



**Reflexiones y propuestas en torno a la evaluación del
desempeño docente. Experiencias de evaluadores
certificados**

**Reflections and proposals around the evaluation of teaching
performance. Experiences of certified evaluators**

José Alejandro Morales Soto
Secretaría de Educación Chiapas
josealmoraless@gmail.com
Alma Rosa Pérez Trujillo
Universidad Autónoma de Chiapas
almarpt@hotmail.com

20

RESUMEN:

El presente artículo surge de la investigación titulada “Experiencias de docentes evaluadores certificados. Análisis de la evaluación del desempeño en México”. El objetivo de este texto es presentar las propuestas de los evaluadores certificados sobre las mejoras hacia una evaluación docente, entendiéndola como un proceso necesario para fortalecer el Sistema Educativo Mexicano. Las reflexiones que se presentan aquí giran en torno a tres categorías: ¿Quién debe evaluar a los maestros? ¿Qué se debe evaluar? Y ¿Con que instrumentos evaluar?, producto de las reflexiones y experiencias de los evaluadores entrevistados.



ARTÍCULO

PALABRAS CLAVE: Evaluación docente, evaluadores certificados, calidad educativa, evaluación formativa, cultura de evaluación

ABSTRACT:

This article arises from the research entitled “Experiences of certified evaluating teachers. Analysis of the performance evaluation in Mexico”. The objective of this text is to present the proposals of the certified evaluators on the improvements towards a teaching evaluation, understanding it as a necessary process to strengthen the Mexican Educational System. The reflections presented here revolve around three categories: Who should evaluate teachers? What should be evaluated? And with what instruments to evaluate? Product of the reflections and experiences of the interviewed evaluators.

21

KEYWORDS: Teaching evaluation, certified evaluators, educational quality, formative evaluation, evaluation culture.

INTRODUCCIÓN:

Para nadie es un secreto las deficiencias en las que se encuentra el Sistema Educativo Mexicano, por lo que urge tomar medidas tendientes a mejorar los aprendizajes de los estudiantes en todos los niveles. En este caso, una de las



ARTÍCULO

medidas que se tomaron en el periodo 2012-2018, fue la de centrarse en la evaluación de los docentes como una estrategia para mejorar la calidad de la educación. Ésta pues se entiende a partir de considerar al maestro como una de las figuras centrales en el proceso de enseñanza y aprendizaje, ya que el trabajo que realizan dentro de las aulas se considera determinante para lograr buenos resultados con sus estudiantes. En este sentido, se inició un proceso para evaluar el trabajo de cada uno de ellos, a través de diferentes acciones como la evaluación de conocimientos generales o de proyectos de enseñanza.

Es importante señalar que esta estrategia puesta en marcha con la reforma educativa del 2013 y con la creación ese mismo año del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), y quien delega al Servicio Profesional Docente (SPD) como el encargado de emitir los lineamientos para los procesos de evaluación, regularlos, darles seguimiento y comunicar resultados, hoy día no está vigente, ya que se realizó una nueva modificación constitucional en 2019 y con ella desaparece el INEE y en consecuencia se elimina la evaluación docente como se había establecido por el SPD. A pesar de ello, consideramos importante presentar las experiencias de los que fueron certificados por el SPD como evaluadores, a fin de recuperar en ellas, diferentes propuestas sobre la evaluación docente que surgen de la experiencia vivida por estos actores educativos.

De alguna forma, a partir de la reforma educativa de 2013 lo que se buscó con estos procesos de evaluación (que no han sido los primeros en aplicarse, pues se tiene experiencia con procesos de selección para el ingreso al servicio o la



ARTÍCULO

aplicación de evaluaciones en programas como Carrera Magisterial) es conocer y reconocer la idoneidad o no de los maestros en servicio, a través de distintos medios, entre ellos la aplicación de pruebas estandarizadas. Sin embargo, evaluar a los maestros no es una tarea fácil, requiere del apoyo de todos los involucrados, de expertos en el tema y de instituciones que puedan llevarla a cabo.

