea idóneo. En cuanto al informe que emiten los directivos, el punto relacionado con las faltas del docente de secundaria no puede considerarse con el de primaria, ya que cada falta de un docente de secundaria por hora afecta el aprovechamiento escolar del grupo y se percibe que faltan los de más de más horas y se presentan una o dos para no caer en el numeral 76 de la Ley del Servicio Profesional Docente.

Por lo que corresponde a la retroalimentación otorgada en el Informe de Resultados, que no fuera tan genérica y que respondiese a las necesidades específicas de cada docente de acuerdo con su nivel y asignatura; que hubiera mayor seguimiento a los docentes por parte de las autoridades; que hubiera una información clara; dieran cursos y capacitación pagada; que se hiciera un video o clase muestra donde el docente reciba una retroalimentación de su desempeño.

Las y los docentes señalaron que las fuentes de información para saber sobre la LGSPD fueron primeramente el internet; en segundo lugar, sus colegas y, como un tercer lugar a los directivos de su escuela. Para un mayor porcentaje de ellos, la evaluación del desempeño docente era obligatoria, y el resto, señaló que era voluntaria.

Los docentes consideraron, dentro de su percepción, que la evaluación dentro del marco de la LGSPD no mejoraría su práctica docente. Se percibe la evaluación docente como un proceso de mejora en primer lugar. En segundo lugar, cómo un proceso de valoración. Y tercer término, se percibe como un diagnóstico. En menor porcentaje se percibe como una sanción, como medición o como vigilancia de la autoridad.

Los que los docentes percibían de la evaluación era una oportunidad de promoción, un apoyo en su labor cotidiana o una mayor carga de trabajo. Algunos docentes visualizaban despidos o remoción de su actividad laboral. Señalaron mayoritariamente que, si era indispensable, pero no como algo primordial.

Todos estos elementos hablan de profesionalizarse, pero se percibe como una tarea en lo individual y como una decisión personal. No se señala que se deriva de la evaluación del desempeño docente, tampoco se observa para las y los docentes que participaron en ella y menos aún se ve que sea favorecida dentro del marco de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Otro elemento donde los docentes tienen diversas percepciones fue el referente a los elementos que se deben considerar en la evaluación de desempeño. Los docentes encuestados perciben que la antigüedad, sería un factor importante, pero al grado académico, así como el desempeño frente al grupo, deberían tomarse muy en cuenta; y fue destacado entre los encuestados que la responsabilidad y compromiso ético, también deben formar parte de esta evaluación de desempeño docente.

Se presentaron otros elementos en donde ya no hubo consenso, fueron la disciplina y control de grupo, la evaluación real del jefe inmediato, dominio de la materia, tiempo extra que se dedica dentro del plantel sin goce de sueldo, el punto de vista de los alumnos, evaluaciones de los alumnos internas y externas, la planeación y la práctica en aula, las planeaciones y asistencia de los docentes, las acciones de los docentes con la comunidad, la situación al inicio del curso contra la situación al final del curso, con base en algunos indicadores y considerando el contexto en el que el docente se desempeña.

Con una serie de afirmaciones, se logró obtener la percepción de las y los docentes con respecto a si se encontraba de acuerdo con ser evaluado, a lo que un poco más de la mitad señaló que estaban totalmente de acuerdo, pero el 46% señaló no estarlo.

En un porcentaje de 60% las y los encuestados manifiestan estar de acuerdo con que existan exámenes para los docentes de nuevo ingreso y para las diversas promociones, lo cual indica, que si debe haber un mecanismo para acceder a plazas de nuevo ingreso y para poder buscar promociones y/o ascensos a otros cargos dentro del SEN.

Dentro del marco de la Ley General del Servicio Profesional Docente, en el periodo comprendido del 2013 al 2019, con base a la percepción de los docentes, se dio un ejercicio de devolución que señaló las áreas de mejora o de oportunidad de cada docente que fue

evaluado para generar un crecimiento profesional o un trayecto formativo, el señalamiento fue que esa devolución no era una retroalimentación positiva que por su parte, se encargue de su desempeño para que realice las correcciones necesarias con el objeto de mejorar sus competencias. Las y los maestros que obtuvieran mejores resultados percibieran mayor salario, es algo en la que más de la mitad de los encuestados está totalmente de acuerdo, un veinticinco por ciento de los profesores contestó que de acuerdo y el resto en desacuerdo.

