

# SNTE

*Sindicato  
Nacional de  
Trabajadores de la  
Educación*

**UNIDAD ORGULLO COMPROMISO**

**"POR LA EDUCACIÓN AL SERVICIO DEL PUEBLO"**

# LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

*Extracto del documento: "Evaluación del desempeño docente. Educación Básica. Ciclo Escolar 2015-2016" emitido por la SEP y extractos de las conferencias: "Evaluación y calidad de la educación" y "La Evaluación del desempeño docente" impartidas por la Mtra. Sylvia Schmelkes, Consejera presidenta del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. Compilación del Comité Nacional de Vinculación Social del SNTE.*

Mayo 2015

**¡En el SNTE,  
trabajamos para ti!**

#UnidadOrgulloCompromiso  
[www.snte.org.mx](http://www.snte.org.mx)  
[www.vinculacionsocialsnte.org.mx](http://www.vinculacionsocialsnte.org.mx)

Hace más de 20 años, está acreditado en los hechos, que nuestra organización sindical planteó la necesidad de evaluar al sistema educativo, como una necesidad impostergable. Lo hicimos porque tenemos un solo compromiso: la educación pública de calidad para todos.

Evaluar es, sin duda, un ejercicio de comparación y no es saludable evaluar para acumular saber enciclopédico ni estadísticas incuestionables, se compara para saber qué tan cerca estamos de nuestros objetivos, por tanto, la evaluación es una actividad que va después de la definición de nuestras metas, la evaluación nos dice en dónde estamos.

Los resultados de las evaluaciones nos aportan indicios confiables de la naturaleza y dimensión de los problemas, no los resuelve por sí misma.

Compartimos la visión de que la evaluación es una herramienta para mejorar los procesos y para mejorar los resultados, no es ni ha sido nunca un fin último.

La confianza que tenemos en el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, autónomo, fundado en el profesionalismo y ética de sus integrantes, es que la evaluación cumplirá con los principios de independencia, transparencia, objetividad, pertinencia, diversidad e inclusión.

La evaluación es un proceso inherente a la actividad educativa, por ello es un instrumento valioso para establecer los referentes que orienten las acciones para mejorar y avanzar en la calidad y equidad educativas, y a través de ellas, lograr nuestro más alto propósito, el desarrollo social incluyente.

De ahí la importancia para nuestro gremio de que la evaluación sea integral, formativa y considere el contexto de cada región, nunca para apelar al determinismo, sino para hacer visible la diversidad y a partir de ahí atender la equidad para avanzar en la calidad.

Nuestro compromiso irrenunciable desde 1943 ha sido y será que los niños y los jóvenes tengan una educación mejor cada día. En esta etapa hemos creado con recursos propios del Sindicato, nuestro Sistema Nacional de Desarrollo Profesional, porque el desafío es demostrar una vez más que los maestros mexicanos están a la altura de lo que el país exige, que los mejores maestros están en las aulas.

Por ello hemos reiterado el valor que tiene la Reforma Educativa, que el Estado ha hecho explícito en el propio Artículo 3º Constitucional, que la educación debe ser de calidad, y eso se logra cuando se atienden las causas de los problemas que la evaluación identifique dentro del sistema educativo o en su contexto. Y esa es responsabilidad del gobierno federal y de los gobiernos estatales.

El compromiso ha sido y seguirá siendo servirle a México, hacerlo con la dignidad y el profundo orgullo que sentimos de ser maestros.

El derecho a una educación de calidad con equidad para todos y los derechos de los maestros no son contradictorios ni excluyentes, para nosotros como Sindicato son una misma lucha.

El reto es llevar la evaluación a los centros de trabajo, a las condiciones en que se lleva a cabo el hecho educativo, a los contextos en que a la comunidad escolar actúa cotidianamente, al escenario mismo en el que desarrolla día a día la obra del futuro de nuestro pueblo: la educación pública.

