



uaim

RA XIMHAI

Volumen 11 Número 4 Edición Especial
Julio - Diciembre 2015
113-124

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

TEACHER PERFORMANCE EVALUATION

Guadalupe Iván **Martínez-Chairez**¹ y Albertico **Guevara-Araiza**²

¹Docente investigador de la escuela Normal Rural Ricardo Flores Magón de Saucillo, Chihuahua, México. ²Docente Investigador de Universidad Pedagógica Nacional del Estado de Chihuahua. Campus Delicias, Delicias, Chihuahua, México. Responsable: Guadalupe Iván Martínez Chairez. Calle Abasolo #1153, congregación Ortiz, Rosales, Chihuahua, México. C.P. 33124 Celular (639) 1022471. Correo martinezchairezivan@hotmail.com.

RESUMEN

El presente reporte de investigación surge de un estudio que se desarrolló durante los ciclos escolares 2013-2014, 2014-2015, en la región centro sur del estado de Chihuahua, en el Sector educativo 25, integrado por cinco zonas escolares que proporcionan sus servicios a los municipios de Meoqui, Julimes y Delicias. El estudio realizado es de corte mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional. Algunos resultados son: existe una correlación de 0.578 entre los años de servicio del docente y el puntaje asignado a sus alumnos en carrera magisterial; no existe asociación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora; no existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos en pruebas estandarizadas. El 2.4% de la muestra representativa presentó un excelente desempeño docente, el 7.3% un mal desempeño docente. 39% de los docentes observados se ubican con un buen desempeño docente.

Palabras clave: desempeño, desempeño profesional.

SUMMARY

This research report comes from a study that was developed during the school years 2013-2014, 2014-2015, in the southern state of Chihuahua central region, in the education sector 25 consisting of five school zones that provide services to Meoqui municipalities, Julimes and Delicias. The study is a mixed court, correlational comprehensive sequential procedure. Some of the results is that there is a correlation between the 578 years of service of teachers and the score assigned to students in teaching career, but there is no association between teacher performance and the context in which it works, in addition there is no relationship between the teacher performance and school performance of students on standardized tests. 2.4% of the representative sample presented an excellent teacher performance, 7.3% have a bad teacher performance, but it is noteworthy that 39% of teachers observed lies with good teaching performance.

Key words: performance, professional performance, teacher performance.

INTRODUCCIÓN

Diferentes niveles de gobierno consideran al desempeño docente como un problema latente, así lo han transmitido a la sociedad mexicana en sus diversos discursos, y para ello se sustentan en las puntuaciones obtenidas en pruebas estandarizadas de gran escala tanto nacionales como internacionales: ENLACE, EXCALE, PISA, entre otras. Estos referentes han sido de utilidad para realizar clasificaciones y diferenciaciones entre escuelas, docentes, y directivos, también para ejecutar reformas educativas de gran calado.

La evaluación docente empezó a tener un papel estratégico dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN) en la década de los noventa: En 1992 se expidió el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica, una de sus finalidades era atender a la formación profesional del docente, por lo tanto era necesario fortalecer la capacitación y actualización permanente de los profesores

que se encontraban en servicio. En 1993 se inició con el Programa Nacional de Carrera Magisterial, cuyo propósito principal era el de promover la profesionalización de los docentes, directivos y asesores técnico pedagógicos (ATP) del SEN, mediante un mejor salario para que los profesores considerados como buenos se mantuvieran dentro del grupo.

Desde la perspectiva de la OECD (2005) y la SEP-DGEP (2010) *los métodos de recolección de información utilizados son: indicadores de rendimiento escolar, pruebas de conocimientos y habilidades docentes, y la aplicación de cuestionarios a directores, pares docentes, padres de familia o alumnos.*

En 2008 las evaluaciones, que se habían realizado solamente a profesores en servicio, se utilizan para el ingreso, a través del Concurso Nacional para el Otorgamiento de Plazas Docentes: el Examen Nacional de Conocimientos y Habilidades Docentes (ENCHD). En 2011 se establece la Evaluación Universal a los docentes de México, programa de carácter obligatorio para docentes, directivos y Apoyo Técnico Pedagógico, tanto de escuelas públicas como privadas, proyectado para realizarse cada tres años: 2012 a docentes de primaria, 2013 a secundaria y 2014 preescolar y educación especial.

