

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

EDUCACIÓN BÁSICA Y EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

El Servicio Profesional Docente garantiza el pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación.

1. ¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

Es el proceso que se realiza para medir la calidad y resultados de la función docente, técnico docente, de dirección, supervisión y de asesoría técnica pedagógica en la Educación Básica y la Educación Media Superior; es decir, a través de ella se valora lo que este personal sabe y sabe hacer en el salón de clases, en la escuela, en la dirección o la supervisión escolar, para que los alumnos aprendan. Es también el medio para que los maestros identifiquen sus fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad para mejorar su formación continua y desarrollo profesional.

2. ¿CUÁLES SON LOS OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

- ¾ Contribuir a la calidad de la educación para el desarrollo integral de los educandos.
- ¾ Mejorar la práctica profesional para asegurar el derecho de los alumnos a una educación de calidad.
- ¾ Asegurar un nivel suficiente e impulsar niveles superiores de desempeño del magisterio.
- ¾ Incentivar y reconocer la labor docente mediante opciones de desarrollo profesional.
- ¾ Obtener información para ofrecer gratuitamente la formación continua, actualización y desarrollo profesional del personal.

3. ¿CÓMO SE VA A REALIZAR LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

La Evaluación del Desempeño es un proceso que comprende la aplicación de diversos instrumentos en diferentes momentos, que requerirán de los participantes el despliegue de sus capacidades profesionales en el quehacer cotidiano.

4. ¿CUÁNTOS Y CUÁLES SON LOS INSTRUMENTOS QUE SE APLICARÁN EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

En el primer grupo del ciclo escolar 2015-2016, está prevista la evaluación a:

- ¾ Docentes de Educación Básica (Preescolar, Primaria, Secundaria, Telesecundaria, Educación Especial y Educación Física), y Docentes de Educación Media Superior (todos los campos disciplinares de los diferentes subsistemas). La Evaluación del Desempeño se realizará de la siguiente manera:

Etapa 1. Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales, es un reporte del nivel de cumplimiento del docente acerca de las actividades, el tiempo y los horarios que le corresponden para el buen aprendizaje de sus alumnos; esta etapa es responsabilidad del director de la escuela; **Etapa 2.** Expediente de evidencias de enseñanza, consiste en analizar una muestra del trabajo cotidiano que el maestro realiza con sus alumnos y la explicación de por qué y cómo lleva a cabo sus actividades, así como los resultados que logra; **Etapa 3.** Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos, da cuenta de lo que el maestro sabe, la manera como favorece la construcción del conocimiento de sus alumnos, y cómo resuelve diferentes situaciones del día a día en la escuela, y **Etapa 4.** Planeación didáctica argumentada, permite demostrar y explicar cómo prepara el maestro sus clases para el trabajo diario con los alumnos.

Para los docentes de secundaria que imparten la asignatura de Inglés, se realizará otra etapa más: **Etapa 5.** Evaluación complementaria. Segunda lengua: Inglés, en la que se demostrará el dominio de la lengua inglesa.

¾ Personal con funciones de dirección en la Educación Básica. La Evaluación del Desempeño se llevará a cabo conforme a lo siguiente:

Etapa 1. Expediente de evidencias de la función de dirección, permite analizar y explicar su gestión a partir de una muestra de documentos como evidencia del ejercicio de su función directiva; **Etapa 2.** Examen de conocimientos y habilidades directivas, muestra la capacidad que tiene para afrontar y resolver con éxito situaciones de su práctica profesional, y da cuenta de los conocimientos y habilidades que el docente con funciones de dirección pone en juego al resolver dichas situaciones, y **Etapa 3.** Ruta de mejora argumentada, el personal con funciones de dirección muestra su capacidad para elaborar una ruta de mejora tomando en cuenta las prioridades de la escuela, así como las acciones para atenderlas y evaluar sus resultados.

5. ¿CUÁLES SON LOS BENEFICIOS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO?

- ¾ Permite asegurar la permanencia en el servicio público educativo.
- ¾ Posibilita la promoción, mediante asignación de horas adicionales al obtener buenos resultados en la Evaluación del Desempeño.
- ¾ Es la vía para participar en el programa de promoción en la función a través de incentivos económicos, al obtener resultados destacados en la Evaluación del Desempeño.
- ¾ En la Educación Media Superior, permite también la promoción con cambio de categoría, a partir de la demostración de niveles superiores en la evaluación.
- ¾ Adicionalmente, a través de los resultados de la Evaluación del Desempeño se pueden obtener diversos reconocimientos (movimientos laterales a otras funciones, cambios de adscripción, becas, etc.).

6. ¿LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO ES UNA MEDIDA PUNITIVA PARA EL MAGISTERIO?

No. La Evaluación del Desempeño tiene el propósito de contribuir a la calidad de la educación; mejorar la práctica profesional de los maestros; incentivar y reconocer la labor docente, y garantizar la formación continua, actualización y desarrollo profesional del personal.

7. ¿EXISTE MATERIAL DE APOYO PARA SABER MÁS SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA APLICACIÓN DE SUS INSTRUMENTOS?

Para apoyar y acompañar las distintas etapas de la Evaluación del Desempeño se cuenta con guías académicas y guías técnicas que orientan sobre el contenido específico de cada instrumento y el proceso de aplicación que corresponde. Estas guías se encuentran en la página del Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente:



<http://www.servicioprofesionaldocente.sep.gob.mx/>

8. ¿AL PARTICIPAR EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO, SE DEBERÁ RENUNCIAR AL NOMBRAMIENTO DEFINITIVO DE LA PLAZA QUE OCUPA EL PERSONAL?

No, de ninguna manera. El personal que se evalúe en el desempeño conservará su plaza con el nombramiento que ostenta y, según su resultado en el proceso, será sujeto de lo establecido en los numerales 5 y 10 de este instrumento.

9. ¿QUIÉNES VAN A EVALUAR?

Servidores públicos certificados por el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE).

10. ¿QUIENES OBTENGAN RESULTADOS INSUFICIENTES EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PERDERÁN SU EMPLEO?

No, de ninguna manera. A partir de esos resultados serán sujetos de regularización mediante Tutoría y participarán obligatoriamente en los programas de Formación Continua para transformar sus debilidades en fortalezas.

Transcurrido el plazo previsto en la ley, no mayor a doce meses, deberán participar en su segunda oportunidad de Evaluación del Desempeño; en el supuesto de obtener los mismos resultados, nuevamente se regularizarán para arribar a su tercera oportunidad.

De preaver estos resultados, serán readscritos para continuar en otras tareas dentro del servicio público; o bien, incorporarse a los programas de retiro que, en su caso, se autoricen. Por lo tanto, conservarán y serán plenamente respetados los derechos laborales que les correspondan.

Es obligación de los Docentes, Técnicos Docentes, del personal que realiza funciones de Dirección, de Supervisión y de Asesoría Técnica Pedagógica, sujetarse a los procesos de Evaluación del Desempeño.