
3

RESULTADOS DE PROCESOS
DE EVALUACIÓN DE DOCENTES
Y DIRECTIVOS DE EDUCACIÓN
OBLIGATORIA, 2015

El desarrollo de la profesión docente es un eje fundamental de la Reforma Educativa emprendida por el Estado mexicano en años recientes. Es posible afirmar que hay una conciencia creciente de que para garantizar el máximo logro de aprendizajes de los educandos es necesario asegurar los materiales y métodos educativos; la organización, la infraestructura y el equipamiento escolares, y la idoneidad de docentes y directivos escolares.

Con el propósito de avanzar en el conocimiento de los docentes de la educación obligatoria, en este capítulo se analizan los resultados tanto de los Concursos de Oposición para el Ingreso y la Promoción como de la Evaluación del Desempeño, que se llevaron a cabo durante 2015 en el marco del Servicio Profesional Docente (SPD).¹ Estos análisis se basan en los datos primarios de las evaluaciones mencionadas.²

Si bien los resultados que se presentan aluden a quienes participaron en los procesos de evaluación correspondientes (aspirantes a la docencia o a funciones de dirección, supervisión o asesoría técnico pedagógica), y no es válido generalizarlos al conjunto del magisterio mexicano, sí ofrecen elementos valiosos para conocer las fortalezas y áreas de oportunidad respecto de su formación. Para arribar a interpretaciones explicativas sobre los hallazgos que aquí se muestran, será indispensable realizar estudios específicos más profundos.

¹ Entre las atribuciones del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) en materia del SPD se encuentran la emisión de lineamientos para llevar a cabo los procesos de evaluación; la validación de parámetros e indicadores, de las etapas, métodos e instrumentos de cada proceso de evaluación; la definición de los criterios técnicos para la calificación; la validación de los procesos de calificación y, en su caso, de las listas de prelación, entre otras (Ver Artículo 28 de la Ley del INEE y Artículo 7 de la Ley General del SPD). Por su parte, la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), órgano desconcentrado de la Secretaría de Educación Pública (SEP), que tiene por objeto ejercer las atribuciones que a ésta le corresponden en materia del SPD y es responsable de llevar a cabo los procesos de evaluación para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el servicio público.

² El INEE efectuó los análisis descriptivos que se exponen en este capítulo con base en los resultados de las evaluaciones publicadas por la CNSPD de la SEP.

Los resultados del Concurso de Oposición para el Ingreso a la docencia brindan una aproximación a la formación inicial de quienes aspiran a ser docentes; por su parte, la información derivada de los Concursos de Promoción a puestos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnico pedagógica (ATP) permite advertir algunos rasgos de la formación de quienes aspiran a ocupar puestos para realizar las funciones mencionadas. De igual manera, en el caso de la Evaluación del Desempeño los resultados ofrecen la posibilidad de reconocer necesidades y aspectos de mejora en la formación de quienes se encuentran en servicio.

Este capítulo está organizado en cuatro apartados: el primero presenta los aspectos técnicos generales de los tres procesos de evaluación del SPD, los cuales se atienden uno por uno en los apartados siguientes; con el propósito de mejorar la comprensión de lo que significan sus resultados, en cada apartado se describen de manera general los instrumentos aplicados y el procedimiento de calificación. Por último, se plantean algunas reflexiones.

3.1 Aspectos técnicos generales de los procesos de evaluación en el SPD

Los procesos de evaluación del SPD tienen como base común el mérito profesional como criterio para ingresar y avanzar en el ejercicio de la profesión docente. Además, se fundamentan en principios de transparencia, certidumbre y universalidad. Las características principales de los referentes, instrumentos y procesos, de calificación son comunes en todas las evaluaciones del SPD, entre las cuales destacan las siguientes:

- ♦ Los perfiles, parámetros e indicadores (PPI)³ determinan los conocimientos y habilidades requeridos para desempeñar cada función (docente, directiva, de supervisión y de asesoría técnico pedagógica) en el Servicio Público Educativo, y son el referente para construir los instrumentos de evaluación.
- ♦ Los conocimientos y habilidades previstos en cada perfil, según el nivel educativo y tipo de función, son evaluados mediante dos o más instrumentos.
- ♦ De acuerdo con los conocimientos y habilidades específicos que han de evaluarse en cada perfil se emplean distintos tipos de instrumentos: exámenes de opción múltiple, instrumentos de respuesta construida, y otros que evalúan competencias verbales y de comprensión oral (lengua indígena y lenguas extranjeras).
- ♦ Cada instrumento de evaluación es independiente de los demás, es decir, contestar correctamente uno no depende de las respuestas que se hayan dado en otro.

³ A la SEP le corresponde la formulación de los PPI, y el INEE valida la consistencia entre parámetros e indicadores y el perfil correspondiente.

- ♦ Los instrumentos de evaluación son criteriosales, lo que significa que los resultados de los sustentantes se comparan con referentes de desempeño previamente definidos por expertos en cada nivel y área de conocimiento; para ello se toman como base los perfiles, parámetros e indicadores.
- ♦ Definir referentes para la evaluación permite también determinar niveles para describir lo que cada sustentante logra. En los Concursos de Ingreso y Promoción, los resultados obtenidos en los instrumentos que conforman la evaluación se agrupan en tres niveles de desempeño que describen lo que un sustentante es capaz de hacer, mientras que para la Evaluación del Desempeño docente y directivo se distribuyen en cuatro. Aunque cada instrumento cuenta con una descripción específica de cada uno de los niveles, los cuadros 3.1 y 3.2 muestran una caracterización general de ellos.
- ♦ Hay dos momentos en la calificación de todos los procesos de evaluación: primeramente se califican los instrumentos por separado y los resultados que un sustentante obtiene en cada uno se expresan en función de niveles de desempeño; en el segundo momento se consideran los resultados alcanzados en todos los instrumentos que el sustentante presentó y se construyen los grupos de desempeño. Los procedimientos para la conformación de niveles y grupos varían entre uno y otro proceso de evaluación (concursos de Ingreso, concursos para la Promoción, Evaluación del Desempeño), y se describirán con detalle en los apartados correspondientes.

Cuadro 3.1

Descripción general de los niveles de desempeño de los Concursos de Ingreso y Promoción

Nivel I	El sustentante tiene un dominio insuficiente de los conocimientos y habilidades contemplados en el instrumento que se juzgan indispensables para un adecuado desempeño en la función.
Nivel II	El sustentante tiene un dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades contemplados en el instrumento que se juzgan indispensables para un adecuado desempeño en la función.
Nivel III	El sustentante tiene un dominio suficiente y organizado de los conocimientos y habilidades contemplados en el instrumento, y además amplía capacidad para utilizarlos en diversas situaciones propias de la función.

Cuadro 3.2

Descripción general de los niveles de desempeño de las Evaluaciones de Desempeño de Docentes y Directivos

Nivel I	El docente o directivo, aun cuando ofrece elementos de comprensión o conocimientos del desarrollo de su práctica, muestra limitaciones y falta de estructura en el dominio de lo que se evalúa.
Nivel II	El docente o directivo muestra los conocimientos y habilidades esenciales en el desarrollo de su práctica, con una adecuada comprensión de su función.
Nivel III	El docente o directivo muestra capacidad de análisis de manera integral y detallada de su práctica, además de que establece acciones pedagógicas para contextualizar su función.
Nivel IV	El docente o directivo presenta argumentos sólidos sobre los métodos, materiales y diseño de estrategias pedagógicas sobre los cuales fundamenta sus acciones, tomando en cuenta el contexto, el entorno sociocultural y la diversidad de la comunidad escolar, además de que aporta elementos que promueven la creatividad, originalidad y enriquecen la práctica cotidiana.

3.2 Ingreso al servicio docente⁴

En el verano de 2015 se llevó a cabo el segundo Concurso de Oposición para el Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Media Superior, mecanismo mediante el que se busca que las plazas de nueva creación, así como la vacancia definitiva y temporal de docentes y técnicos docentes sean ocupadas por quienes mediante un concurso muestren que poseen el nivel de dominio en las habilidades y los conocimientos requeridos para desarrollar adecuadamente su función, es decir, que obtengan resultados idóneos.

Educación básica

En educación básica (EB) se presentaron a la evaluación 122 833 aspirantes. Los instrumentos aplicados en la convocatoria 2015-2016 fueron:

1. **Examen de habilidades intelectuales y responsabilidades ético profesionales:** consiste en un examen estandarizado conformado por reactivos de opción múltiple que evalúa habilidades intelectuales del docente; sus capacidades para la comunicación, el estudio, la reflexión y la mejora continua de su práctica, así como la gestión escolar, los vínculos con la comunidad y las responsabilidades éticas y legales que tiene. Se aplican dos versiones de acuerdo con la modalidad: docente o técnico docente en EB.
2. **Exámenes de conocimientos y habilidades para la práctica docente:** se trata de exámenes estandarizados cuyos reactivos evalúan el nivel de dominio sobre los contenidos y los enfoques de enseñanza propios del nivel o la asignatura, además de las capacidades y habilidades para la intervención didáctica. Debido a que evalúan aspectos específicos, existen 31 instrumentos diferentes. Todos los sustentantes resuelven uno de ellos en función de la plaza a la que aspiran.
3. **Exámenes complementarios o adicionales:** se aplican para evaluar aspectos relacionados con las particularidades de los servicios educativos que ofrece cada entidad federativa. Comprenden las asignaturas estatales, Lengua Indígena, segunda lengua (Inglés, Francés), Tecnología y Artes. Los sustentantes a quienes se aplican estos exámenes son aquellos que: a) concursan para obtener una plaza docente en preescolar y primaria indígenas, y de Inglés (en preescolar, primaria o secundaria), Francés, Asignatura Estatal, Artes Visuales, Danza, Música o Teatro en secundaria, y b) concursan en entidades que han optado por incluir un examen adicional.

⁴ Información analizada por el INEE con base en los resultados publicados por la CNSPD en septiembre de 2015.