El propósito de esta evaluación era el de apoyar a los participantes a crear su trayecto formativo de acuerdo a los resultados obtenidos, ya que con esto los maestros tomarían cursos de acuerdo a las necesidades detectadas, lo que repercutiría directamente en sus prácticas de enseñanza y por ende en el aprovechamiento escolar de sus alumnos.

Sin embargo, en septiembre del 2013 se promulgó La Ley General del Servicio Profesional Docente, que en el artículo segundo expresa como objetivo, el regular el Servicio Profesional Docente en la Educación Básica y Media Superior, así como establecer los perfiles e indicadores de este servicio, y asegurar la transparencia y rendición de cuentas en el Servicio Profesional Docente.

Para la SEP (2010), en los lineamientos de evaluación docente, la *evaluación del desempeño de una persona*:

...significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función.

Mientras que para la propia SEP (2010), la *evaluación del desempeño docente* es un proceso sistemático cuyo propósito es *emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente.*

Según Peña (2002) el término *desempeño profesional* es *toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta, de que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución*, para Ponce (2005) el desempeño profesional docente es la actuación del profesor de acuerdo a sus competencias pedagógicas para poder orientar, guiar, y evaluar el proceso de aprendizaje del alumno, para lo cual se debe tener el dominio de tareas y funciones específicas para la función docente.

MATERIALES Y MÉTODOS

Esta investigación es de tipo mixto, de procedimiento secuencial comprensivo-correlacional; la primera fase, para explorar el objeto de estudio de acuerdo a la perspectiva de los participantes, es de corte cualitativo, lo que permite su comprensión, mientras que en la segunda fase se recogieron datos cuantitativos que se sometieron a pruebas estadísticas, con el fin de rechazar o no rechazar las hipótesis planteadas. El paradigma que guio el trabajo fue el pragmático, el cual considera que el conocimiento surge de las acciones, situaciones y condiciones que anteceden. Otorga mayor énfasis a lo que funciona, así como a la solución del problema, por tal motivo los investigadores utilizan diferentes enfoques, técnicas e instrumentos para comprender el objeto de estudio desde diversas perspectivas, y por ende la solución encontrada será más compleja (Creswell, 2003).

Las preguntas de investigación que orientaron esta investigación son:

¿Qué relación hay entre el desempeño docente y el rendimiento de los alumnos en las evaluaciones estandarizadas nacionales?

¿Qué factores influyen en un buen desempeño docente, de acuerdo a los profesores?

¿Cómo evaluar el desempeño docente según los profesores?

La primera fase del estudio se desarrolló en el Sector Educativo 25, contando con una muestra de 135 sujetos, que desempeñaban funciones de docentes frente a grupo, directores, Asesores Técnicos Pedagógicos (ATP) y supervisores escolares. Para recabar información cualitativa se aplicaron cuestionarios auto administrados tanto con preguntas abiertas como cerradas, también entrevistas a profundidad. La información obtenida se trabajó con el método de la teoría fundamentada, apoyándose en el software Atlas ti. En ésta, según Creswell, *el investigador pretende derivar una teoría abstracta, general de un proceso, acción o interacción fundamentada en los puntos de vista de los participantes en un estudio* (2003).

La segunda fase se dirigió por un enfoque cuantitativo, el diseño utilizado fue no experimental, transeccional correlacional. La población a quien se aplicó este estudio fueron los profesores que se desempeñan frente a grupo en la Zona Escolar 121, localizada en Cd. Meoqui Chihuahua, la cual está conformada por 53 docentes, pero solamente 48 ellos decidieron participar, la muestra representativa fue de 42 profesores, quienes fueron escogidos al azar, es decir una muestra probabilística.

Para recabar información de los participantes se realizaron videograbaciones de una jornada escolar de los docentes, además de analizar sus planificaciones didácticas, así como los instrumentos de evaluación que utilizan, lo que fue tasado mediante una lista de cotejo diseñada exprofeso para valorar el desempeño docente.