*Extracto del Discurso del Mtro. Juan Díaz de la Torre,  
Presidente del Consejo General Sindical del SNTE,  
29 de octubre de 2014.*

# LA REFORMA EDUCATIVA

## Reforma del Artículo 3° Constitucional

- ✦ El estado garantizará **la calidad** de la educación obligatoria.
- ✦ De tal manera que los materiales y métodos educativos, la organización escolar, la infraestructura educativa y la idoneidad de docentes y directivos garanticen **el máximo logro académico** de los educandos.
- ✦ El ingreso al servicio docente y la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión en la educación básica y media superior, se llevarán a cabo mediante concursos de oposición que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades que correspondan.

## EL PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN

El propósito último es que todos los niños aprendan lo que necesitan para vivir una vida digna. Y en última instancia, de hacer vigente el derecho de todos y todas a una educación de calidad: **Disponible, accesible, adaptable, aceptable.**



## LOS PRINCIPIOS DEL INEE EN MATERIA DE EVALUACIÓN EDUCATIVA

*La evaluación educativa contribuye al cabal cumplimiento del derecho a una educación de calidad de todos y todas.*



# EL MAYOR DESAFÍO

demostrar que evaluar sirve para mejorar:

- ✓ El aprendizaje de los **alumnos**
- ✓ El desempeño de los **docentes y directivos**
- ✓ El funcionamiento de las **escuelas**
- ✓ La efectividad de los **programas educativos**
- ✓ La pertinencia de las **políticas educativas**

- SE EVALÚA -

## Al Alumno

Sus valores - respeto al otro, preocupación por la justicia

Sus habilidades - básicas y superiores

Su capacidad y gusto por aprender

Su autonomía y autoestima

## Al Director

Su liderazgo y capacidad de hacer equipo.

Su capacidad de cuidar y mejorar la enseñanza.

Su capacidad de vincularse con la comunidad a la que sirve.

## A la escuela

Diagnostica - Contextualiza

Mejora

Planea

Evalúa

Monitorea

## Al Sistema Educativo

La equidad

La calidad

El acceso

## Al Docente

Su profesionalismo

La práctica docente

La participación en actividades profesionales fuera del aula

Los resultados educativos\*

\*Los resultados de las pruebas estandarizadas de los alumnos ya no van a servir para evaluar a los docentes.

# LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

## - LA PRÁCTICA DOCENTE -

### Planeación

El mediano y largo plazo	Año
	Semestre
	Mes
	Semana



Planear - evaluar

La planeación de cada lección es importante para encausar en nuestros alumnos, nuevos desafíos de logros cognitivos en habilidades y valores.

Se debe tomar en cuenta:

- \* Observar las evidencias de aprendizaje de la lección anterior (portafolio).
- \* Proponer desafíos cognitivos nuevos y equilibrados (avance).
- \* Cuidar los arreglos de aula.
- \* Establecer con claridad el papel de la tarea (metas).

### Evaluación

La evaluación permite medir los logros alcanzados de la planeación.

Debe tener:

- \* Correspondencia con la planeación.
- \* Evidencias a partir de las actividades.
- \* Carácter formativo, es decir retroalimenta y es un insumo de la planeación.
- \* Ratificación de las competencias.
- \* Productos de las actividades propias de la enseñanza.



Clima de aula

### Ambiente de aula propicio al aprendizaje

\* **Acogedor**

\* **Respetuoso**

\* **Seguro**

Si el alumno se siente a gusto en la escuela, va a aprender más.

Implica:

- \* Regular la convivencia.
- \* Asegurar su integridad física y psicológica.
- \* Fundamentar habilidades y valores como el respeto, la justicia, la solidaridad, etc.



Práctica instruccional

Implica el manejo de los principios pedagógicos modernos. Reconoce el papel central del alumno, recurre a la observación, exploración, investigación y experimentación con la finalidad de reconocer su entorno.