En estos procesos que comenzaron de manera formal en 2015, participaron docentes de los niveles de educación básica y media superior, que fueron certificados en evaluación por el INEE y el SPD. En este sentido, son estos agentes que dan cuenta de sus experiencias en la evaluación del desempeño docente y que pueden y deben servir como fuente de información confiable sobre las formas en que estos procesos pueden mejorarse, pues si de algo se puede estar seguro, es que evaluar al sistema educativo y sus componentes es algo que se debe realizar si se quiere mejorar el proceso educativo.

A continuación, se recogen estas voces que brindan reflexiones sobre las formas en que se llevó a cabo la evaluación del desempeño docente y algunas propuestas de mejora sobre los mismos, reconociendo que los evaluadores son docentes que estuvieron de los dos lados de la evaluación, es decir, fueron evaluados con los mismos instrumentos que evaluaron a sus compañeros del gremio magisterial.



La evaluación del desempeño docente en México

En el periodo 2012-2018 se inicia una serie de transformaciones en el Sistema Educativo Mexicano en materia de evaluación, especialmente a los docentes en servicio. Como hemos mencionado, estos procesos de evaluación no eran del todo nuevos, pues ya había precedentes en procesos de ingreso al servicio, para ascensos de manera vertical y con el Programa Carrera Magisterial. Este último, inicia en 1993 con el Acuerdo para la Modernización de la Educación Básica (ANMEB) y como propósito principal se planteaba ser un sistema de promoción horizontal para directores, docentes frente a grupo, supervisores y Asesores Técnicos Pedagógicos mediante el incremento salarial visto como un reconocimiento al buen desempeño.

En el año 2013, se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y en ella, se delega al INEE como un instituto encargado de regular los procesos de ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia en el servicio docente. Esto, se observa en su Artículo 7º, Fracción III, inciso b) La evaluación del desempeño de quienes ejercen funciones docentes, directivas o de supervisión, determinando el propio instituto los niveles mínimos para la realización de dichas actividades. Esta evaluación planteaba la regulación del servicio docente, entendida por un lado como el reconocimiento a través de incentivos para los docentes que obtuvieran buenos resultados y la permanencia en el mismo.

La LGSPD regulaba el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio, aunque la situación que causó más polémica fue la



ARTÍCULO

evaluación enfocado en la permanencia, ya que el fin último de dicha evaluación era asegurar la calidad de los docentes en las aulas. Sin embargo, una evaluación por sí sola no genera los resultados esperados, hace falta toda una serie de acciones enfocados en fortalecer las competencias de los profesores y de todos y cada uno de los elementos que conforman el Sistema Educativo en general, además de las condiciones de vida de cada uno de los educandos.

Cabe mencionar que el SPD, era un organismo creado con la finalidad de regular los procesos de evaluación a docentes y futuros docentes, en coordinación con el INEE, sin embargo no contaban con la experiencia ni la infraestructura para llevar a cabo las evaluaciones como tal, por lo que contratan al Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL) para tales actividades, el cual es una asociación que tiene una gran experiencia en la aplicación de evaluaciones estandarizadas en diferentes niveles educativos, desde media superior hasta superior, pero que no tenía experiencia evaluando profesores y su práctica.

Evaluadores certificados

El SPD, se convirtió en el organismo regulador de los procesos de evaluación de desempeño docente y dentro de sus funciones se encontraba la regulación de los lineamientos para la certificación de los mismos, esto se puede constatar en la LGSPD, Artículo 7, Fracción III, inciso c) donde se establecía que sería el SPD quien emitiría los requisitos y procedimientos para la certificación de los



ARTÍCULO

evaluadores, además que en su artículo 52, establecía que aquellos profesores que participarían como evaluadores del desempeño docente, deberían estar evaluados y certificados por el Instituto.