También se recabó información sobre el rendimiento de los profesores en evaluaciones estandarizadas para medir el desempeño docente, tal es el caso de los exámenes aplicados por carrera magisterial, así como las puntuaciones de los alumnos en evaluaciones de gran escala. Con los datos que se pudieron obtener el investigador realizó pruebas paramétricas y no paramétricas con el fin de poder dar respuesta a las preguntas planteadas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La información colectada través de las entrevistas y cuestionarios a docentes, directores, ATP y supervisores de las zonas escolares, se procesó y analizó utilizando el software Atlas ti, así fue posible efectuar codificaciones de cada una de las categorías, para después formular las redes (Figuras 1 y 2) que surgieron de las categorizaciones.

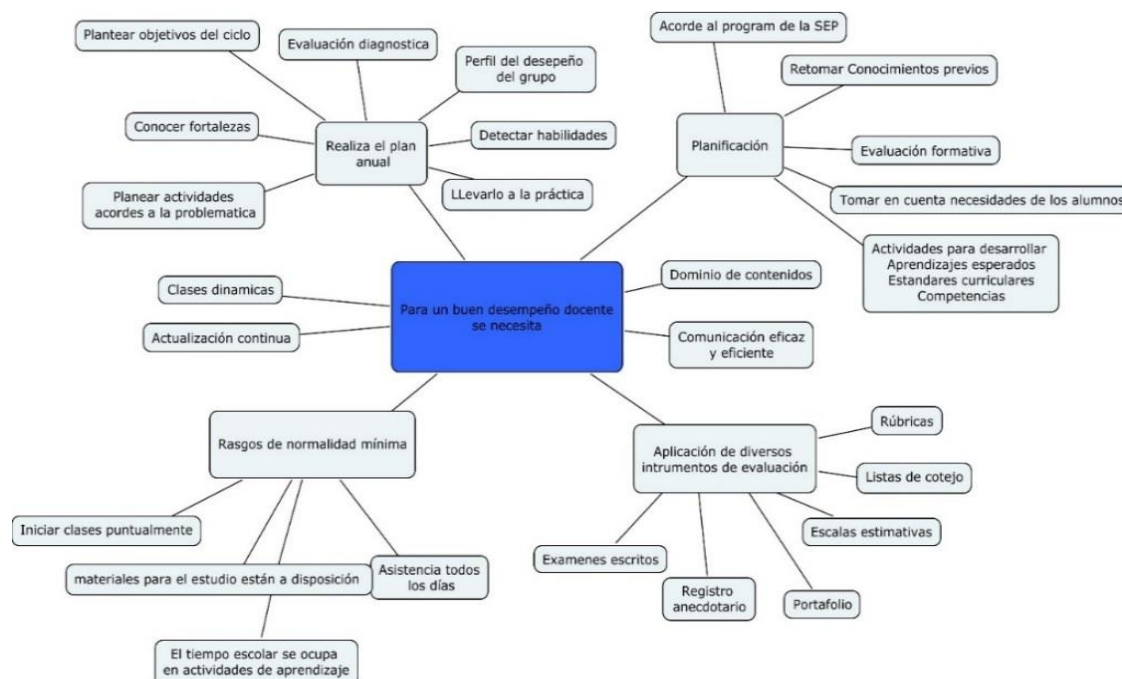


Figura 1.- Un buen desempeño docente.

Como se puede apreciar en la *Figura 1*, los profesores consideran que es necesario contar con el plan anual, mismo que es realizado al inicio del ciclo escolar con el fin de conocer las debilidades y fortalezas que presentan sus alumnos, así se podrá desarrollar un perfil del desempeño del grupo, también permite detectar la problemática que afecta al proceso de enseñanza aprendizaje, sobre la cual se planea una ruta de mejora, sin embargo en imperioso que se lleve a la práctica lo plasmado en éste.

Un elemento más para tener un buen desempeño docente es el realizar una planificación acorde al programa oficial vigente propuesto por la SEP, en ella se deben atender las necesidades de los alumnos, con actividades dinámicas donde el discípulo sea el centro del proceso de aprendizaje, para alcanzar los aprendizajes esperados planteados para su grado, así como el desarrollo de competencias. Esta planeación debe contemplar una evaluación con enfoque formativo, lo que exige aplicar diversos instrumentos para conocer avances o dificultades que enfrentan, así se hace posible realizar, en caso necesario, la retroalimentación adecuada o en su defecto el cambio de estrategias.