El maestro:

- \* Es incluyente reconociendo la diversidad del grupo.
- \* Diversifica las actividades (individual, grupal y colaborativa).
- \* Adecua las estrategias pedagógicas para combatir el rezago educativo.
- \* Propicia el desarrollo de competencias.
- \* Induce a enfrentar problemas muy parecidos a la realidad.
- \* Desarrolla la creatividad individual o grupal.
- \* Se apoya en el aprendizaje social, trabajo en grupos homogéneos, heterogéneos o binas.

## - PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES PROFESIONALES FUERA DEL AULA -

**Trabajar para la escuela.** La escuela es el continente del trabajo de una educación de calidad con equidad y por lo mismo, es asunto de todos.

**Relacionarse con los padres de familia y con la comunidad.** Los padres de familia tendrían que saber qué es lo que el maestro se está proponiendo desde el punto de vista educativo y qué es lo que espera de ellos.

**Seguirse formando.** Tenemos que mantener una actualización continua en nuestra vida profesional, el seguirse formando es una característica, un rasgo del profesionalismo que también tendría que ser evaluado.

# LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

## - ETAPAS -

### Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales.

Será emitido por el director de la escuela o en su caso el supervisor para identificar su participación en el funcionamiento de la escuela, en órganos colegiados y su vinculación con los padres de familia y con la comunidad y que han sido establecidos en los Perfiles, parámetros e indicadores correspondientes.

Cuestionario estandarizado a través de [www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx](http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx)

### Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.

Se evalúa, entre otras cosas la capacidad del maestro para afrontar y resolver con éxito diversas situaciones de la práctica profesional basadas en situaciones reales y contextualizadas para facilitar su comprensión.

El docente acudirá el día de la aplicación a la sede asignada y resolverá en línea las tareas evaluativas asociadas a los casos. El tiempo estimado de aplicación es de 4 horas.

### Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza.

El docente recuperará una muestra de trabajos como evidencia de su práctica docente, la analizará y explicará como parte del ejercicio cotidiano de reflexión que el docente hace sobre su práctica y sobre los efectos que esta tiene en el aprendizaje de los alumnos.

Se subirán a la plataforma digital diseñada para tal efecto y estarán acompañadas de una descripción y contextualización básica.

### Etapa 4. Planeación didáctica argumentada.

La evaluación del desempeño considera necesario evaluar la forma, el contenido y la estructura de la planeación didáctica cotidiana del docente, así como el análisis y argumentación que un maestro hace para sustentar su intervención a través de su planeación didáctica.

El docente se presentará en la sede de aplicación el día de la evaluación y diseñará una planeación didáctica que argumentará a partir de los propósitos educativos a través de un formato de plataforma en línea. El tiempo estimado de aplicación es de 3 horas.

## - MÉTODOS E INSTRUMENTOS -

### 1. INFORME DE CUMPLIMIENTO DE RESPONSABILIDADES

Informe basado en un cuestionario estandarizado, que será respondido por la autoridad educativa inmediata superior.

El Informe incluirá:

- Datos generales del docente, la escuela y la autoridad inmediata superior.
- Trabajo docente:
  - \* planeación didáctica
  - \* atención a alumnos
  - \* promoción de ambientes favorables
  - \* colaboración en la escuela e integración de pares
  - \* vinculación con padres de familia
  - \* normalidad mínima.

# 1

### 2. EXPEDIENTE DE EVIDENCIAS DE ENSEÑANZA

El docente reunirá cuatro evidencias

Dos evidencias del campo del lenguaje y comunicación.

- Un alumno destacado
- Un alumno de bajo desempeño

Dos evidencias del campo de pensamiento matemático.

- Un alumno destacado
- Un alumno de bajo desempeño

Las evidencias serán enviadas a través de una plataforma preestablecida.

# 2

### 3. EXAMEN DE CONOCIMIENTO Y COMPETENCIAS DIDÁCTICAS QUE FAVORECEN EL APRENDIZAJE

Prueba estandarizada con situaciones educativas de la vida real y planteamiento a resolver.