Sin embargo, las y los docentes coincidieron en señalar que la evaluación respondía a las necesidades de las autoridades, es decir que era para fines administrativos y de planeación de la SEP. En lo que no estaban de acuerdo es que, al obtener un resultado de no idóneo en la evaluación, el profesor fuera removido de su cargo, lo que se ve como algo punitivo. Tampoco se percibe a la evaluación docente como una estrategia que motivara al docente a prepararse mejor.

Para los docentes encuestados es importante que se implementen nuevas estrategias para mejorar la calidad educativa, diferentes a la evaluación, pues de otra manera se percibe que podría darse un deterioro de la calidad educativa actual. A pesar de eso las y los docentes que han participado en diferentes procesos de evaluación desde 2015 al 2018. En este sentido, el resultado de sus evaluaciones ha sido destacado, mayoritariamente bueno y, sólo un porcentaje del doce por ciento suficiente e insuficiente. Sin embargo, los usos y consecuencias de los resultados de la evaluación del desempeño docente deberán garantizar rigurosamente que se planteen estrategias de devolución contextualizadas a los diferentes participantes. Las devoluciones de los resultados cobran sentido si contribuyen a mejorar las prácticas de enseñanza y demás habilidades docentes. Una estrategia de devolución formativa debe incorporar información reorganizada, así como una ruta formativa que se deberá recorrer y un necesario acompañamiento que permita alcanzar los objetivos propuestos, por cada docente y no una devolución estandarizada para todos los participantes.

Las devoluciones formativas promueven que los docentes aprovechen de manera legítima la información derivada de las evaluaciones del desempeño docente para ayudar a fundamentar sus intervenciones didácticas. Esta situación no sólo enriquece la actividad dentro del salón de clase, sino también fortalece la cultura de la evaluación del propio docente, permitiéndole generar un crecimiento profesional o un trayecto formativo (Bolíva, 2008)

Los instrumentos que forman parte de la evaluación son independientes entre sí y evalúan diferentes aspectos del perfil de ingreso. Los resultados de cada uno se agruparán en tres categorías de desempeño: Nivel A, Nivel B y Nivel C, que refieren a lo que un sustentante es capaz de hacer. El nivel de desempeño de los encuestados se encontraba en A y B, y solo un

veinte por ciento en C y en las listas de prelación obtuvieron lugares dentro de los primeros veinticinco primeros. Después de esta primera evaluación las y los docentes señalan mayoritariamente que si volverían a participar en procesos de evaluación u otra para promoción; algunos docentes sólo participaron con la intención de autoevaluarse y buscar un nombramiento definitivo; otros buscaban un desarrollo profesional y económico; para poner en práctica los conocimientos adquiridos actualmente tanto en el examen como en el nivel al cual se pretende promover; por ser una manera de mantenerse actualizados; por tener nuevas experiencias profesionales.

Hay docentes que perciben que la vida profesional al igual que la personal, va por ciclos y que después de estar ejerciendo como docente frente a grupo por muchos años, sería necesario brindar su experiencia en nuevas áreas en la educación, al menos eso percibían. Algunos tienen comisión en el cargo para el que participaron y querían una asignación definitiva; otros percibían que la evaluación es una oportunidad de conocer la situación personal respecto de lo que se espera de un docente según los parámetros del SPD.

Los que señalan que no volverían a participar en procesos de evaluación perciben que el instrumento es poco confiable, ya que a unas horas de haber efectuado el examen los que participaron en principio, el segundo bloque de maestros ya conocía los reactivos, pues estos circulaban en redes sociales; no les interesa volver a participar. Otro señala que, una vez ganado el concurso, al ser idóneo, la plaza se les asigna eran “con” grupo y más lejos de su domicilio, en un municipio diferente al que ya trabajaba. Al renunciar a esa asignación y regresar a la plaza base de profesora; la supervisora la sanciona y le quita la comisión de directora. Y los últimos, no desean ser evaluados pues no quieren sentir frustración de resultar "No idóneo".