Lo anterior se puede apreciar dentro de los principios pedagógicos establecidos en Plan de Estudios 2011, mismos que rigen la educación básica en la actualidad. El primer principio, *Centrar la atención en los estudiantes y en sus procesos de enseñanza*, establece que el proceso de

enseñanza aprendizaje gira en torno al alumno, ya que él es el referente fundamental del aprendizaje. El segundo, *Planificar para potenciar el aprendizaje*, establece que la planificación es un elemento sustantivo de la práctica docente para potenciar el aprendizaje de los estudiantes hacia el desarrollo de competencias. Implica organizar actividades de aprendizaje a partir de diferentes formas de trabajo. (SEP, 2011) De acuerdo a esta postura, realizar una planificación requiere que el docente conozca lo que el programa establece que se esperan que aprendan, pero también saber cómo aprenden y las necesidades o dificultades que los estudiantes presentan.

En el principio *Evaluar para aprender*, se define a la evaluación como *el proceso que permite obtener evidencias, elaborar juicios y brindar retroalimentación sobre los logros de aprendizajes de los alumnos a lo largo de su formación* (SEP, 2011), por lo tanto la evaluación es una parte fundamental tanto para la enseñanza como para el aprendizaje.

Las categorías que se obtuvieron de la entrevistas con los profesores tienen gran relación con el perfil docente que presentó el INEE, en el que se da a conocer las características, cualidades y aptitudes deseables que los educadores deben contar para desempeñar su cargo de manera eficaz. En él se plasman las dimensiones que debe presentar todo docente:

1. Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprende y lo que deben de aprender.
2. Un docente que organiza, evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.
3. Un docente que se reconoce como profesional, que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en sus aprendizajes.
4. Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.
5. Un docente que participa en el funcionamiento eficaz de la escuela y fomenta su vínculo con la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.



Figura 2.- Evaluación del desempeño docente.

Los profesores que se encuentran frente a grupo, consideran que su desempeño docente no se debe evaluar solo con un examen nacional del rendimiento escolar como ENLACE (o PLANEA), ya que homogeniza a todos los alumnos, no toma en cuenta sus necesidades, ni el contexto donde se desarrolla. Señalan que tampoco es válido valorar su desempeño con un examen diseñado para

determinar su dominio de contenidos, enfoques y propósitos (como el de carrera magisterial o evaluación universal), ya que se han presentado casos en lo que estos exámenes se vuelven aplicar por la falta de confiabilidad.

En cambio están de acuerdo con una evaluación realmente formativa, que considere su labor dentro del aula, además creen conveniente el que se verifique que sus planeaciones sean acordes, tanto al programa como a las necesidades de los alumnos, y que sean llevadas realmente a la práctica profesional; aceptan: observaciones directas, aplicación sistemática de instrumentos de evaluación como rúbricas, listas de cotejo, escalas estimativas, en las que se pueda corroborar lo que realmente se hace dentro del salón, así como su grado de dominio y aplicación del programa escolar. Sin embargo, señalan que se debe evaluar en qué medida se llevan a cabo cada uno de los rasgos de la normalidad mínima escolar.

También consideran que deben existir exámenes para medir el rendimiento escolar de los alumnos, pero que tiene tomar en consideración el contexto donde se localiza la institución, la situación familiar que está viviendo, la infraestructura con que cuenta la escuela, las condiciones en que labora el docente, el número de alumnos con quien desempeña su trabajo. Además de existir una autoevaluación, coevaluación, y heteroevaluación, lo que permitiría contar con información suficiente para triangularla con los resultados de los exámenes realizados.

Para la SEP (2010), en los lineamientos de evaluación docente, la *evaluación del desempeño de una persona*:

... significa evaluar, por un lado, el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades establecidos por la institución de pertenencia, y por otro, la calidad con que se lleva a cabo la función en términos de rendimiento y los logros obtenidos en un tiempo determinado que permitan realizar una valoración y dar a conocer las fortalezas y áreas de oportunidad para la mejora de la función.