Cada caso estará constituido por:

#### Narrativa

Texto que explique el escenario y contexto de la situación escolar.

#### Tareas Evaluativas

Reactivos asociados al texto.

# 3

### 4. PLANEACIÓN DIDÁCTICA ARGUMENTADA

Elaboración de una planeación didáctica como muestra de un ejercicio cotidiano de su práctica docente que contenga: propósito, estructura, contenido, estrategias didácticas y resultados esperados.

La planeación será integrada en un formato preestablecido con los rubros:

- \* descripción del contexto interno y externo de la escuela
- \* diagnóstico de grupo
- \* elaboración del plan de clase
- \* fundamentación de las estrategias de intervención didáctica
- \* estrategias de evaluación.

# 4

### 5. EXAMEN COMPLEMENTARIO

Se aplicará únicamente a los docentes de la asignatura segunda lengua: inglés; en el cual se evaluará comprensión de conversaciones y textos específicos.

# 5

# LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Dimensiona - pero no resuelve

Descubre brechas - Encuentra causas (investigación evaluativa)

- REQUIERE -

## Mediaciones

Estos son los verdaderos procesos formativos que efectivamente nos llevan a mejorar nuestro profesionalismo, porque están en función de los problemas a los que nos enfrentamos de manera cotidiana, pero la formación, el apoyo, el acompañamiento a los docentes es condición indispensable, es una mediación absolutamente fundamental.

Distribución de recursos.

Formación en servicio de los docentes.

Atención a las dificultades del contexto.

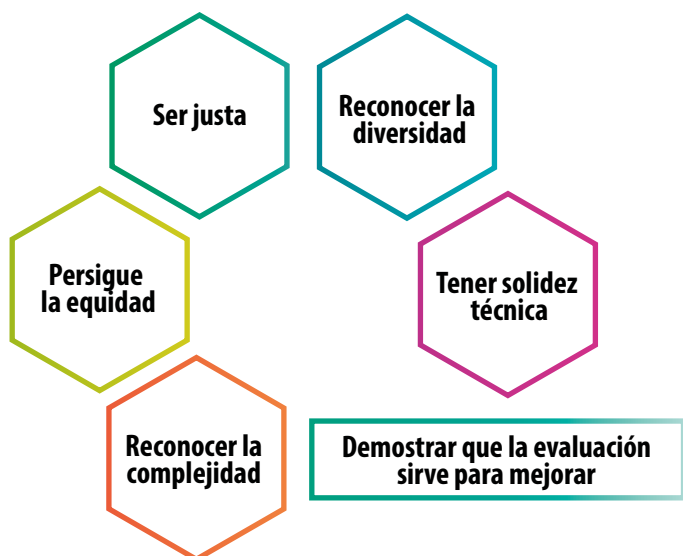
Modificaciones curriculares y de materiales.

Mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Diseño de políticas y programas

Innovación en la escuela y en el aula

## Credibilidad



## Tiene riesgos



## El INEE ha planteado

- Que concibe el trabajo docente como complejo; y por lo mismo su evaluación es compleja. Una evaluación integral.

- Que debe ser justa y por lo mismo no debe basarse en una sola medida, y menos aún en pruebas estandarizadas a alumnos.

- Que la evaluación docente tiene como propósito su profesionalización.

# LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

\* Incluye la evaluación de sus condiciones de trabajo y toma en cuenta el contexto en el que trabaja.

\* Entre evaluación y evaluación (cada año o cada cuatro años, según el caso) deben mediar:

- Procesos de acompañamiento, apoyo y formación, dando preferencia a los cercanos a la escuela.
- Procesos de mejoramiento de las condiciones de trabajo.
- Procesos de transformación del contexto, sobre todo los que afectan la escolaridad.