Resultados obtenidos en el Concurso para el Ingreso

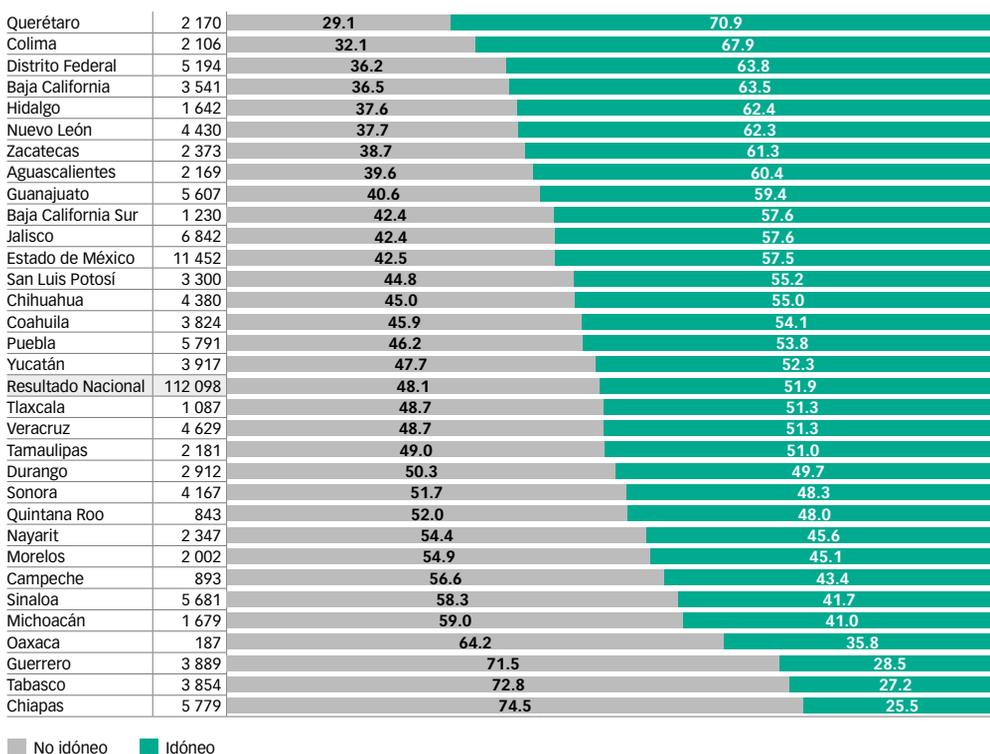
Para determinar si el sustentante obtuvo un resultado idóneo en la evaluación debe obtener al menos el nivel II en todos los instrumentos requeridos en el Concurso. Ahora bien, algunos sustentantes debieron responder dos instrumentos (el Examen de habilidades intelectuales y responsabilidades ético profesionales, y el Examen de conocimientos y habilidades para la práctica docente), mientras que otros respondieron tres (los dos exámenes anteriores más otro complementario o adicional). Los resultados del Concurso de Ingreso en EB se presentan distinguiendo entre quienes participaron en procesos compuestos por dos o por tres instrumentos.

a) Procesos que estuvieron compuestos por dos instrumentos

En los procesos de evaluación que estuvieron compuestos por dos instrumentos, el porcentaje de sustentantes que obtuvo un resultado idóneo fue de 51.9% a nivel nacional; la gráfica 3.1 muestra la ubicación de las entidades en función del referente nacional. Los sustentantes que obtuvieron un mayor porcentaje de resultados idóneos se localizaron en Querétaro y Colima (70.9 y 67.9%, respectivamente).

 **Gráfica 3.1**

Porcentaje de sustentantes con resultado Idóneo y no idóneo en las entidades federativas. Ingreso, educación básica. Procesos compuestos por dos instrumentos



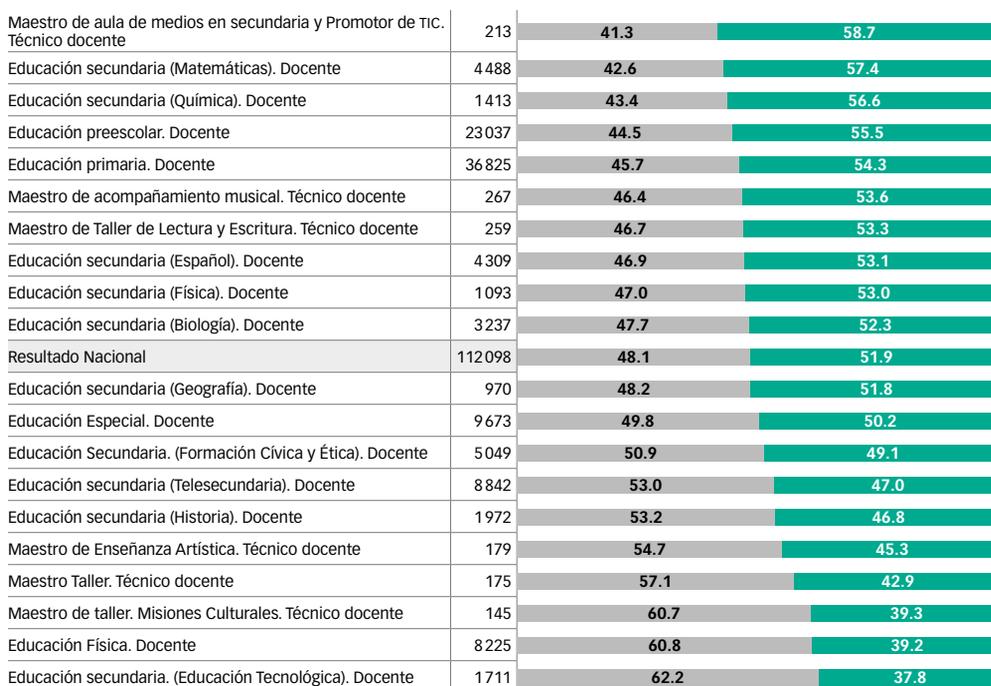
Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Según el tipo de evaluación (nivel, asignatura y función), se observa en la gráfica 3.2 que el mayor porcentaje de resultados idóneos fue obtenido por quienes concursaron para ingresar como maestros de Aula de Medios en secundaria y promotores de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) (58.7%), seguidos por los aspirantes a docentes de Matemáticas (57.4%) y Química (56.6%) en secundaria.

El Examen de habilidades intelectuales y responsabilidades ético-profesionales representó una mayor dificultad al agrupar a 39.4% de los sustentantes en el nivel I (gráfica 3.3).

Gráfica 3.2

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneo y no idóneo por nivel, asignatura y función. Ingreso, educación básica. Procesos compuestos por dos instrumentos

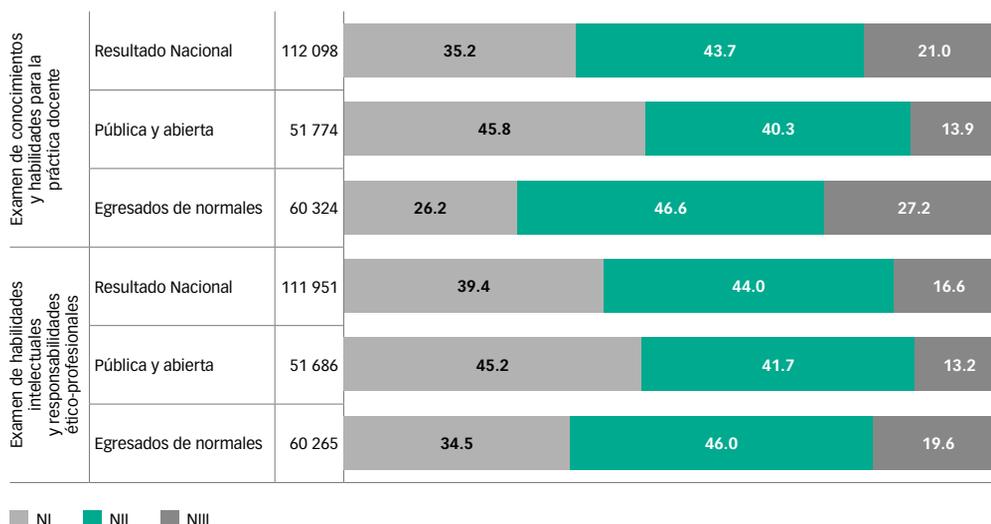


■ No idóneo ■ Idóneo

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.3

Distribución de los aspirantes en niveles de desempeño por examen y tipo de convocatoria. Procesos compuestos por dos instrumentos. Educación básica



Nota: La diferencia entre el número de aspirantes total y por examen se debe a que algunos aspirantes no presentaron los dos exámenes.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

b) Procesos que estuvieron compuestos por tres instrumentos

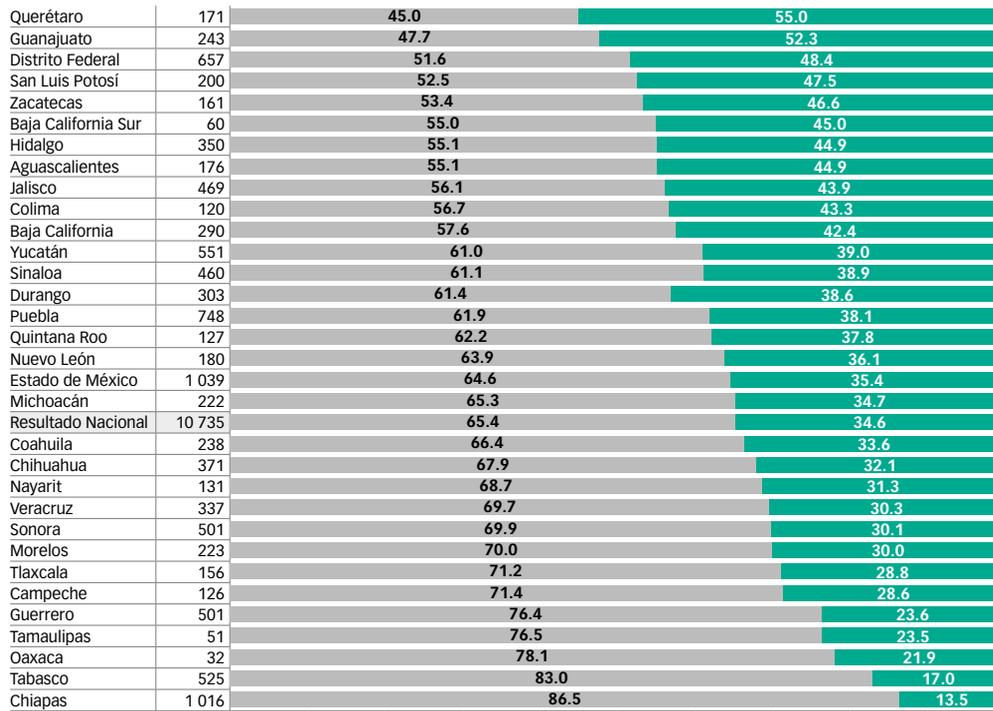
Como puede verse en la gráfica 3.4, cuando el proceso de evaluación estuvo compuesto por tres instrumentos hubo menos sustentantes con resultado idóneo (34.6%). Querétaro obtuvo nuevamente el mejor porcentaje, seguido por Guanajuato y el Distrito Federal (55, 52.3 y 48.4%, respectivamente).

Los resultados observados por nivel, asignatura y función se muestran en la gráfica 3.5. De manera general, quienes aspiraban a obtener plazas como maestros de ciertas asignaturas en secundaria (Geografía y las relacionadas con Educación Artística) y de Inglés en preescolar y primaria obtuvieron resultados por encima del referente nacional. La evaluación representó mayor dificultad para quienes concursaron para ser maestros de Historia en secundaria, y de preescolar y primaria en la modalidad indígena.

De manera similar a lo que se observó en los procesos compuestos por dos instrumentos, el Examen de habilidades intelectuales y responsabilidades ético-profesionales representó una mayor dificultad al concentrar a 49.9% de los sustentantes en el nivel I (gráfica 3.6).