Para concluir con la percepción de las y los docentes, si desean ser evaluados con la intención de obtener un nivel K, dos terceras partes de los encuetados señalaron que si lo harían porque: quieren aumentar sus ingresos y estar actualizada al mismo tiempo, obteniendo beneficios económicos, así como mejorar en conocimiento, habilidades, destrezas y valores como docente. Las y los que no desean volverse a evaluar para obtener niveles K, perciben que es mucha inversión de tiempo y estrés emocional, señalan que las preguntas del examen están enfocadas en temas de normatividad SEP y no en los temas específicos de la materia que se imparte. Además, consideran que no es relevante para mejorar el método de enseñanza ni contribuye a la mejora en la adquisición de conocimientos de los alumnos. Otros perciben que sería como prestarse al juego del gobierno para validar una política y los últimos que se agregaría más carga de trabajo a la que se tiene.

Una vez realizada la interpretación de resultados, podíamos señalar algunas conclusiones al respecto.

## **Conclusiones**

La percepción social y en particular la de las y los docentes cada vez que se modifican las leyes en materia de educación, están mediadas por su sexo, edad, antigüedad en el empleo, años de servicio en la docencia, número de horas de nombramiento, función que desempeña, grado máximo de estudios, y tipo de nombramiento, esas percepciones van desde inseguridad, sentimientos de angustia, desánimo, desconfianza, a pesar de que ya han participado en procesos anteriores para ganar una plaza docente o algún tipo de incentivo económico. Para mejorar este nivel de percepción, habrá que buscar mecanismos de información ágiles, verídicos y claros en la redacción y aplicación de nuevas leyes, reglamentos y metodologías que se generen para estos procesos.

Los docentes, ya han sido evaluados en diferentes esquemas, por lo cual se requiere que el proceso sea claro, transparente, que no condicione a la evaluación del desempeño docente a cuestiones laborales, que el docente entre en un esquema de capacitación y/o profesionalización para mejorar en sus evaluaciones, así como en su labor cotidiana.

## **Futuras líneas de investigación**

Una vez abrogada la LSPD, en 2019 surge la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAM), que tiene la finalidad de establecer y coordinar el Sistema Abierto y Transparente de Asignación de Plazas para la ocupación de las vacantes de personal con funciones docente, técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, de dirección y supervisión así como determinar, dentro de la estructura ocupacional autorizada, los puestos del personal técnico docente que formarán parte del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros. A lo cual los docentes que ya han pasado por otros sistemas de promoción ven como un híbrido de modelos ya abrogados con elementos de la LSPD. Por lo que las líneas de investigación y análisis nos señalan que hay que un nicho de posibilidades investigativas en este nuevo modelo.