Entre el 2015 y el 2018, habrán sido evaluados en su desempeño todos los docentes y directivos de educación básica y media superior en el país.

## La evaluación la realizarán:

- \* Maestros en activo o jubilados, o personas muy cercanas a la docencia.
- \* Que hayan sido formados para estos procesos.
- \* Que estén certificados por el INEE.

## LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SON:

1. Valorar el desempeño del personal docente y directivo para garantizar un nivel de suficiencia en quienes ejerzan labores de enseñanza, y asegurar de esta manera el derecho a una educación de calidad para niños, niñas y adolescentes.
2. Identificar las necesidades de formación de los docentes y directivos que permita generar acciones sistemáticas de formación continua, tutoría y asistencia técnica dirigidas a mejorar sus prácticas de enseñanza y su desarrollo profesional.

### ASPECTOS A EVALUAR

1. Normalidad mínima
2. Planeación didáctica
3. Dominio de los contenidos
4. Ambiente en el aula
5. Prácticas didácticas
6. Colaboración en la escuela
7. Diálogo con los padres de familia

### LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN MÉXICO

Se tomará en cuenta el contexto al hacer exámenes diferentes para maestros indígenas, maestros que trabajan en escuelas multigrado, maestros de telesecundarias.

Los datos del contexto permiten interpretar las evaluaciones.

Se obtendrán datos de las condiciones de la escuela.



	Dimensión 1	Dimensión 2	Dimensión 3	Dimensión 4	Dimensión 5
<b>Docentes en Educación Básica</b>	Un docente que conoce a sus alumnos, sabe cómo aprenden y lo que deben aprender.	Un docente que organiza y evalúa el trabajo educativo y realiza una intervención didáctica pertinente.	Un docente que se reconoce como profesional que mejora continuamente para apoyar a los alumnos en su aprendizaje.	Un docente que asume las responsabilidades legales y éticas inherentes a su profesión para el bienestar de los alumnos.	Un docente que fomenta el vínculo de la escuela y la comunidad para asegurar que todos los alumnos concluyan con éxito su escolaridad.
<b>Dirección en la Educación Básica</b>	Un director que conoce a la escuela y el trabajo en el aula, así como las formas de organización y funcionamiento escolar para lograr que todos los alumnos aprendan.	Un director que ejerce una gestión escolar eficaz para la mejora del trabajo en el aula y los resultados educativos de la escuela.	Un director que se reconoce como profesional que mejora continuamente para asegurar un servicio educativo de calidad.	Un director que asume y promueve los principios éticos y los fundamentos legales inherentes a su función y al trabajo educativo, con el fin de asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad.	Un director que reconoce el contexto social y cultural de la escuela y establece relaciones de colaboración con la comunidad, la zona escolar y otras instancias, para enriquecer la tarea educativa.
<b>Docentes de Educación Media Superior</b>	Adapta sus conocimientos sobre la disciplina que imparte y los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación de acuerdo con las características de los estudiantes.	Planifica los procesos de formación, enseñanza aprendizaje y evaluación atendiendo al enfoque basado en competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales.	Organiza y desarrolla su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.	Vincula el contexto sociocultural y escolar con el proceso de enseñanza y aprendizaje.	Construye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo en contextos éticos atendiendo el marco normativo.

## LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE PUEDE DAR COMO RESULTADO:

**Una evaluación destacada**



**Significa**

- que podrá incrementar sus horas (nivel de secundaria),
- que podrá promoverse en la misma función,
- o que podrá obtener reconocimientos.

**Una evaluación suficiente**



**Significa**

- que será evaluado hasta después de cuatro años.

**Una evaluación insuficiente**



**Significa**

- que deberá ser evaluado al año siguiente,
- que tendrá hasta tres oportunidades para obtener una evaluación superior a la de insuficiente.

De otra manera:

- \* se le pedirá que desempeñe otra función que no sea frente a grupo,
- \* eventualmente se abrirán esquemas de retiro voluntario.