Gráfica 3.4

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneo y no idóneo en las entidades federativas. Ingreso, educación básica. Procesos compuestos por tres instrumentos

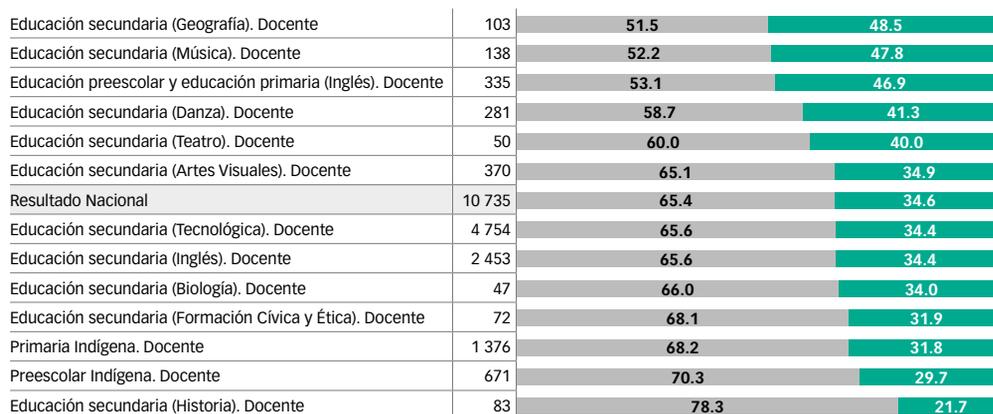


■ No idóneo ■ Idóneo

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.5

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneo y no idóneo por nivel, asignatura y función. Ingreso, educación básica. Procesos compuestos por tres instrumentos



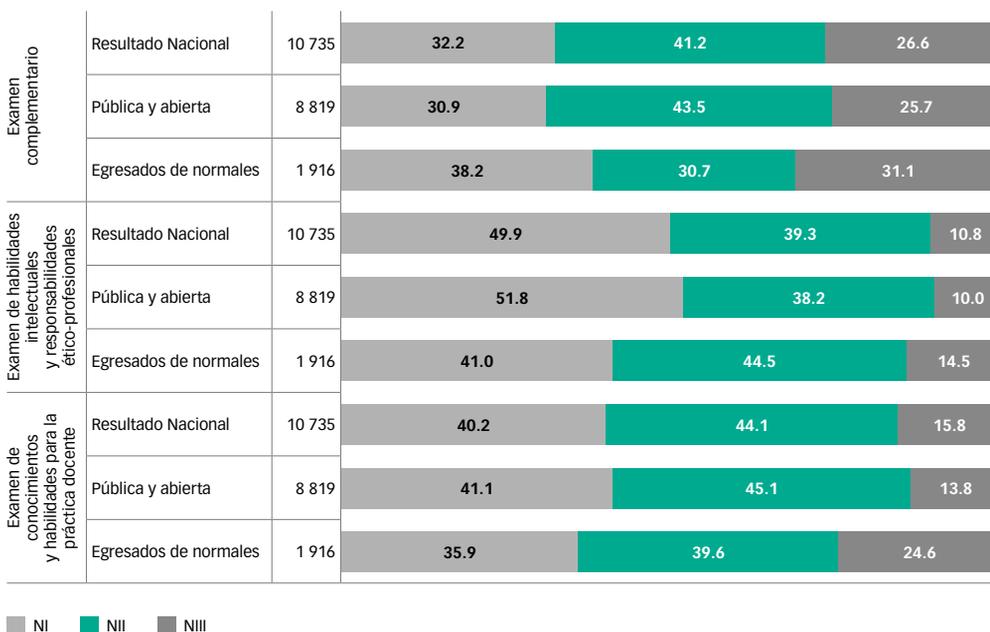
■ No idóneo ■ Idóneo

Nota: En la evaluación de la asignatura de Francés para educación secundaria, únicamente hubo dos sustentantes y su resultado fue idóneo.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.6

Distribución de los aspirantes en niveles de desempeño por examen y tipo de convocatoria. Procesos compuestos por tres instrumentos. Educación básica



Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

c) Resultados por tipo de convocatoria

El artículo vigésimo primero transitorio de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) señala que durante los primeros dos años a partir de su vigencia la convocatoria para el ingreso estará dirigida a los egresados de escuelas Normales, y sólo en caso de no cubrir las vacantes habría una segunda convocatoria para los egresados de otras instituciones de educación superior. Los concursos para el ingreso ocurridos durante el verano de 2015 fueron los últimos en los que se emitieron estas dos convocatorias; en todos los casos los egresados de escuelas Normales obtuvieron un mayor porcentaje de resultados idóneos que los de otras instituciones.

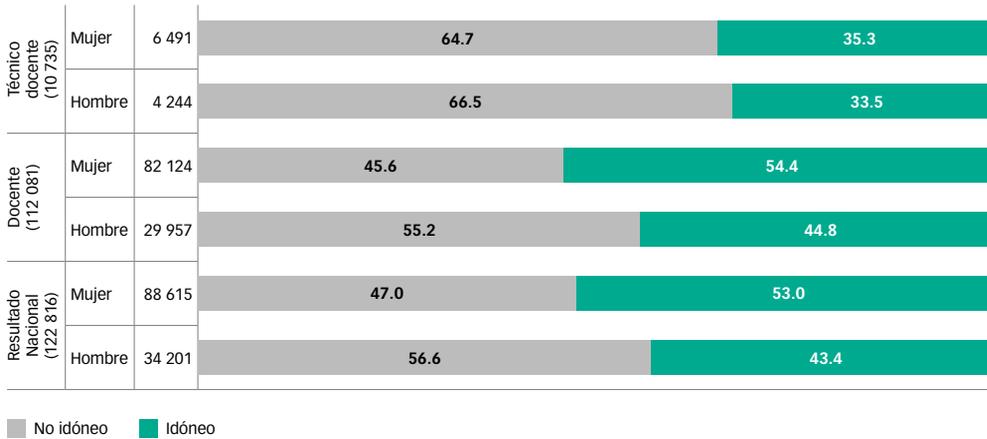
d) Resultados según sexo, edad, promedio de la licenciatura o de la carrera técnica y años de egreso de la licenciatura

La información que se presenta a continuación fue generada a partir de los datos que los aspirantes proporcionaron en el momento de su registro.⁵ Como puede verse en la gráfica 3.7, a nivel nacional el Concurso de Ingreso en EB contó con la participación de 88615 mujeres y 34201 hombres; las primeras obtuvieron un mayor porcentaje de resultados idóneos (9.6% por encima de los hombres).

⁵ Las cifras pueden variar ligeramente, pues algunos sustentantes no llenaron todos los campos solicitados.

Gráfica 3.7

Distribución de los resultados de la evaluación por sexo y tipo de convocatoria. Ingreso, educación básica



Nota: No se cuenta con los datos de 17 aspirantes en esta variable de registro.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Los resultados nacionales reflejan que el grupo de 24 años o menos obtuvo una mayor proporción de resultados idóneos (58.4%) respecto de otros grupos de edad (gráfica 3.8). Esta tendencia no se observa entre los sustentantes a una plaza técnico docente, donde los grupos tienen proporciones similares de resultados idóneos.

Hay una relación entre el promedio académico de la licenciatura o de la carrera técnica de los sustentantes y los resultados en el concurso: a mayor promedio obtenido al egreso de los estudios de licenciatura, mayor porcentaje de resultados idóneos. Aquellos con un promedio de entre 9 y 10 consiguen la proporción más alta de resultados idóneos (60.3%), mientras que quienes tienen uno de entre 6 y 6.9 alcanzan la más baja (33.2%) (gráfica 3.9).

Por último, la relación entre los resultados del concurso y los años transcurridos desde el egreso de la licenciatura, indica que a menor tiempo, mayor proporción de resultados idóneos a nivel nacional. Los aspirantes con un año o menos de haber egresado obtuvieron la proporción más alta de resultados idóneos (58.3%), mientras que aquellos con ocho o más años obtuvieron la menor (43.2%). Este comportamiento no se observó entre quienes participaron para obtener una plaza como técnicos docentes.

Gráfica 3.8

Distribución de los resultados de la evaluación por rangos de edad. Ingreso, educación básica



■ No idóneo ■ Idóneo

Nota: No se cuenta con los datos de 48 aspirantes en esta variable de registro.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.9

Distribución de los resultados de la evaluación según promedio de licenciatura. Ingreso, educación básica



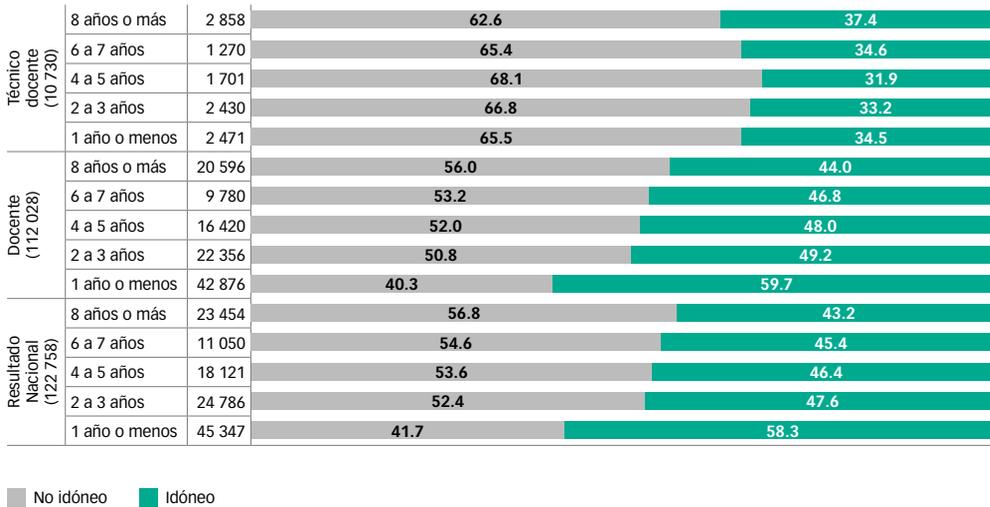
■ No idóneo ■ Idóneo

Nota: No se cuenta con los datos de 75 aspirantes en esta variable de registro.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.10

Distribución de los resultados en función de los años de egreso de la licenciatura. Educación básica



Nota: No se cuenta con los datos de 75 aspirantes en esta variable de registro.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Educación media superior

En educación media superior (EMS) se presentaron a la evaluación 28 983 docentes. Los instrumentos aplicados en la convocatoria 2015-2016 fueron:

1. **Examen de habilidades docentes:** es un instrumento estandarizado, autoadministrable y controlado por un aplicador. Consta de reactivos que evalúan las habilidades docentes necesarias para facilitar experiencias de aprendizaje significativo en los estudiantes. Se aplica a todos los sustentantes que concursan para obtener cualquier tipo de plaza como docente o técnico docente en EMS.
2. **Exámenes de contenidos disciplinares:** se trata de exámenes estandarizados, autoadministrables y controlados por un aplicador. Constan de reactivos que evalúan el dominio de los contenidos y métodos de las asignaturas. Todos los sustentantes que concursan para obtener una plaza como docentes del componente disciplinar resuelven uno de los 20 instrumentos en función de la plaza a la que aspiran.
3. **Examen de Expresión Escrita en Español (EXPREE):** instrumento orientado a conocer el nivel de competencia que tiene el aspirante para expresarse por escrito en español. Se aplica a quienes concursan para obtener cualquier tipo de plaza como docente o técnico docente en EMS.
4. **Plan de clase:** instrumento mediante el cual se solicita al sustentante que elabore un proyecto de plan de clase de la asignatura a la que aspira, a fin de valorar cómo planifica los

procesos de enseñanza y las formas de evaluación, y en qué medida atiende lo señalado por el enfoque por competencias y reconoce los contextos disciplinares, culturales y sociales de los estudiantes. Se aplica a todos los que concursan para obtener cualquier tipo de plaza como docente o técnico docente en EMS.

Resultados obtenidos en el Concurso para el Ingreso

De manera similar a lo ocurrido en EB, se determinó que un sustentante tendría resultado idóneo en la evaluación si obtenía al menos el nivel II en todos los instrumentos requeridos en el concurso, según la plaza a la que aspirara.