El evaluador tenía, dentro de sus obligaciones según el Artículo 47 la de aplicar sus conocimientos, habilidades, aptitudes y experiencia en la Evaluación del Desempeño docente, de forma ética y responsable, con el fin de contribuir en la mejora de la profesión docente, de asesoría técnico-pedagógica, de dirección o de supervisión en la educación obligatoria en el Sistema Educativo Nacional.

En este sentido, los evaluadores certificados eran maestros en servicio en los diferentes niveles y en diferentes funciones: docentes, técnicos docentes, directores, supervisores y Asesores Técnicos Pedagógicos. De alguna manera, estaban formados en el área del conocimiento a evaluar, pues contaban con una formación profesional en el área de la educación, ya sean egresados de escuelas normales o de algún área de educación; además, hay que sumarle que contaban con experiencia en el servicio, incluidos algunos estudios de posgrado.

El hecho de que los evaluadores fueran docentes en servicio, que eran parte del sistema educativo y que conocían la realidad de este, fue uno de los aspectos que ayudó a la aceptación de la evaluación por los docentes. Para los evaluadores certificados, el ser parte del sistema educativo, el ser una figura que conoce la práctica escolar, les brindaba las herramientas para entender el seguimiento de los docentes en las actividades escolares. Por otro lado, reconocer las condiciones contextuales en las que se labora y la forma en que ellos llevan a cabo su práctica



ARTÍCULO

docente, se convirtió en un instrumento fundamental para entender el trabajo de los profesores evaluados y ayudarles a asignar una valoración a las tareas que se enfrentaron en las jornadas de evaluación.

El conocimiento en los temas de evaluación era otro asunto aparte. Los evaluadores reconocían que algunos de los temas tratados en los cursos que tomaron para acceder a la certificación no eran del todo dominados por ellos, sobre todo en el manejo de las rúbricas. Algunos temas como evaluación por competencias eran nuevos para ellos, y la utilización de diversos instrumentos, eran un aspecto que comenzaban a conocer y no utilizaban con frecuencia.

Además, hay que sumar a esto la subjetividad de cada evaluador certificado, ya que en “la emisión de un juicio [...] intervienen dimensiones del sujeto u objeto evaluado que no entran en la valoración pero que la condicionan” (Careaga, 2001, 346). Se puede decir entonces, que la evaluación del desempeño docente no siempre resultaba del todo objetiva. En cada una de las valoraciones que realizaban los evaluadores iban incluidos aspectos que tenían que ver con la práctica docente y entraba en juego la formación inicial profesional y la actualización permanente que cada uno de ellos había tomado en el transcurso de su servicio profesional y de esta forma, ubicar los aspectos que les sugerían las rúbricas para asignar una calificación.



Calidad de la evaluación

Un segundo cuestionamiento que se puede realizar a la evaluación del desempeño docente es ¿Qué evaluar? Para responder a esta interrogante es conveniente revisar el aspecto de la calidad, el cual fue un concepto clave para entender la política educativa del sexenio 2012-2018. Y en un segundo momento, revisar los productos que eran objeto de las evaluaciones y de las valoraciones para asignar de esta forma un puntaje final.

Con respecto al primer punto, hablar de la calidad de los procesos de evaluación, nos remite a analizar el concepto de calidad en educación, pues este era el principal objetivo de los procesos de evaluación. La calidad, para el INEE era entendida con base en dimensiones como la pertinencia, relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad. En este caso, esta calidad de la que se habla se centraba en aspectos como atender las necesidades de los educandos tomando en cuenta el contexto en el que se desenvuelven, asegurar el ingreso y la eficiencia terminal de los educandos en edad escolar, las condiciones de infraestructura y humanos para lleva a cabo el proceso educativo y brindar los apoyos necesarios, sobre todo para aquellas zonas más rezagadas del país.