Durante este proceso contará con apoyo, acompañamiento y formación.

# ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS

## Educación Básica (Docentes)

Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales

**Reporte**

Cumplimiento de las responsabilidades profesionales.  
Participación en el funcionamiento de la escuela, en órganos colegiados.  
Vinculación con los padres de familia y con la comunidad.

Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza

**Rúbrica**

Reflexión que el docente hace de los trabajos realizados por sus alumnos.  
Argumentación de las decisiones que toma en el ejercicio de su función docente.

Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.

**Examen nacional**

Conocimientos y competencias didácticas que el docente pone en juego en la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica educativa, contextualizadas por medio de casos.

Etapa 4. Planeación didáctica argumentada

**Rúbrica**

Diseño de una planeación didáctica.  
Argumentación sobre las estrategias didácticas elegidas.  
Reflexión sobre lo que espera que aprendan sus alumnos.  
Congruencia con el contexto de la escuela y el diagnóstico de su grupo.

Etapa 5. Examen complementario

Asignatura Segunda Lengua: Inglés, se desarrollará una etapa adicional de evaluación, que consiste en la aplicación de un examen estandarizado.

**Examen**

## Educación Básica (Dirección)

Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de dirección

**Rúbrica**

Reflexión que el director hace de la información contenida en el expediente como evidencia de su gestión directiva.  
Argumentación de las decisiones y acciones que toma en el ejercicio de su función.

Etapa 2. Examen de conocimientos y habilidades directivas

**Examen**

Conocimientos y competencias que el personal con funciones de dirección pone en juego para propiciar el adecuado funcionamiento de la escuela en los procesos de mejora continua, a partir de la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica escolar, contextualizadas por medio de casos.

Etapa 3. Ruta de mejora argumentada

**Rúbrica**

Argumentación del director sobre las prioridades que establece para propiciar la mejora continua de la escuela.  
Reflexión sobre los efectos que espera producir en los aprendizajes de los alumnos.  
Diagnóstico y descripción del contexto interno y externo de la escuela.

## Educación Media Superior (Docentes)

Etapa 1. Encuesta a Directivos

**Reporte**

Cumplimiento de las responsabilidades profesionales.

Etapa 2. Expediente de evidencias de enseñanza

**Rúbrica**

Reflexión que el docente hace de los trabajos realizados por sus alumnos.  
Argumentación de las decisiones que tome en el ejercicio de su función docente.

Etapa 3. Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.

**Examen Nacional**

Conocimientos y competencias didácticas que el docente pone en juego en la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica educativa, contextualizadas a través de casos.  
Constancia de ECODEMS o CERTIDEMS

Etapa 4. Planeación didáctica Argumentada

**Rúbrica**

Diseño de una planeación didáctica.  
Argumentación sobre las estrategias didácticas elegidas.  
Reflexión sobre lo que espera que aprendan sus alumnos.  
Congruencia con el contexto de la escuela y el diagnóstico de su grupo.

# LO QUE DEBEMOS SABER SOBRE LA EVALUACIÓN

## Algunos Artículos de la Ley General del Servicio Profesional Docente

### Art. 1

La presente Ley reglamentaria de la fracción III del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, rige el Servicio Profesional Docente y establece los criterios, los términos y condiciones para el ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio.

### Art. 3

Son sujetos del Servicio que regula esta Ley los docentes, el personal con funciones de dirección y supervisión en la Federación, los estados, el Distrito Federal y municipios, así como los asesores técnico pedagógicos, en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado.

### Art. 4

**IX. Evaluación del desempeño:** A la acción realizada para medir la calidad y resultados de la función docente, directiva, de supervisión, de Asesoría Técnica Pedagógica o cualquier otra de naturaleza académica.