En EMS las plazas por las que se concursan corresponden a dos funciones docentes claramente diferenciadas: docentes del componente disciplinar y docentes asociados al componente profesional técnico. Del total de sustentantes, 87% participó para obtener una plaza de la primera función y 13% de la segunda. Los resultados se presentan distinguiendo entre estos dos tipos de funciones.

a) Docentes del componente disciplinar

En la gráfica 3.11 se muestra que el porcentaje nacional de resultados idóneos fue de 31.3%. Las entidades en las que los sustentantes obtuvieron mejores resultados fueron Querétaro, el Distrito Federal y Yucatán (48.6, 47.3 y 47.2%, respectivamente).

A nivel nacional, los sustentantes que participaron buscando obtener una plaza para enseñar Literatura tuvieron el desempeño más alto, con 51.5% de resultados idóneos (gráfica 3.12).

El instrumento que representó mayor dificultad fue el EXPRESE (47.7% de los sustentantes se ubicaron en el nivel I), seguido del de Habilidades docentes, el de Conocimientos disciplinares (específico para cada disciplina, pero integrado con fines comparativos) y finalmente, el Plan de clase (gráfica 3.13).

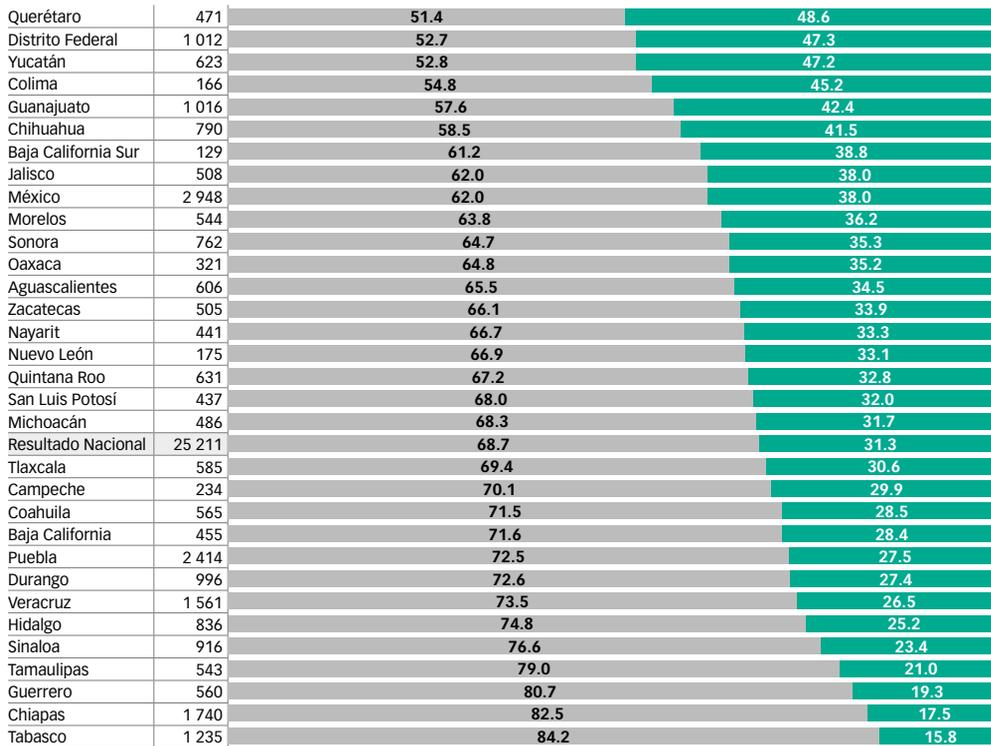
b) Docentes y técnicos docentes de las disciplinas asociadas al componente profesional técnico

Para enseñar las asignaturas correspondientes al componente profesional técnico se sometieron a concurso plazas de docente y de técnico docente. Considerando ambos tipos de plaza hubo en total 3 772 sustentantes, y 45% de ellos obtuvo un resultado idóneo. Las entidades con mayores porcentajes de resultados idóneos fueron Oaxaca, Querétaro y Baja California Sur (62.3, 58 y 57.4%, respectivamente) (gráfica 3.14).

El examen que representó mayor dificultad para este grupo de docentes también fue el de EXPRESE, en el que 42.2% quedó ubicado en el nivel I (gráfica 3.15).

Gráfica 3.11

Porcentaje de sustentantes con resultado Idóneo y no idóneo en las entidades federativas. Ingreso, educación media superior. Docentes del componente disciplinar

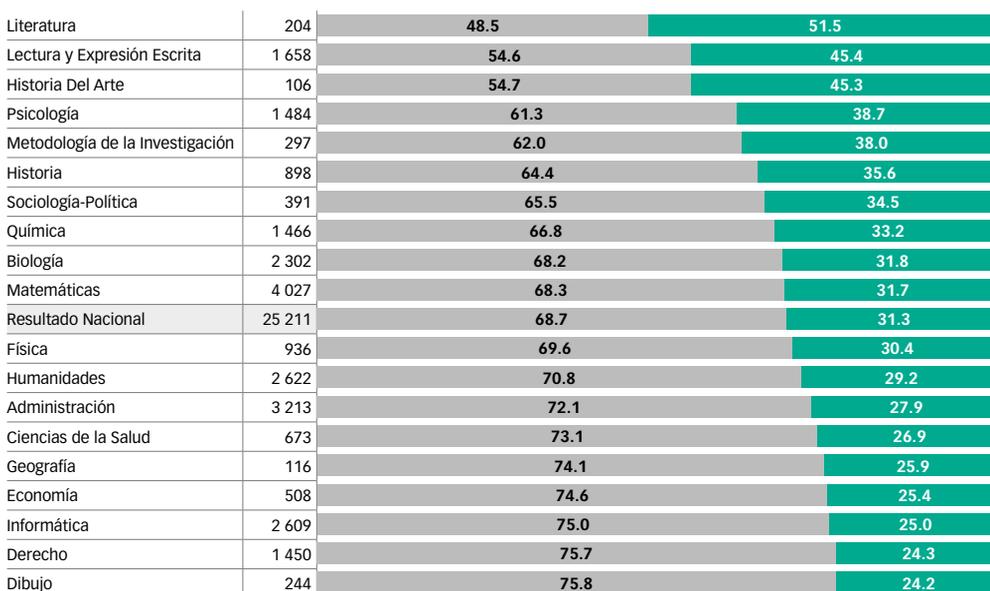


■ No idóneo ■ Idóneo

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.12

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneo y no idóneo. Ingreso, educación media superior. Docentes del componente disciplinar



■ No idóneo ■ Idóneo

Nota: No se muestran los resultados de Etimologías Grecolatinas ya que solamente hubo 7 sustentantes.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.13

Distribución de los niveles de desempeño por examen. Educación media superior. Docentes del componente disciplinar.

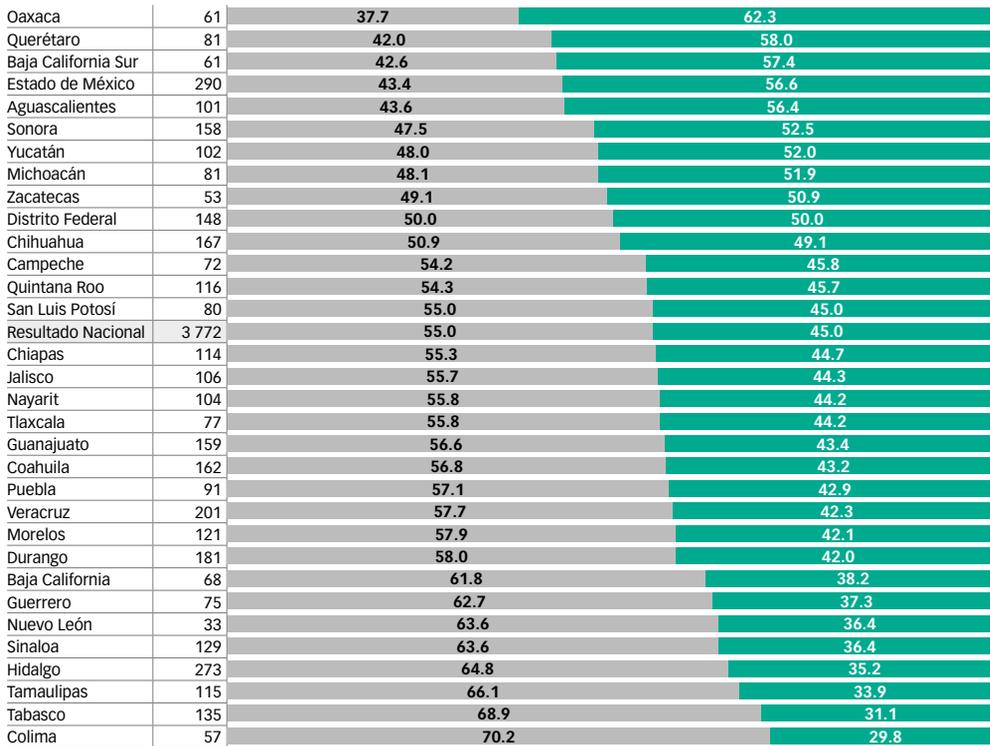


■ NI ■ NII ■ NIII

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.14

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneo y no idóneo en las entidades federativas. Ingreso, educación media superior. Docentes y técnicos docentes del componente profesional técnico

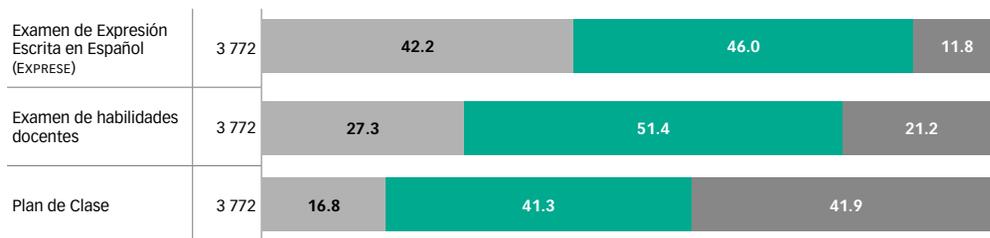


■ No idóneo ■ Idóneo

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.15

Distribución de los niveles de desempeño por examen. Educación media superior. Docentes y técnicos docentes del componente profesional técnico.



■ NI ■ NII ■ NIII

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

c) Resultados según sexo y promedio de licenciatura o carrera técnica

El Concurso de Ingreso en EMS contó con la participación de 15 619 mujeres y 13 361 hombres; no se encontraron diferencias importantes entre los resultados de ambos grupos.

Igual que en EB, se observa una relación entre el promedio obtenido en la licenciatura y los resultados en el concurso: el grupo de aspirantes con más resultados idóneos fue aquel que obtuvo un promedio de titulación de entre 9.0 y 10.0 (41.8%), y el que tuvo menos fue el de quienes registran un promedio de entre 6.0 y 6.9 (16.9%).

3.3 Promoción a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnico pedagógica

Según se señala en la LGSPD, los cargos con funciones de dirección, supervisión y ATP en EB y EMS deben someterse a concursos de oposición públicos y pertinentes que garanticen la idoneidad de los conocimientos y capacidades de quienes aspiran a ocupar el cargo en cuestión.

En julio de 2014, se llevó a cabo por primera vez el Concurso para la Promoción a Cargos con Funciones de Dirección en EMS, y un año después se llevó a cabo también en EB incorporando al proceso las demás funciones (supervisor y ATP). Si se toma en cuenta que hasta antes de la Reforma la promoción docente se había regido por un sistema escalafonario, el concurso representa un ejercicio de evaluación inédito que coloca al mérito como factor determinante de la promoción.