También para la propia SEP (2010), la *evaluación del desempeño docente* es un proceso sistemático cuyo propósito es *emitir juicios de valor sobre la calidad del cumplimiento de responsabilidades docentes en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de los estudiantes, a través de un seguimiento permanente.*

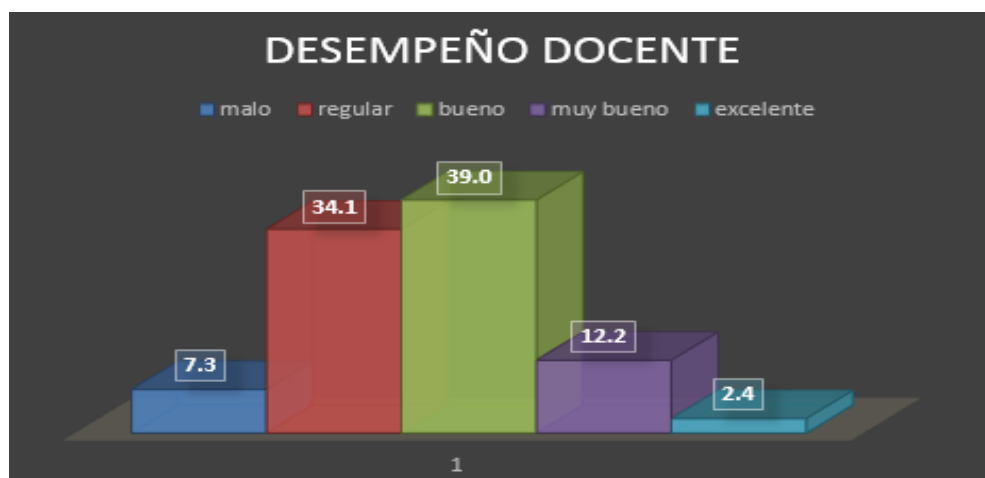


Figura 3.- Desempeño docente.

De las observaciones realizadas y el análisis estadístico ejecutado a la muestra representativa, se deduce que la menor cantidad de profesores se localizan en los extremos, es decir el 2.4% son considerados con un excelente desempeño, el 7.3% presenta un mal desempeño docente, pero 39% de los docentes observados se ubica con un buen desempeño docente. Mientras que el 12% está categorizado como muy bueno, este último porcentaje está representado solamente por el sexo femenino.

Hipótesis

H_1 : Existe relación entre el desempeño del profesor con el rendimiento del profesor en una evaluación estandarizada.

H_0 : No existe relación entre el desempeño del profesor con el rendimiento del profesor en una evaluación estandarizada.

Regla de decisión: No se rechazará la Hipótesis nula, si el valor de significancia obtenido excede 0.05 que corresponde a un 95 % de certeza. Si el valor de significancia obtenido del cálculo es igual o menor que 0.05 se rechaza H_0 .

Cuadro 1.- Correlación entre desempeño docente y su puntaje en prueba estandarizada

Correlaciones		Desempeño docente
	Correlación de Pearson	0.099
Puntaje de profesor en evaluación estandarizada	Sig. (bilateral)	0.686
	N	39

El análisis estadístico (con el software SPSS) arroja que existe una mínima correlación entre el puntaje del profesor en una evaluación estandarizada y su desempeño docente observado en este estudio, pero como el nivel de significancia es mayor al 0.05, no se cuenta con los datos necesarios para realizar afirmaciones sobre esta relación, por tal motivo se acepta la H_0 : No existe relación entre el desempeño del profesor con el rendimiento del profesor en una evaluación estandarizada.

H_2 : Existe asociación entre el nivel de carrera magisterial y el desempeño docente.

H_0 : No existe asociación entre el nivel de carrera magisterial y el desempeño docente.

Regla de decisión: $X^2_{obtenido} \geq X^2_{crítico} = 26.3$ entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0).
Si $X^2_{obtenido} < X^2_{crítico} = 26.3$ entonces no se rechaza la hipótesis nula (H_0).

La prueba estadística utilizada en este caso es χ^2

Cuadro 2.- Asociación entre el nivel de carrera magisterial del profesor y su desempeño docente. Pruebas de chi-cuadrado

		Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	de	15.517 ^a	16	0.487
Razón de verosimilitudes	de	16.152	16	0.442
N de casos válidos		39		

a. 23 casillas (92.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.03.