**XIII. Indicador:** Al instrumento utilizado para determinar, por medio de unidades de medida, el grado de cumplimiento de una característica, cualidad, conocimiento, capacidad, objetivo o meta, empleado para valorar factores que se desean medir;

**XX. Parámetro:** Al valor de referencia que permite medir avances y resultados alcanzados en el cumplimiento de objetivos, metas y demás características del ejercicio de una función o actividad;

**XXI. Perfil:** Al conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente.

**XXII. Permanencia en el Servicio:** A la continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales.

**XXIII. Personal con Funciones de Dirección:**... Este personal comprende a coordinadores de actividades, subdirectores y directores en la Educación Básica; a jefes de departamento, subdirectores y directores en la Educación Media Superior.

**XXIV. Personal con Funciones de Supervisión:**... Este personal comprende, en la Educación Básica, a supervisores, inspectores, jefes de zona o de sector de inspección, jefes de enseñanza o cualquier otro cargo análogo, y a quienes con distintas denominaciones ejercen funciones equivalentes en la Educación Media Superior;

**XXVIII. Promoción:** Al acceso a una categoría o nivel docente superior al que se tiene, sin que ello implique necesariamente cambio de funciones, o ascenso a un puesto o función de mayor responsabilidad y nivel de ingresos;

**XXXI. Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela:** Al conjunto de apoyos, asesoría y acompañamiento especializados al Personal Docente y Personal con Funciones de Dirección para mejorar la práctica profesional docente y el funcionamiento de la Escuela, y

**XXXII. Servicio Profesional Docente o Servicio:** Al conjunto de actividades y mecanismos para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público educativo y el impulso a la formación continua, con la finalidad de garantizar la idoneidad de los conocimientos y capacidades del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

# LO QUE DEBEMOS SABER SOBRE LA EVALUACIÓN

## Algunos Artículos de la Ley General del Servicio Profesional Docente

### Art. 8

En el ámbito de la Educación Básica corresponden a las Autoridades Educativas Locales las atribuciones siguientes:

VIII. **Ofrecer programas y cursos gratuitos**, idóneos, pertinentes y congruentes con los niveles de desempeño que se desea alcanzar, para la formación continua, actualización de conocimientos y desarrollo profesional del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección o de Supervisión que se encuentren en servicio;

IX. **Ofrecer al Personal Docente y al Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión** programas de desarrollo de capacidades para la evaluación interna a que se refiere esta Ley;

X. **Organizar y operar el Servicio de Asistencia Técnica a la Escuela** de conformidad con los lineamientos generales que la Secretaría determine.

### Art. 42

**En la Educación Básica y Media Superior** la asignación de horas adicionales para los docentes que no sean de jornada, será considerada una Promoción en función de las necesidades del Servicio.

### Art. 59

**El Estado** proveerá lo necesario para que el Personal Docente y el Personal con Funciones de Dirección y de Supervisión en servicio tengan opciones de formación continua, actualización, desarrollo profesional y avance cultural. Para los efectos del párrafo anterior, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados ofrecerán programas y cursos. En el caso del Personal Docente y del Personal con Funciones de Dirección los programas combinarán el Servicio de Asistencia Técnica en la Escuela con cursos, investigaciones aplicadas y estudios de posgrado.

### Art. 60

La oferta de formación continua deberá:

- I. **Favorecer** el mejoramiento de la calidad de la educación;
  - II. **Ser gratuita, diversa y de calidad** en función de las necesidades de desarrollo del personal;
  - III. **Ser pertinente** con las necesidades de la Escuela y de la zona escolar;
  - IV. **Responder**, en su dimensión regional, a los requerimientos que el personal solicite para su desarrollo profesional;
  - V. **Tomar en cuenta** las evaluaciones internas de las escuelas en la región de que se trate, y
  - VI. **Atender** a los resultados de las evaluaciones externas que apliquen las Autoridades Educativas, los Organismos Descentralizados y el Instituto.
- El personal elegirá** los programas o cursos de formación en función de sus necesidades y de los resultados en los distintos procesos de evaluación en que participe.