En este mismo sentido, desde el artículo 3º, en la fracción I Y II, inciso d) se hablaba de calidad de la educación, entendida como el mejoramiento constante y el máximo logro académico de los educandos. Entonces, se entiende que la evaluación del desempeño tenía que impactar en los resultados de aprendizaje de



los estudiantes, cuestión que no terminó de concretarse pues estos procesos se terminaron en el año 2018, con la entrada de un nuevo gobierno.

Ahora bien, para llevar a cabo las tareas evaluativas se utilizaron rúbricas, entendiendo a estas como “un registro evaluativo que posee ciertos criterios o dimensiones a evaluar y lo hace siguiendo unos niveles o gradaciones de calidad y tipificando los estándares de desempeño” (Cano, 2015, 267). En este aspecto cabe destacar que para los evaluadores estos no eran del todo conocidos y su uso era muy limitado para cada uno de ellos. Las rúbricas, son instrumentos que facilitan la calificación de productos e incluyen aspectos cualitativos y cuantitativos, pero que no siempre resultaba fácil entender.

Además, estas rúbricas se fueron haciendo del dominio público, de personas y organizaciones que lucraban con ellas para facilitar el trabajo a los docentes notificados para la evaluación del desempeño y de esta forma asegurar un nivel destacado, obteniendo con ello un incremento salarial. En este sentido, se hacía necesario, modificar constantemente este instrumento de tal forma que asegurar una evaluación lo más imparcial posible.

Evaluación formativa

Un tercer interrogante sería ¿Para qué evaluar? En este aspecto, se rescata el sentido de la evaluación del desempeño docente, pues desde los lineamientos y reformas a la política educativa, proponían la mejora de la práctica docente, es



ARTÍCULO

decir, la utilización de la evaluación con fines formativos. Se trataba pues de lograr que, a partir de los resultados de las evaluaciones, se buscaran las estrategias para asegurar una actualización de los docentes al reconocer sus debilidades y amenazas, reconociendo que:

el propósito más importante de la evaluación del aprendizaje no es sancionar el nivel alcanzado al final de un ciclo en términos de satisfactorio o no en relación con las metas que define el currículo (propósito sumativo), sino el de contribuir al logro de esos propósitos de aprendizaje al dar al docente y a los estudiantes mismos una retroalimentación que, por su oportunidad y riqueza, les permita orientar mejor sus esfuerzos ulteriores (propósito formativo). (Martínez, 2016, 55)

La evaluación del desempeño no logró llegar a este punto, pero sí logró ser un gran diagnóstico sobre el trabajo que se realiza en las aulas, las deficiencias que tienen los profesionales de la educación, así como las deficiencias del mismo sistema educativo. En el primer punto, la evaluación del desempeño docente logró dar cuenta de una parte de las competencias docentes, sobre todo en el área de habilidades intelectuales para argumentar sobre el trabajo realizado en las aulas. De alguna manera, sirvió para conocer las necesidades a las que se enfrentaban los docentes todos los días pues eran parte de las situaciones que planteaban en sus planeaciones o proyectos de enseñanza.

Se puede decir entonces, que la evaluación del desempeño no logró cumplir lo que prometió pues el énfasis estaba en lograr evaluar a todos los docentes que forman parte del sistema educativo mexicano y, por lo tanto, no logró llegar al punto más importante de un proceso de evaluación, la retroalimentación y



seguimiento para la mejora. Esto, se debe al gran número de docentes que forman el gremio magisterial, el tiempo que duró la aplicación de la reforma y las resistencias que se vivieron con la implementación de esta política educativa.

Metodología

Para la realización del presente estudio se contaron con diez entrevistas a profundidad a docentes evaluadores de los estados de Chiapas, Veracruz, Yucatán y Coahuila, de los niveles de primaria y secundaria. Estas se realizaron durante el mes de mayo y junio del año 2020 a través de medios electrónicos (Videollamadas por Facebook Messenger y WhatsApp), debido a que las condiciones de confinamiento por el COVID-19 no permitieron realizar desplazamientos físicos por el país.