Para los datos sobre el nivel de carrera magisterial de los docentes y su desempeño laboral observado en este estudio, se aplicó la prueba de Chi cuadrada con la intención de probar si existe asociación entre ellos. De acuerdo a la regla de decisión planteada, el valor obtenido es de 0.487 siendo este menor al valor crítico de 26.3, por lo tanto se acepta la H_0 : *No existe asociación entre el nivel de carrera magisterial y el desempeño docente*. Esto se puede apreciar en que los docentes que presentan un mal desempeño docente están en dentro del nivel A o B de carrera magisterial, mientras que el 2.4% de la muestra que se localiza en el nivel D, que en este estudio fue el más alto, tiene un desempeño considerado como regular, además que del 100% de profesores que obtuvieron un muy buen desempeño, el 60% de ello no tiene ningún nivel de carrera magisterial.

H_3 : Existe asociación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora.

H_0 : No existe asociación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora.

Cuadro 3.- Asociación entre desempeño docente y el contexto donde labora el docente Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	8.676 ^a	12	0.730
Razón de verosimilitudes	11.640	12	0.475
Asociación lineal por lineal	0.100	1	0.752
N de casos válidos	39		

a. 17 casillas (85.0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 0.08.

Los comentarios de docentes que se recopilaron en la primera fase del estudio, hacen referencia a estar en desacuerdo a que se les evalué por medio de un examen estandarizado, ya que esta no considera las necesidades del contexto donde se labora, que era necesario observar lo que realmente se hace en una jornada de trabajo, al hacer el registro del desempeño docente y el contexto donde labora, se realizó la prueba de Chi cuadrada, su resultado es de 0.730, el cual es

menor al nivel crítico establecido, por lo tanto se acepta H_0 : No existe asociación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora

H_1 : Existe relación entre los años de servicio del docente y el puntaje asignado a sus alumnos en carrera magisterial.

H_0 : No existe relación entre los años de servicio del docente y el puntaje asignado a sus alumnos en carrera magisterial.

Cuadro 4.- Correlación entre los años de servicio del docente y su puntaje de carrera magisterial

Correlaciones		Puntaje asignado a alumnos en carrera magisterial
Años de servicio	Correlación de Pearson	0.578**
	Sig. (bilateral)	0
	N	40

**** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).**

Del análisis estadístico de estas variables por medio del coeficiente de correlación de Pearson, se obtuvo un nivel de significancia menor que 0.05 establecido, por tal motivo se rechaza H_0 : No existe relación entre los años de servicio del docente y el puntaje asignado a sus alumnos en carrera magisterial. Se confirma que existe una correlación de 0.578, que de acuerdo a Hernández, et al., (2006) es considerada como una correlación media entre las variables.

H_1 : Existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos en pruebas estandarizadas.

H_0 : No existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos en pruebas estandarizadas.

Cuadro 5.- Correlación entre el desempeño docente y puntaje de alumnos en evaluación estandarizada

Correlaciones		Puntaje asignado a alumnos en carrera magisterial
Desempeño docente	Correlación de Pearson	0.186
	Sig. (bilateral)	0.263
	N	39

Los datos recopilados del desempeño docente y el puntaje asignado a los alumnos en carrera magisterial se sometieron al procesamiento estadístico mediante el coeficiente de correlación de

Pearson, del cual se obtuvo un puntaje de 0.186, pero con un nivel de significancia de 0.263 mayor al 0.05 establecido, por tal motivo se acepta la H_0 : No existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos en pruebas estandarizadas.

A raíz de lo hasta aquí expuesto pueden obtenerse las siguientes conclusiones:

1. Como puede apreciarse en las figuras 1 y 2, los docentes asumen con responsabilidad el reto que, a partir de la publicación de la Ley del Servicio Profesional Docente, le ofrece la sociedad misma a través del aparato legislativo.
2. Las dimensiones y parámetros considerados por el INEE en la Evaluación del Desempeño Docente, se corresponden con las obligaciones que los mismos reconocen tener como resultado del ejercicio responsable de su profesión.
3. Los docentes consideran como necesaria la evaluación, tanto de su propio desempeño como el de los alumnos, sin embargo establecen un ejercicio justo como necesario para realmente impactar de forma positiva el rendimiento escolar. Para que ello sea posible, consideran, se deben contemplar las condiciones particulares de cada alumno y docente: ubicación geográfica, condiciones materiales, tamaño de grupo, origen socioeconómico, entre otras.
4. Los docentes ven a la evaluación como una aliada en pro de la mejora en el desempeño escolar, no se manifiestan reacios a someterse a ella, sin embargo guardan cierta desconfianza por la falta de confiabilidad de algunos instrumentos que se han utilizado en aplicaciones anteriores.
5. Al emplear la lista de cotejo elaborada para evaluar el desempeño docente, los profesores mencionan que un factor influyente en su desempeño es el contexto donde laboran, pero en este estudio en específico con profesores de la Zona escolar 121, el contexto no es un factor determinante, aunque también se puede apreciar que el desempeño de los profesores dentro del aula escolar no tiene ninguna relación o asociación con la evaluaciones que se realizan por medio de un examen estandarizado, además que las evaluaciones a gran escala como lo era ENLACE, no es un elemento esencial para evaluar el desempeño docente, ya que no tienen una relación entre ellos, pero si se puede observar que con más experiencia el profesor empieza a preparar a los alumnos para las posibles evaluaciones que se le impongan y que tengan repercusiones en su persona.