Educación básica

En los concursos de EB participaron a nivel nacional 41 069 sustentantes. Los instrumentos aplicados en la convocatoria 2015-2016 fueron:

1. **Exámenes de conocimientos y habilidades para la práctica profesional:** compuestos por reactivos de opción múltiple diseñados para evaluar aspectos relacionados con el conocimiento de la organización y el funcionamiento de la escuela, el trabajo en el aula, el ejercicio de una gestión escolar eficaz y el desarrollo profesional docente o ATP. Se aplicó uno de los 35 instrumentos a todos los concursantes de acuerdo con el cargo, el nivel, la modalidad, la asignatura o el tipo de servicio.
2. **Exámenes de habilidades intelectuales y responsabilidades ético profesionales:** compuestos por reactivos de opción múltiple enfocados a evaluar las capacidades del sustentante para comunicarse, estudiar y reflexionar; las actitudes necesarias para el ejercicio de la

profesión docente, la gestión escolar y la manera en que genera vínculos con la comunidad, y, finalmente, los conocimientos sobre los principios legales y filosóficos del sistema educativo mexicano. Se aplicó un instrumento según función: dirección, supervisión y ATP.

Resultados obtenidos en el Concurso para la Promoción

Poco más de la mitad de quienes participaron en el Concurso de Promoción en EB obtuvo un resultado idóneo. Los estados con las proporciones más altas fueron Baja California Sur (68.5%), Aguascalientes (61.7%) y Querétaro (60.6%); en Chiapas, Tabasco y Guerrero se observaron las menores (26.7, 34.8 y 35.7%, respectivamente) (gráfica 3.16).

En cuanto a la distribución de resultados de la evaluación por función, la gráfica 3.17 muestra que obtuvieron resultados idóneos 6 de cada 10 de los sustentantes que concursaron para un cargo de dirección, y aproximadamente 4 de cada 10 de quienes aspiraban a cargos como supervisores y asesores técnico pedagógicos. En el cuadro 3.3 se presentan estos resultados desagregados por nivel, modalidad o asignatura, según función.

Gráfica 3.16

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneo y no idóneo por entidad federativa. Promoción, educación básica

Baja California Sur	149	31.5	68.5
Aguascalientes	1 176	38.3	61.7
Querétaro	543	39.4	60.6
Distrito Federal	2 815	39.5	60.5
Colima	316	39.9	60.1
Baja California	1 392	40.3	59.7
Jalisco	3 330	40.8	59.2
Guanajuato	2 249	42.6	57.4
Estado de México	3 786	42.9	57.1
Nayarit	1 111	43.9	56.1
Chihuahua	2 180	44.7	55.3
Morelos	1 042	44.8	55.2
Nuevo León	1 378	45.3	54.7
Yucatán	881	45.5	54.5
Michoacán	219	47.0	53.0
Resultado Nacional	41 069	47.3	52.7
Quintana Roo	444	47.5	52.5
Puebla	1 882	47.6	52.4
Coahuila	1 691	47.7	52.3
Tlaxcala	447	47.9	52.1
Zacatecas	1 008	48.7	51.3
Sonora	1 190	50.9	49.1
San Luis Potosí	1 183	51.4	48.6
Durango	1 302	51.5	48.5
Oaxaca	58	51.7	48.3
Campeche	398	52.0	48.0
Veracruz	1 980	52.0	48.0
Hidalgo	926	52.1	47.9
Sinaloa	1 714	52.6	47.4
Tamaulipas	669	52.6	47.4
Guerrero	1 106	64.3	35.7
Tabasco	1 720	65.2	34.8
Chiapas	784	73.3	26.7

■ No idóneo ■ Idóneo

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Promoción al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.17

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneos y no idóneo según función (Dirección, Supervisión y ATP) en educación básica



Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

a) Resultados según sexo, edad y promedio de licenciatura

A nivel nacional, el Concurso para la Promoción en EB contó con la participación de 23 164 mujeres y 17 905 hombres; las primeras obtuvieron un mayor porcentaje de resultados idóneos, 5.9% por arriba de los hombres. En cuanto a la edad de los sustentantes, en todas las funciones sometidas a concurso el grupo de 30 años o menos obtuvo una mayor proporción de resultados idóneos (66.1%) respecto de otros,⁶ siendo el grupo de 50 años o más el que registró el menor porcentaje (41.8%). De nuevo se observa una relación positiva entre el promedio de titulación de los sustentantes y los resultados del concurso.

Educación media superior

En los concursos para la EMS participaron 4 048 sustentantes a quienes se les aplicaron los siguientes instrumentos:

1. **Exámenes de conocimientos:** compuestos por reactivos de opción múltiple orientados a valorar el nivel de dominio de conocimientos y habilidades directivas relacionados con: la planificación institucional; la coordinación y el apoyo al trabajo docente; la promoción de ambientes de aprendizaje; la administración de recursos, y la mejora profesional. Se aplicó uno de los siete instrumentos de acuerdo con la función de cada cargo sometido a concurso.
2. **Evaluación de competencias en la función:** el sustentante debía realizar un proyecto de plan de mejora o programa de acuerdo con la función a la que aspiraba (cuadro 3.4)

⁶ Los grupos de edad considerados fueron: 30 años o menos, 31 a 36 años, 37 a 42 años, 43 a 49 años y 50 años o más.

Cuadro 3.3
Distribución de resultados por nivel, modalidad o asignatura, según función. Promoción, educación básica

Función	Nivel, modalidad o asignatura	Examen de conocimientos y habilidades para la práctica profesional				Examen de habilidades intelectuales y responsabilidades ético-profesionales				Resultado			
		Núm. sust.	NI	NIII	NII	Núm. sust.	NI	NIII	NII	Núm. sust.	Idóneo	No idóneo	
Director	Educación Especial	1 451	34.3	57.4	8.3	1449	26.1	55.4	18.5	1451	58.9	41.1	
	Preescolar	4 157	34.5	59.4	6.1	4154	26.6	57.6	15.7	4157	59.2	40.8	
	Primaria	8 934	32.8	60.0	7.2	8924	25.9	56.0	18.1	8934	60.3	39.7	
	Secundaria	5 061	29.6	51.1	19.3	5057	31.9	52.6	15.4	5061	59.5	40.5	
Subdirector	Preescolar	14	7.1	71.4	21.4	14	42.9	57.1	0.0	14	57.1	42.9	
	Primaria	52	25.0	65.4	9.6	52	11.5	75.0	13.5	52	75.0	25.0	
Total de Funciones de Dirección	Secundaria	3 917	21.7	67.5	10.8	3909	36.0	50.0	14.0	3917	60.0	40.0	
		23 586	30.6	59.1	10.3	23559	29.0	54.6	16.4	23586	59.8	40.2	
Asesoría Técnica Pedagógica	Educación Especial	366	54.9	32.8	12.3	366	12.3	71.6	16.1	366	44.8	55.2	
	Educación Física	669	41.9	38.7	19.4	668	46.9	49.3	3.9	669	44.2	55.8	
	Lenguaje Oral y Escrito. Preescolar	852	54.0	28.2	17.8	852	23.9	66.2	9.9	852	44.1	55.9	
	Lenguaje Oral y Escrito. Primaria	2 568	56.7	22.4	21.0	2564	26.4	65.2	8.4	2568	41.6	58.4	
	Lenguaje Oral y Escrito. Secundaria	926	54.4	28.7	16.8	923	29.1	58.3	12.6	926	43.5	56.5	
	Pensamiento Matemático. Preescolar	409	53.1	31.8	15.2	407	19.7	68.8	11.5	409	44.3	55.7	
	Pensamiento Matemático. Primaria	1 317	58.4	34.7	6.9	1315	21.1	68.4	10.6	1317	40.2	59.8	
	Pensamiento Matemático. Secundaria	494	57.3	25.7	17.0	493	22.5	68.4	9.1	494	41.5	58.5	
	Total de Funciones de Asesoría Técnica Pedagógica		7 601	54.9	28.6	16.6	7588	26.0	64.3	9.6	7601	42.4	57.6
	Jefe de Enseñanza	Secundaria. Artes	6	50.0	50.0	0.0	6	33.3	50.0	16.7	6	50.0	50.0
Secundaria. Biología		31	38.7	61.3	0.0	31	25.8	54.8	19.4	31	51.6	48.4	
Secundaria. Español		41	51.2	39.0	9.8	41	24.4	51.2	24.4	41	46.3	53.7	
Secundaria. Física		14	42.9	50.0	7.1	14	21.4	71.4	7.1	14	57.1	42.9	
Secundaria. Formación Cívica y Ética		30	43.3	43.3	13.3	30	30.0	46.7	23.3	30	53.3	46.7	
Secundaria. Geografía		14	42.9	57.1	0.0	14	21.4	57.1	21.4	14	50.0	50.0	
Secundaria. Historia		28	46.4	50.0	3.6	28	32.1	42.9	25.0	28	46.4	53.6	
Secundaria. Inglés		32	56.3	43.8	0.0	32	28.1	50.0	21.9	32	43.8	56.3	
Secundaria. Matemáticas		57	45.6	42.1	12.3	57	26.3	54.4	19.3	57	42.1	57.9	
Secundaria. Química		20	50.0	50.0	0.0	20	35.0	40.0	25.0	20	45.0	55.0	
Secundaria. Tecnología		24	54.2	45.8	0.0	24	16.7	66.7	16.7	24	45.8	54.2	
Jefe de Sector		Preescolar	181	50.3	39.2	10.5	181	24.3	55.2	20.4	181	44.8	55.2
	Primaria	294	56.8	32.7	10.5	294	20.4	47.6	32.0	294	41.8	58.2	
	Telesecundaria	616	50.8	40.1	9.1	615	34.6	49.6	15.8	616	42.7	57.3	
	Educación Básica para Adultos	22	31.8	68.2	0.0	22	59.1	31.8	9.1	22	40.9	59.1	
Supervisor	Educación Especial	524	52.5	35.5	12.0	522	22.8	54.0	23.2	524	42.4	57.6	
	Educación Física	541	42.5	44.5	12.9	541	44.9	42.3	12.8	541	45.7	54.3	
	Preescolar	1 908	56.4	16.6	16.6	1905	27.7	50.8	21.5	1908	40.7	59.3	
	Primaria	4 669	52.0	42.8	5.2	4666	29.4	50.3	20.3	4669	44.5	55.5	
	Secundaria	830	53.0	42.8	4.2	828	27.7	52.2	20.2	830	44.7	55.3	
Total de Funciones de Supervisión	9 882	52.3	39.1	8.6	9871	29.4	50.3	20.3	9882	43.6	56.4		
Resultado Nacional	41 069	40.3	48.6	11.0	41018	28.5	55.4	16.1	41069	52.7	47.3		

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Cuadro 3.4

Instrumentos de evaluación empleados para cada cargo en el concurso de promoción EMS