31

Los informantes fueron identificados en el estado de Chiapas a través de una red de trabajo, ya que los docentes evaluadores han tejido redes de colaboración y a pesar del tiempo y de la distancia de unos a otros, continúan en contacto ya sea por amistad o por trabajo.

En cuanto a los perfiles de los docentes participantes, estos fueron 4 hombres y 6 mujeres, 7 de los cuales son del nivel primaria, 2 de secundaria y 1 de educación especial. Todos ellos cuentan con licenciatura en el nivel del que forman parte, así como estudios de maestría y 3 de ellos cuentan con estudios de doctorado. Para fines del estudio, se conservó el anonimato de cada una de las



personas entrevistadas, asegurando la confidencialidad de cada una de las respuestas.

Resultados. Propuestas de mejora de evaluadores certificados

Desde las experiencias de los evaluadores certificados, que fueron quienes vivieron más de cerca estos procesos se rescatan algunas propuestas y reflexiones en torno a la evaluación del desempeño. Estas, son resultado del trabajo que llevaron a cabo en los periodos de evaluación, pero al mismo tiempo como docentes que fueron evaluados. Para ello, se utilizaron las siguientes categorías: ¿Quién evalúa? ¿Con qué instrumentos evaluar? Y ¿Qué evaluar?

¿Quién evalúa?

En primer lugar, el órgano evaluador fue CENEVAL, organismo que tiene una larga trayectoria en procesos de evaluación estandarizados, pero que no estaba preparado para evaluar docentes. La evaluación de los maestros no es algo que pueda tomarse a la ligera o considerarla como la evaluación aplicada para el ingreso a alguna escuela, pues el sentido mismo del trabajo docente se encuentra en su práctica misma, al cual se tienen que aterrizar los resultados, es decir, el principio y fin último de una evaluación docente es la mejora del trabajo que realizan los profesores en las aulas.

Entonces, se requiere de un órgano que cuente con recursos materiales y humanos con experiencia en el trabajo con docentes y que comprenda la



ARTÍCULO

importancia y complejidad de evaluar a profesores. De alguna forma, una institución que esté enfocada en la mejora del trabajo de los maestros.

En este sentido, la propuesta gira en torno a recuperar el papel de las figuras educativas que se encuentran cerca del trabajo docente. Si lo que se quiere es mejorar la práctica docente, entonces la evaluación debe basarse en la misma. Para este caso, el papel de los directivos, supervisores y Asesores Técnico Pedagógicos (ATP) es determinante para darle un seguimiento puntual de las actividades en las aulas. Estas figuras educativas son las que conocen mejor los contextos que cualquier evaluador externo, claro que no estamos diciendo que la evaluación externa no sea pertinente, sino que, el conocimiento de esos actores educativos en torno al trabajo de los docentes debe ser rescatado y aprovechado.

En esta ruta, el seguimiento que le dan a la práctica docente es determinante, el cual debe girar en dos cuestiones: el apoyo a la práctica y la gestión para la actualización del docente. Si estamos hablando de una evaluación formativa, entonces lo que se espera de estas revisiones al trabajo de los maestros en las aulas, es que les puedan guiar en un trayecto formativo y en el apoyo con las situaciones que no son del dominio de cada uno de ellos.

Es necesario reconocer que los directivos, supervisores y ATP no son figuras educativas del todo capacitadas para una evaluación del desempeño, pero son figuras que conocen de cerca la práctica docente pero que por cuestiones administrativas se alejan de ella. Una formación y actualización constante serán necesarias para mejorar el desempeño, así como el apoyo que pueden brindar a los



ARTÍCULO

docentes que tengan a su cargo, sobre todo a aquellos docentes de nuevo ingreso que no encuentran un apoyo puntual en sus superiores. Uno de los puntos centrales de la evaluación de directivos, es que esta debe tomarse como un complemento de una evaluación más completa y, por lo tanto, de un seguimiento de la actualización y mejora de la práctica de cada docente evaluado.