## Referencias

- Álvarez, M. F. (2012). ¿Qué hay que evaluar de los Docentes?, consultado en: [http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H\\_Recursos/h\\_1\\_Psicol\\_Educacion/h\\_1\\_4.Eval\\_desemp\\_docente/1.4.Que\\_evaluar\\_de\\_los\\_docentes.pdf](http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H_Recursos/h_1_Psicol_Educacion/h_1_4.Eval_desemp_docente/1.4.Que_evaluar_de_los_docentes.pdf)
- Arbesú García, M. I. J. M. (2017) *La Evaluación Docente en Jaque: La Visión de los Funcionarios Universitarios* en *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Vol. 10, Num. 2, consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/473701>
- Arias, C.C. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas, consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4907017.pdf>
- Beltrán, M. N. (2014). *La evaluación docente en la agenda pública* en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 16, Núm. 1, consultado en: <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/662/846>
- Bolíva, A. (2008) *Evaluación de la Práctica Docente: Una Revisión desde España* en *Revista Iberoamericana de Evaluación*, Vol. 1, Núm. 2, consultado en: <https://revistas.uam.es/index.php/rie/article/view/4666>
- Cano, J. (06 de Junio de 2016). *Sobre el fracaso de la Reforma Educativa*, entrevista hecha en vivo a M. G. Antón consultado en: <https://horizontal.mx/sobre-el-fracaso-de-la-reforma-educativa-entrevista-a-manuel-gil-anton/>
- Constitución Política Mexicana en Gaceta Oficial, México-DOF.
- Cordero A. G. ( julio-diciembre, 2013) *La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente* en *Sinéctica: revista electrónica de educación*, Vol. 41, Num. 1, consultado en: <http://www.sinectica.iteso>.
- Cordero, G., Luna, E., & Patiño, N. X. (2012). *La evaluación docente en educación básica en México: panorama y agenda pendiente*. *Sinéctica*, 41, 1-19, consultado en: [www.redalyc.org/pdf/998/99828325007.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/998/99828325007.pdf)
- Cordero, G. &. (2016). *Análisis del modelo de evaluación del desempeño docente en el marco de la reforma educativa Mexicana*, consultado en: <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v24.2242>.
- Cuéllar, G. R. (2012) *La Reforma Integral de la Educación Básica en México (RIEB) en la educación primaria: desafíos para la formación docente*, consultado en: [www.redalyc.org/articulo.oa?id=217024398004](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=217024398004)
- Cuevas Cajiga, Y. (2016) *Políticas de evaluación docente de la OCDE: Un acercamiento a la experiencia en la educación básica mexicana*, consultado en: [www.redalyc.org/pdf/2750/275043450106.pdf](http://www.redalyc.org/pdf/2750/275043450106.pdf)

- Diario Oficial de la Federación* (2019) *Modificaciones a los artículos 3º, 31 y 73 de la Diario Oficial de la Federación*. (2013). *Programa Sectorial de Educación 2013-2018*, en Gaceta Oficial, Tomo DCCXXIII, México-DOF.
- Diario Oficial de la Federación*. (2013). *Ley General del Servicio Profesional Docente*, en gaceta oficial del 11 de septiembre de 2013, México-DOF
- Díaz B. A. (Enero 2014). *Diseño y Validación de una Propuesta de Evaluación Auténtica de Competencias en un Programa de Formación de Docentes de Educación Básica en México*, en *Revista Perspectiva Educativa: Formación de Profesores*, Vol. 53 Num. 1, consultado en: [file:///C:/Users/Intel/Downloads/art%C3%ADculo\\_redalyc\\_333329700004.pdf](file:///C:/Users/Intel/Downloads/art%C3%ADculo_redalyc_333329700004.pdf)
- Escudero, E. B. (17 de Junio de 2015). *La Reforma Educativa y la evaluación docente: retos para su implementación*, consultado en: <https://www.nexos.com.mx/?p=25277>
- Eiroa, S. F. M ( Número 9 (2009) ). *Los Métodos de las Ciencias Sociales y la Investigación Histórica en Hispania Nova: Revista de Historia Contemporánea*, Vol. Num. , consultado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3013488>
- Fanfani, E. T. ( 2008 ). *Sociología de la profesionalización docente*, consultado en: <https://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sans-formation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>
- Fortoul O. M. B. (2017). *Retos para la formación de los futuros maestros en las Escuelas Normales ante la Política Educativa Nacional* en *Actas del Congreso Nacional de Investigación Educativa: San Luis Potosí*, consultado en: <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/simposios/0328.pdf>
- Fullan, M. (2002). *El significado del cambio educativo: un cuarto de siglo de aprendizaje*, consultado en: <http://www.michaelfullan.ca/>
- García, G. C. (2008) *Evaluación de la Docencia como práctica reflexiva* en *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Vol. 1, Num. 3, consultado en: <https://revistas.uam.es/index.php/riee/article/view/4659>
- García, S.S. *Dos momentos del discurso de la profesionalización en la docencia*, consultado en: <http://www.conisen.mx/memorias2018/memorias/6/P288.pdf>
- Hernández Sampieri, R. F. (2004). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Inclan, E. C. (2013). *Reacciones y resistencias: el profesorado ante los cambios*, consultado en: <http://som.esbrina.eu/aprender/docs/1/InclanCatalina.pdf>

- Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (2018) *Estudio Internacional sobre la Enseñanza y el Aprendizaje: España*. Estudio internacional de la enseñanza y el aprendizaje. Informe español
- Instituto Nacional para la Evaluación Educativa (2015). *Los Docentes en México*, Documentos Rectores.
- Instituto Nacional para la Evaluación Educativa ( 2010 ). *Acuerdo de cooperación México-OCDE para mejorar la calidad de la educación de las escuelas mexicanas*. OCDE
- Lozano, M. N. (2015). *Los docentes en México Informe 2015: dos décadas de políticas educativas neoliberales*, consultado en: <http://puntocunorte.com/wp-content/uploads/2018/07/Los-docentes-en-Me%CC%81xico.pdf>
- Montoya V. J. (2014). *Evaluación de la docencia universitaria en México, Chile y Colombia: análisis de experiencias* en *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, Vol. 5, Num. 42, consultado en:  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5125389.pdf>
- Nava, A. M. (2013) *La evaluación docente en la agenda pública* en *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, Vol. 16 Num. 1, consultado en:  
<http://redie.uabc.mx/vol16no1/contenido-nava-rueda.html>.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (octubre 2010) *Perspectivas OCDE: México Políticas Clave para un Desarrollo Sostenible*, consultado en:  
<https://www.oecd.org/mexico/45391108.pdf>
- Pedraza, R. B. (14 de marzo de 2015). *Factores asociados con el ingreso al servicio profesional de docentes formados en escuelas normales*, consultado en:  
<https://educacionbasica.sep.gob.mx/multimedia/RSC/BASICA/Documento/201611/201611-3-RSC-mr9hmel5LS-cds17.pdf>
- Ramírez, M. C. (30 de enero de 2014). *Evaluación del Desempeño Docente, estrés y Burnout* en *Revista Electrónica “Actualidades Investigativas en Educación”*, Vol. 22, consultado en: [www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44729876006)
- Reyes, K. B. (Julio - Diciembre del 2012) *Diseño para limitar: La percepción en la Vida Cotidiana Actual* en *Revista Schema N°2*, consultado en: Reynoso, M. Á. (25 enero 2019). *El lado oscuro de la Evaluación del desempeño Docente* en *Revista educarnos*, Año 8. Num. 32, consultado en: <https://revistaeducarnos.com/el-lado-oscuro-de-la-evaluacion-del-desempeno-docente/>

Sánchez, C. S. (2015). *La evaluación a la docencia: algunas consecuencias para América Latina* en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Vol. 20, Núm. 67, consultado en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662015000400011](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662015000400011)

Sánchez, S. G. (2018). *Dos momentos del Discurso de la Profesionalización Docente en la Política Educativa Mexicana*, consultado en: [www.conisen.mx/memorias2018/memorias/6/P288.pdf](http://www.conisen.mx/memorias2018/memorias/6/P288.pdf).

Secretaria de Educación Pública (2018). *Libro Blanco Reforma Educativa. (2013-2018)*.

Secretaria de Educación Pública. Dirección General de Normatividad (2003). *Hacia una política integral para la formación y el desarrollo profesional de los maestros de educación básica*.

Tedesco J.C. y Tenti F.E. (Junio 2002). *Nuevos tiempos y nuevos docentes*. Editorial UNESCO

Schulmeyer, A. (2002). *Estado actual de la evaluación docente en trece países de América Latina: Argentina, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, El Salvador, Guatemala, México, Paraguay, Perú, República Dominicana y Uruguay*, consultado en: <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/3092/30.%20Estado%20actual%20de%20la%20evaluaci%C3%B3n%20docente%20EN%2013%20PA%203%208DSES%20DE%20AM%C3%89RICA%20LATINA.pdf?sequence=1&isAllowe>