Funciones en Promoción	Principal tarea	Instrumentos para la evaluación	
		Examen de Conocimientos	Rúbrica de evaluación de competencias en la función
Directores	La gestión del plantel y Aspectos normativos de la función directiva.	Examen de conocimientos sobre habilidades directivas	Plan de mejora
Subdirector Académico de Educación	Funcionamiento académico del plantel y sobre las Áreas de atención, responsabilidades y ética.	Examen de conocimientos para la promoción a cargos con funciones de Subdirector académico de educación	Plan de desarrollo académico
Subdirector Administrativo	Dimensiones administrativas y Planeación estratégica.	Examen de conocimientos para la promoción a cargos con funciones de Subdirector administrativo	Plan estratégico administrativo
Jefe de Departamento Académico	Funciones académicas del plantel así como de la Normativa y ética.	Examen de conocimientos para la promoción a cargos con funciones de Jefe de departamento académico	Programa de trabajo académico
Jefe de Departamento Administrativo	Actividades institucionales y Estrategias de desarrollo administrativo.	Examen de conocimientos para la promoción a cargos con funciones de Jefe de departamento administrativo	Programa de trabajo administrativo
Supervisor	Desarrollo profesional	Examen de conocimientos para la promoción a cargos con funciones de Supervisor	Plan estratégico de supervisión
Asesoría Técnico Pedagógica (ATP)	Función y práctica del ATP (referentes teóricos, marco normativo, modelo basado en competencias, normativa y ética, trabajo colegiado y estrategias pedagógicas).	Examen de conocimientos para la promoción a cargos con funciones de Asesor Técnico Pedagógico (ATP)	Plan de intervención pedagógica

Resultados obtenidos en el Concurso para la Promoción

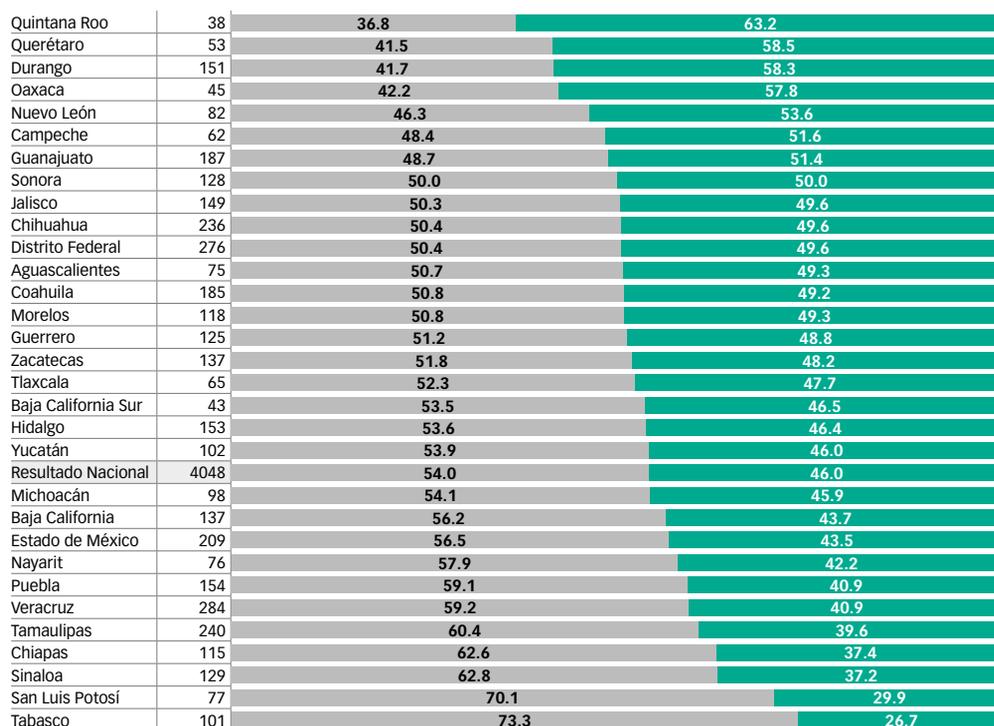
Para obtener un resultado idóneo los sustentantes debían alcanzar al menos el nivel II en los dos instrumentos que constituyen el proceso de evaluación. A nivel nacional, 46% de ellos cumplió con ese criterio.

Las entidades federativas en las que hubo una mayor proporción de resultados idóneos fueron Quintana Roo (63.2%), Querétaro (58.5%) y Durango (58.3%). En Tabasco (26.7%) y San Luis Potosí (29.9%) se observaron las menores proporciones (gráfica 3.18).

Según se observa en la gráfica 3.19, los aspirantes a cargos con funciones de ATP y dirección obtuvieron porcentajes de resultados idóneos muy similares (49.7 y 47.5%, respectivamente), mientras que quienes buscaban acceder a un cargo con funciones de supervisión lograron un porcentaje menor (27.9%). En el cuadro 3.5 se presentan estos resultados desagregados por función.

Gráfica 3.18

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneo y no idóneo por entidad federativa.
Promoción, educación media superior



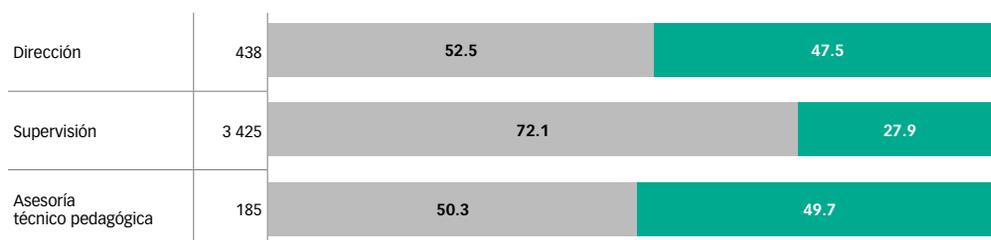
■ No idóneo ■ Idóneo

Nota: Sólo se muestran las entidades con 30 o más sustentantes.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Promoción al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.19

Porcentaje de sustentantes con resultado idóneo y no idóneo por función (Dirección, Supervisión y ATP). Promoción, educación media superior



■ No idóneo ■ Idóneo

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Cuadro 3.5

Distribución de resultados por instrumento de evaluación y su impacto en los grupos de desempeño. Promoción, educación media superior

	Examen de habilidades para funciones				Examen Plan o Programa						Resultado	
	Núm. sust.	NI	NII	NIII		Núm. sust.	NI	NII	NIII	Núm. sust.	Idóneo	No idóneo
Director	1 200	32.0	43.3	24.8	Plan de Mejora	1 165	34.2	56.5	9.3	1 200	52.0	48.0
Subdirector Académico	436	27.5	50.9	21.6	Plan de Desarrollo Académico	436	48.9	46.1	5.0	436	42.7	57.3
Subdirector Administrativo	477	28.7	49.3	22.0	Plan Estratégico Administrativo	477	55.8	40.0	4.2	477	37.1	62.9
Jefe de Departamento Académico	1 165	31.5	49.2	19.3	Programa de Trabajo Académico	1 154	36.7	49.5	13.8	1 165	48.8	51.2
Jefe de Departamento Administrativo	147	35.4	38.1	26.5	Programa de Trabajo Administrativo	147	36.1	45.6	18.4	147	49.0	51.0
Supervisor	438	32.2	50.7	17.1	Plan Estratégico de Supervisión	438	66.7	25.8	7.5	438	27.9	72.1
Asesoría Técnico Pedagógica	185	36.2	52.4	11.4	Plan de Intervención Pedagógica	183	31.1	54.1	14.8	185	49.7	50.3
Total	4 048	31.3	47.5	21.1	Total	4 000	42.6	47.5	9.9	4 048	45.5	54.5

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados del Concurso de Ingreso al SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

a) Resultados según sexo y edad⁷

El Concurso de Promoción en EMS contó con la participación de 1 578 mujeres y 2 470 hombres a nivel nacional, y se observó que las primeras obtuvieron mayor porcentaje de resultados idóneos que los segundos. Considerando los resultados por función y los mismo grupos de edad que en el caso de EB, el grupo con la menor proporción de resultados idóneos fue el de los sustentantes con 50 años o más (33.1%), mientras que en los otros grupos de edad la proporción fue cercana a 50%.

b) Resultados según tipo de sostenimiento y subsistema

No se encontraron diferencias significativas en los resultados de los sustentantes pertenecientes a instituciones con sostenimiento federal y los de las de sostenimiento estatal. En cambio, respecto al subsistema sí hubo diferencias. A nivel nacional y considerando todas las funciones, las proporciones de sustentantes con resultados idóneos, comenzando por la más alta, fueron: Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYTE) con 64%, Dirección General de Educación en Ciencia y Tecnología del Mar (DGE CYTM) con 55.4%, Dirección General del Bachillerato (DGB) con 52.8%, Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI) con 45.8%, Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria (DGETA) y Colegio de Bachilleres (COLBACH) con 43%, Telebachillerato⁸ con 33.3%, preparatorias estatales con 30.8% e Instituto Nacional de Bellas Artes (INBA)⁹ con 25%.

3.4 Evaluación del Desempeño¹⁰

Por primera ocasión se llevó a cabo la Evaluación del Desempeño del SPD para docentes y personal con función de director en EB, y para docentes de EMS. Con dicho proceso se pretende identificar, por un lado, las fortalezas en los conocimientos y habilidades de los docentes y directores a fin de reconocer su labor en el desarrollo de prácticas educativas de calidad, y por otro, identificar los aspectos que éstos deben robustecer por medio de los distintos mecanismos de formación continua para la mejora de su práctica.¹¹

⁷ En el caso del concurso en EMS se cuenta con pocos datos en el registro sobre el promedio de titulación de la licenciatura y el número de años desde el egreso, razón por la que esos análisis no se incluyen.

⁸ Participaron únicamente 12 sustentantes.

⁹ Participaron sólo 4 sustentantes.

¹⁰ Los datos que se presentan corresponden a las evaluaciones que se llevaron a cabo durante noviembre y diciembre del 2015, e incluyen datos de todas las entidades federativas. Sin embargo, en cuatro de ellas (Chiapas, Guerrero, Michoacán y Oaxaca) el proceso de evaluación no ha concluido.

¹¹ Información analizada por el INEE con base en los resultados publicados por la CNSPD en febrero de 2016; los análisis corresponden a los docentes o directivos que sustentaron al menos un instrumento de evaluación que se considera para efectos de calificación.

Aspectos técnicos de la calificación de la Evaluación del Desempeño

En la Evaluación del Desempeño los resultados posibles fueron: Insuficiente, Suficiente, Bueno y Destacado. Para EMS se consideró el grupo adicional de resultados Excelente.

Ahora bien, obtener un resultado Insuficiente pudo deberse a:

- A. No presentar la totalidad de los instrumentos de evaluación considerados para la calificación global.
- B. No obtener al menos NII en 2 de 3, o 3 de 4 instrumentos de evaluación que se tomaron en cuenta para la calificación global, según sea el caso.
- C. Obtener al menos NII en 2 de 3, o 3 de 4 instrumentos considerados para la calificación global, según sea el caso, pero no alcanzar un mínimo de 1 000 puntos en ella.

Obtener un resultado Suficiente, Bueno, Destacado o Excelente requirió:

- A. Presentar la totalidad de instrumentos de evaluación que se tomaron en cuenta para la calificación global.
- B. Obtener al menos NII en 2 de 3, o 3 de 4 instrumentos de evaluación, según sea el caso.
- C. Alcanzar entre 1 000 y 1 600 puntos en la calificación global.

Cuadro 3.6

Relación de puntos obtenidos y resultados para EB y EMS

Educación básica (escala de 800 a 1 600 puntos)	Educación media superior (escala de 800 a 1 600 puntos)
Suficiente: de 1 000 a 1 199 puntos	Suficiente: de 1 000 a 1 199 puntos
Bueno: de 1 200 a 1 399 puntos	Bueno: de 1 200 a 1 399 puntos
Bueno: de 1 200 a 1 399 puntos	Destacado: de 1 400 a 1 499 puntos
	Excelente: al menos 1 500 puntos

En caso de no presentar ninguno de los instrumentos de evaluación considerados para la calificación, el resultado de la evaluación fue “No se presentó a la evaluación”.