¿Qué evaluar?

Si lo que se quiere es mejorar la práctica docente, entonces lo que se debe evaluar es la practica misma, sino se está hablando de cosas vacías. Para entender mejor esta propuesta es relevante mencionar que la evaluación del desempeño docente se basaba en las Planeaciones Didácticas Argumentadas, los Expedientes de Evidencia de Enseñanza y, en la última etapa en los Proyectos de enseñanza. Si lo que se trata es evaluar el trabajo que realizan los docentes en las aulas, estos instrumentos no lo reflejaban, por lo que una de las propuestas es la evaluación in situ.

La evaluación in situ fue uno de los temas más debatidos en los foros llevados a cabo para legitimar la evaluación del desempeño docente, sin embargo, no fue algo que pudo llevarse a cabo. La razón del fracaso de una evaluación in situ, obedece a la enorme cantidad de docentes del sistema educativo, así como de las condiciones en las que laboran y del presupuesto que cada vez es mucho menos para el sector educativo.



ARTÍCULO

Pero estos procesos se fueron viciando, pues pronto aparecieron figuras que ofrecían asesorías para la realización de estos, personas y organizaciones en todo el territorio nacional que vendían los proyectos, las planeaciones o se ofrecían a realizar todo el proceso en nombre del docente. El éxito que fueron teniendo estas figuras se debe en parte a la incertidumbre que tenían los docentes con el proceso mismo y, por otro lado, el miedo y resistencia a la evaluación de muchos docentes, pues veían en este proceso el peligro de perder el trabajo.

Los evaluadores, se enfrentaban a textos que de alguna forma seguían la misma línea de trabajo, que en parte no reflejaban las condiciones contextuales que se manifestaban en el mismo o que eran copia de otros trabajos leídos con anterioridad, pero enfocados en otra región del país. Claramente eran productos que no reflejaban la práctica del docente evaluado pero que poco o nada podían hacer para frenar actividades tan poco éticas como estas.

¿Con qué instrumentos evaluar?

Por último, una de las propuestas muy marcadas por los evaluadores tiene que ver con los instrumentos de evaluación, en este caso, las rúbricas. La evaluación del desempeño docente fue un proceso que poco a poco fue cayendo en actividades poco éticas como la venta de proyectos de enseñanza o de planeaciones, por lo que una de las propuestas desde los evaluadores era la constante renovación de estos instrumentos para evitar que pudieran ser controlados por agentes externos a la evaluación y con ello dar pauta a una evaluación poco centrada en la realidad.



ARTÍCULO

La evaluación del desempeño, por un lado, era considerada como una estrategia para dejar sin derechos laborales a una gran cantidad de docentes o privatizar la educación, pero al mismo tiempo, para muchos docentes más, era una oportunidad para obtener un incremento salarial si obtenían un buen puntaje, por lo que era fácil acudir a personas o grupos de personas que intentaban lucrar con el proceso. Sin duda alguna, la formación ética en la evaluación también debe ser uno de los aspectos a tomar en cuenta en procesos futuros.

CONCLUSIONES:

La evaluación es un proceso necesario para conocer el nivel en el que se encuentra el sistema educativo; es una manera de reconocer las deficiencias, necesidades y posibilidades de mejora, además de que permite contar con información pertinente para la toma de decisiones y la posible implementación de políticas educativas.

Con el fin de mejorar la calidad de la educación, en el sexenio 2012-2018 se implementaron evaluaciones al desempeño docente, cuya figura más destacada fueron los evaluadores, quienes fueron certificados por el SPD en conjunto con el INEE y eran contratados por CENEVAL para llevar a cabo la evaluación de los productos de sus compañeros docentes. Estos docentes, contaban con una gran experiencia en la práctica docente y fueron formados en temas de evaluación que poco a poco fueron haciendo suyos mientras acudían a los periodos convocados por la autoridad educativa.