LITERATURA CITADA

- Barrera I., Myers R., Estándares y evaluación docente en México: el estado del debate. México: PREAL.
- Casanova M (1998). La evaluación educativa educación básica. México. SEP.
- Casanova, M. (2012) El diseño curricular como factor de calidad educativa. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación - Volumen 10, Número 4 Consultado en <http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol10num4/art1.pdf>
- Creswell, J. W. (2003). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches, 2nd ed. Thousand Oaks, California, U. S. A.: Sage Publications.

- Gobierno de la República (2013). Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. México, D. F.
- INEE. (2005). La calidad de la educación básica en México, 2005. México: INEE.
- OCDE. (2010). Informe de las prácticas de la Evaluación de la Educación Básica en México, 2010. México: SEP.
- OCDE. (2011). Establecimiento de un marco para la evaluación e incentivos docentes: Consideraciones para México. OECD Publishing. En <http://dx.doi.org/10.1787/9789264059986-es> Consultado 9 de septiembre del 2013.
- Peña González, A, M. (2002). Análisis del Instrumento de Evaluación del Desempeño Docente, de los centros educativos privados del distrito No. 11-02 de Puerto Plata. <http://www.oei.es>
- PONCE M. Z. (2005) El Desempeño Profesional Pedagógico del Tutor del Docente en Formación en la Escuela Primaria como Microuniversidad. Tesis de Dr. en Ciencias Pedagógicas Instituto Superior Pedagógico "Juan Marinello". Matanzas.
- SEP. (2013) Consejos Técnicos Escolares. En nuestra escuela... todos aprendemos. Primera sesión. Consultado en http://basica.sep.gob.mx/seb2010/pdf/SEP08082013/PRIMERA_SESIO_N_CTE.pdf. Fecha de consulta 7 de noviembre del 2014.
- SEP. (2014) Perfil, Parámetros e Indicadores para Docentes y Técnicos Docentes y Propuesta de etapas, aspectos, métodos e instrumentos de evaluación. Consultado en <http://www.inee.edu.mx/index.php/component/content/article/557-dialogos-con-docentes/1719-documentos-de-apoyo>, fecha de consulta 8 de mayo del 2014.
- SEP-SNTE (2012), Acuerdo para la evaluación universal de docentes y directivos en servicio de educación básica. Consultado en <http://www.evaluacionuniversal.sep.gob.mx/>, fecha de consulta 9 de septiembre del 2013.

Síntesis curricular

Guadalupe Iván Martínez Chairez

Licenciado en Educación Primaria; M.C. en educación, Campo Práctica Docente; actualmente docente investigador en la Escuela Normal Rural Ricardo Flores Magón, de Saucillo, Chihuahua.

Albertico Guevara Araiza

Originario del estado de Aguascalientes. Licenciado en educación primaria, por la Escuela Normal Rural "Gral. Matías Ramos Santos"; Licenciado en la enseñanza de las matemáticas, por la Escuela Normal Superior del estado de Chihuahua, "Prof. José E. Medrano" Cursos Intensivos; Maestro en Educación, Campo: Práctica Docente, por la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 081-A; y Doctor en Educación por la Universidad de Durango, Campus Chihuahua. Miembro fundador de la Red de Investigadores Educativos del Estado de Chihuahua. Ha impartido varios cursos en programas de maestría y doctorado en instituciones del Estado de Chihuahua, participando

activamente como tutor de estudiantes de programas de maestría que han obtenido su grado académico, actualmente asesora también a estudiantes de doctorado.