ARTÍCULO

Dentro de las tareas que tenía era el emitir valoraciones sobre los argumentos que presentaban los profesores sobre el trabajo que desempeñaban en las aulas. Asimismo, fueron sujetos que conocieron de cerca los productos que enviaban los maestros y como estos, de alguna manera reflejaban las deficiencias de las competencias de los docentes, además, de las acciones que estos llevaban a cabo para poder dar respuestas a las exigencias de la evaluación del desempeño.

En este sentido, es importante rescatar algunas reflexiones y propuestas que permiten considerar mejoras a un proceso que provocó toda una serie de resistencias por parte del gremio magisterial, pero a consideración de cada uno de ellos, fue un proceso que pude servir mucho al sistema para mejorar sus procesos y resultados. Algunas de estas propuestas giran en torno al rescate de figuras de directivos, supervisores y ATP's como figuras que conocen el contexto de trabajo de los profesores y pueden dar un seguimiento puntual a la formación y actualización de cada uno de ellos.

También, el rescate de una verdadera evaluación con carácter formativo, pues una evaluación que era considerada como punitiva, sometió a los docentes a la búsqueda de alternativas poco éticas que en nada ayudaron a mejorar la educación en nuestro país. Esta situación, tendría que fomentar una cultura de la evaluación, centrada en la mejora continua y no como un sistema de control por parte de las autoridades educativas.

Establecer una cultura de la evaluación significa que los docentes no lo vean como un sinónimo de control, como un castigo para aquellos que no cumplen con



ARTÍCULO

los estándares establecidos, sino como una fuente de información y toma de decisiones que oriente la mejora de la práctica misma, es decir, crear una cultura de la evaluación donde los profesores “crean que el proceso puede provocar cambios significativos y traer beneficios”. (Lampert y Holgado, 2001, 227)

La evaluación es y debe ser necesaria si se quiere mejorar el sistema educativo, pero no debe tomarse como el único medio para lograrlo, y mucho menos, enfocarse en un solo actor educativo del sistema, sino voltear a ver a todos los actores del mismo. Es necesario generar una cultura de la evaluación “que implica tener valores socialmente compartidos, dar cuenta de nuestras responsabilidades y afrontarlas; es decir, estar abiertos y promover que se evalúe el producto de nuestros compromisos”. (Valenzuela, Ramírez y Alfaro, 2011, 47)

38

REFERENCIAS:

- Cano, E. (2015). Las rúbricas como instrumento de evaluación de competencias en educación superior: ¿uso o abuso? Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado. 19(2). pp. 265-280
- Careaga, A. (2001). La evaluación como herramienta de transformación de la práctica docente. Educere. 5 (15). pp. 345-352.
- DOF (26/02/2013). DECRETO por el que se reforman los artículos 3o. en sus fracciones III, VII y VIII; y 73, fracción XXV, y se adiciona un párrafo tercero, un inciso d) al párrafo segundo de la fracción II y una fracción IX



ARTÍCULO

al artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Recuperado de:

http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/pdf/promulgacion_dof_26_02_13.pdf

DOF (11/09/2013). DECRETO por el que se expide la Ley General del Servicio Profesional Docente. Recuperado de:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5313843&fecha=11/09/2013

DOF (13/03/2018). LINEAMIENTOS para la selección, capacitación y certificación de evaluadores del desempeño en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2018-2019. LINEE-06-2018. Recuperado de: http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5515881&fecha=13/03/2018

39

Lampert, E. y Holgado, M. (2001). La creación de cultura de la evaluación institucional. *Anales de pedagogía*. 19. Pp.221-240.

Martínez, F. (2016). La evaluación de docentes de educación básica. Una revisión de la experiencia internacional. México: INEE.

Valenzuela, J., Ramírez, M. y Alfaro, J. (2011). Cultura de evaluación en instituciones educativas. Comprensión de indicadores, competencias y valores subyacentes. *Perfiles educativos*. XXXIII (131).