Educación básica. Docentes

En la Evaluación del Desempeño 2015-2016 participaron 103 723 docentes a los cuales se les aplicaron los siguientes instrumentos:

1. **Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales:** se trata de un cuestionario en el que el director o el supervisor de la escuela proporciona información sobre la participación del docente en el trabajo escolar, el cumplimiento de la normalidad mínima y su desarrollo profesional. Este informe se solicitó para todos los sustentantes convocados a participar en la evaluación. Su carácter es diagnóstico y no tuvo efecto alguno en la calificación global.
2. **Expediente de evidencias de enseñanza:** se pide a todos los docentes convocados que elijan y presenten trabajos realizados por sus alumnos. A partir de esas evidencias, cada docente debe argumentar acerca de las decisiones tomadas en el aula (entre ellas, de qué manera considera el contexto de los alumnos y la escuela, y en qué consiste la estrategia didáctica implantada), así como el impacto que éstas tuvieron en sus alumnos. Debido a que se espera que los docentes construyan argumentos específicos de acuerdo con el nivel y el tipo de servicio, se aplicaron seis instrumentos de evaluación.
3. **Exámenes de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos:** se trata de exámenes estandarizados, autoadministrables y controlados por un aplicador. En los reactivos que los componen se plantean casos hipotéticos de situaciones de enseñanza con los que se busca evaluar conocimientos y competencias didácticas que el docente pone en juego en su resolución. Debido a que evalúan aspectos específicos de la práctica docente, existen 14 diferentes exámenes según nivel, asignatura y tipo de servicio.
4. **Planeación didáctica argumentada:** consiste en el diseño de una planeación didáctica en la que el docente argumenta las estrategias elegidas, reflexiona sobre lo que espera que los alumnos aprendan y plantea formas de evaluación. Asimismo se espera que la planeación sea congruente con el contexto de la escuela y el diagnóstico del grupo. Para esta evaluación se aplicaron seis instrumentos distintos acordes con el nivel y el tipo de servicio.
5. **Examen complementario para docentes de segunda lengua:** Inglés, en educación secundaria. Consiste en una evaluación llamada APTIS y diseñada por el Consejo Británico.¹² Evalúa gramática, vocabulario y habilidades del lenguaje (hablar, escribir, leer y escuchar). Lo presentan únicamente los docentes de secundaria que enseñan esta asignatura.

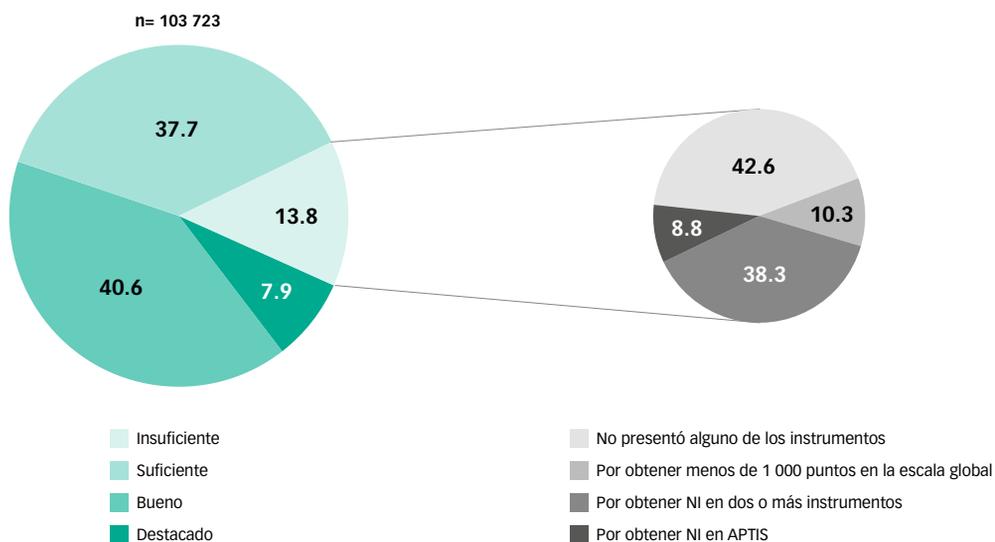
Resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño

Del total de docentes que participaron en el proceso de evaluación, es decir, que presentaron al menos uno de los instrumentos, 89 433 (86.2%) obtuvieron un resultado Suficiente, Bueno o Destacado, mientras que 14 290 (13.8%) registraron un resultado Insuficiente. De ellos, 6 085 no presentaron todos los instrumentos y 8 205 no mostraron el dominio de los conocimientos y habilidades considerados indispensables para llevar a cabo prácticas de enseñanza de calidad. Este último grupo de docentes representa 7.9% del total de participantes en el proceso de evaluación (gráfica 3.20).

¹² Los niveles de desempeño que corresponden a los del APTIS son los siguientes: nivel I: A0, A1, A2 y B1; nivel II: B2; nivel III: C* (un resultado B2 y otro C en Reading y Listening), y nivel IV: C** (resultados C en Reading y Listening).

Gráfica 3.20

Distribución de resultados. Evaluación del desempeño, educación básica. Docentes



Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

La gráfica 3.21 muestra la distribución de resultados por entidad federativa. El referente nacional (86.2%) se obtuvo al sumar los porcentajes de Suficiente, Bueno y Destacado. La entidad con el mayor porcentaje de éstos fue Aguascalientes (95.2%), y Chiapas presentó el menor (55.7%).

La gráfica 3.22 muestra los resultados por nivel, asignatura o modalidad. Como puede observarse, los docentes de educación especial y los de educación primaria obtuvieron los mejores resultados al sumar los porcentajes de Suficiente, Bueno y Destacado (91.3 y 89.4%, respectivamente), y quienes presentaron mayores necesidades de formación fueron los docentes de Inglés de secundaria, pues de éstos 47.8% obtuvo un resultado Insuficiente.¹³

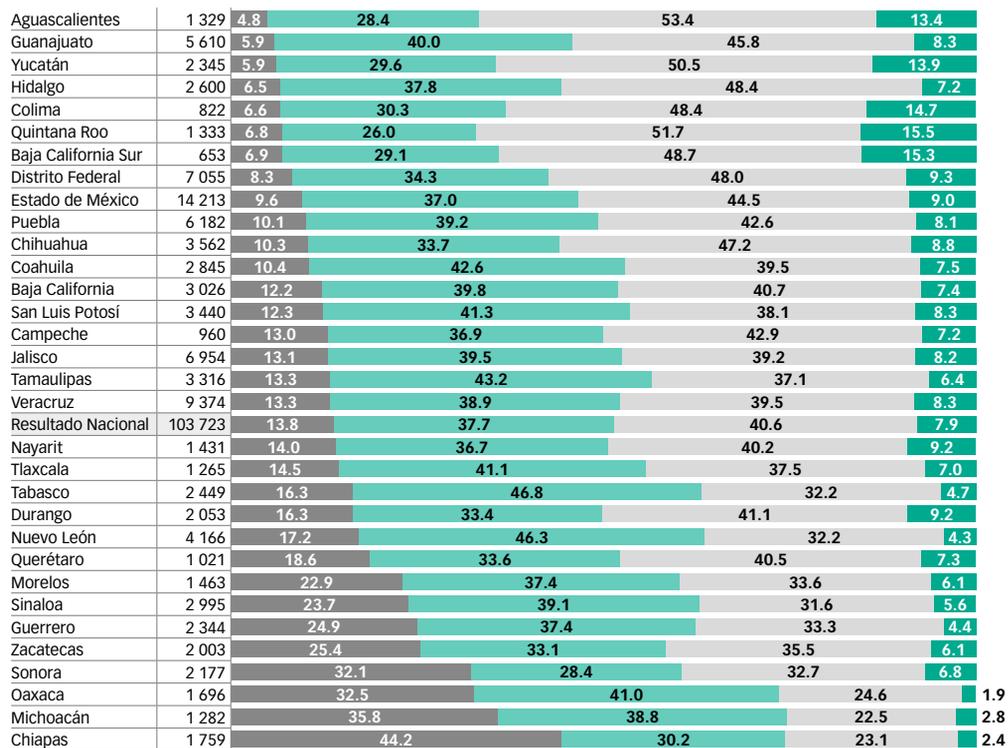
Entre 10 y 13% de los docentes de Química, Geografía, Biología, Formación Cívica, Física e Historia en secundaria, así como los de telesecundaria, requieren atención específica, pues obtuvieron NI en dos o en los tres instrumentos presentados, o menos de 1 000 puntos en la escala global.

De acuerdo con la información de la gráfica 3.23, a menor edad, mayor es el porcentaje de docentes que en conjunto obtienen resultado Suficiente, Bueno y Destacado.

¹³ Obtener al menos NI en el Examen APTIS era requisito para alcanzar un resultado Suficiente. Como se muestra en la gráfica, 38.3% de los docentes de Inglés en secundaria se ubicaron en NI.



Porcentaje de resultados por cada entidad federativa. Evaluación del desempeño, educación básica. Docentes

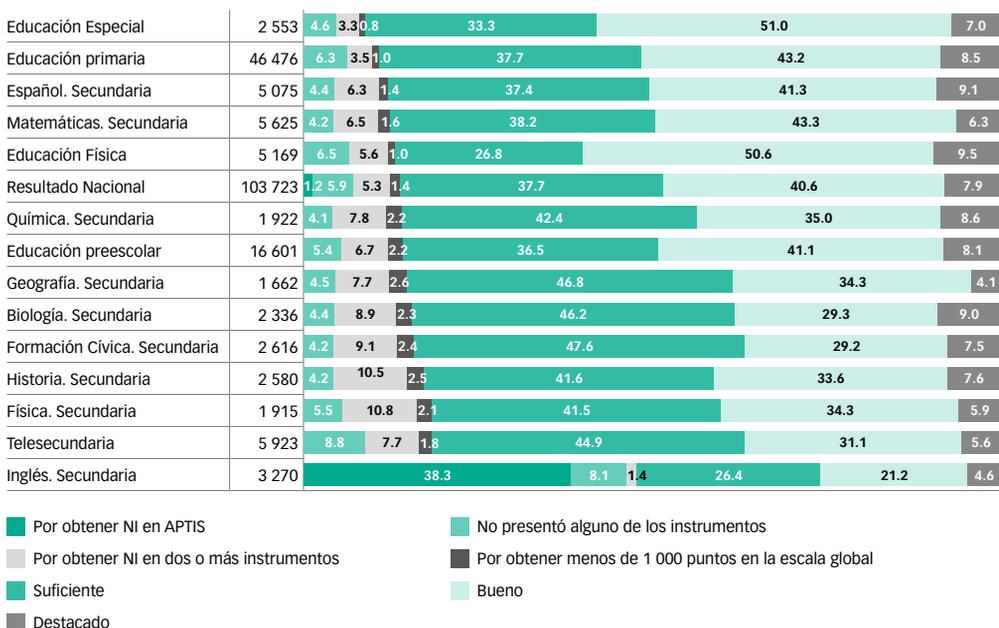


■ Insuficiente ■ Suficiente ■ Bueno ■ Destacado

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.22

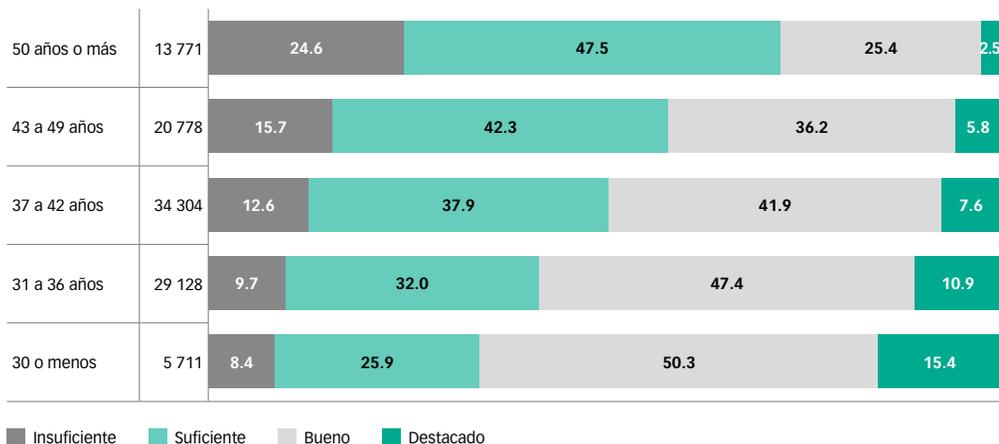
Distribución de resultados por nivel, asignatura o modalidad. Evaluación del desempeño, educación básica. Docentes



Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.23

Distribución los resultados por edad en rangos. Evaluación del desempeño, educación básica. Docentes



Nota: No se cuenta con datos de 31 docentes en esta variable de registro.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Educación básica. Personal con cargo de director

En esta evaluación participaron 3 016 directores de EB a quienes se aplicaron los siguientes instrumentos:

1. **Expediente de evidencias de la función de dirección:** se solicita al personal directivo que presente evidencia documental de los resultados de su gestión, específicamente de los referidos a la deserción, la reprobación, el logro y el rezago en su escuela, y de los acuerdos tomados en el Consejo Técnico Escolar y el Consejo Técnico de Participación Social asentados en las actas correspondientes. A partir de las evidencias, el director debe elaborar un texto en que argumente las decisiones y las acciones tomadas.
2. **Exámenes de conocimientos y habilidades directivas:** se trata de exámenes de opción múltiple, autoadministrables y controlados por un aplicador. Evalúan conocimientos y competencias que el personal con funciones de dirección pone en juego para propiciar el adecuado funcionamiento de la escuela por medio de la resolución de casos hipotéticos en los que se presentan situaciones contextualizadas en la práctica escolar. Debido a que evalúan aspectos específicos de la práctica directiva, existen cuatro diferentes instrumentos de evaluación según nivel y tipo de servicio.
3. **Ruta de mejora argumentada:** instrumento en el que se solicita al director que elabore una argumentación sobre las prioridades que establece para propiciar la mejora continua de la escuela, y reflexione sobre los efectos que espera producir en los aprendizajes de los alumnos con base en la descripción y el diagnóstico de los contextos interno y externo de la escuela.

Resultados obtenidos en la evaluación del desempeño.

Personal con cargo de director

Del total de participantes, 8 de cada 10 obtuvieron Suficiente (35.0%), Bueno (35.9%) o Destacado (7.8%). Los 641 restantes obtuvieron un resultado Insuficiente, la mayoría por no haber presentado todos los instrumentos, tal y como se observa en la gráfica 3.24.

Como se hizo en el caso de docentes, se sumaron los porcentajes de Suficiente, Bueno y Destacado para obtener el resultado nacional (78.7%). La entidad con mayor porcentaje de docentes en la suma de estos tres grupos fue Coahuila (93.3%), y la que registró el menor fue el Estado de México (47.9%) (ver gráfica 3.25).

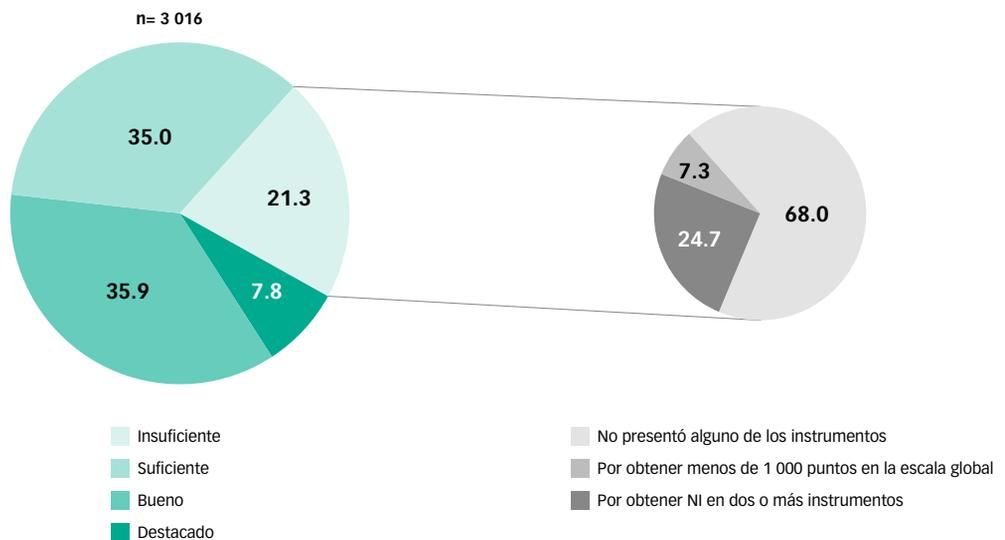
Como se observa en la gráfica 3.26, hubo diferencias en los porcentajes de resultados destacados: los directores de educación especial alcanzaron el porcentaje más alto (12.2%), mientras que los de secundaria, el más bajo (5.5%). También hubo diferencias entre quienes obtuvieron un

resultado Insuficiente por no haber presentado todos los instrumentos; en educación especial los directores en esta condición representaron 7.8%, mientras que en secundaria, 17.3%. Por el contrario, no se observaron diferencias importantes al comparar la suma de los otros dos casos en los que se obtiene un resultado Insuficiente, esto es, haber obtenido NI en dos o más instrumentos y haber alcanzado menos de 1 000 puntos en la calificación global.

Al analizar la distribución de resultados en función de la edad (gráfica 3.27), se observó que a menor edad de los directores, mayor es el porcentaje de quienes obtienen resultado Destacado o Bueno y menor el porcentaje con resultado Suficiente. Asimismo, el porcentaje de directores con resultado Insuficiente fue mayor en el grupo de 50 años o más, pero entre los otros grupos de edad no se observó alguna relación.

Gráfica 3.24

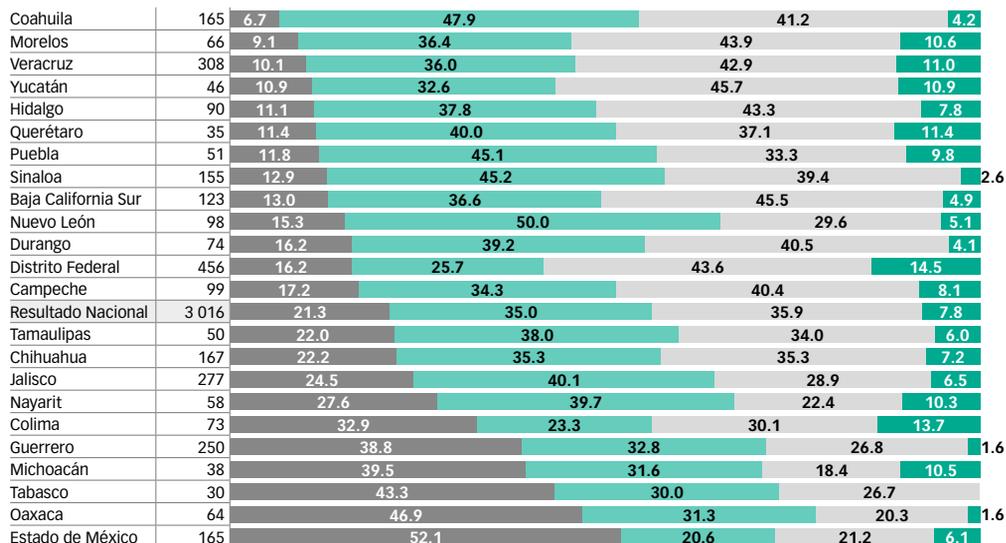
Distribución de resultados. Evaluación del desempeño, educación básica. Directores



Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.25

Porcentaje de resultados por entidad federativa. Evaluación del desempeño, educación básica. Directores



■ Insuficiente ■ Suficiente ■ Bueno ■ Destacado

Nota: Sólo se muestran las entidades con 30 o más sustentantes.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.26

Distribución de resultados por nivel, asignatura o modalidad. Evaluación del desempeño, educación básica. Directores

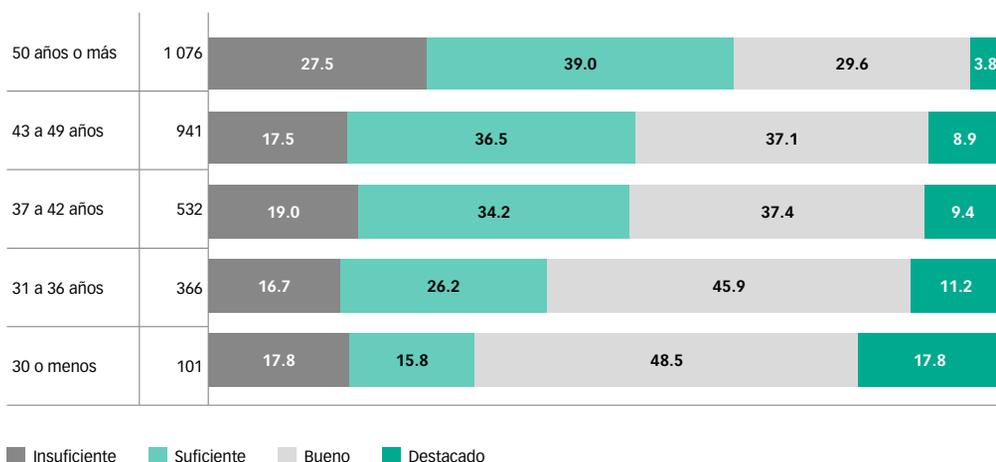


■ Obtuvo menos de 1 000 puntos ■ Suficiente
 ■ Obtuvo NI en dos o más instrumentos ■ Bueno
 ■ No presentó alguno de los exámenes ■ Destacado

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.27

Distribución los resultados por edad en rangos en Docentes en educación básica



Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Educación media superior. Docentes

En la evaluación 2015-2016 participaron 27 546 docentes a quienes se aplicaron los siguientes instrumentos:

1. **Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales:** se trata de un cuestionario en el que el director, el subdirector académico o la máxima autoridad del plantel proporciona información sobre la participación del docente en el trabajo escolar y el uso que hace del tiempo para el buen desempeño de su tarea y el logro de los aprendizajes esperados. Este informe se solicita al director o subdirector académico para todos los sustentantes de su escuela convocados a participar en la evaluación.
2. **Expediente de evidencias de enseñanza:** se pide al docente que elija y presente trabajos realizados por sus alumnos. A partir de esas evidencias, debe argumentar acerca de las decisiones tomadas en el aula (entre ellas, de qué manera toma en cuenta el contexto de los alumnos y la escuela, y en qué consiste la estrategia didáctica implementada) así como el impacto que éstas tuvieron en el aprendizaje de sus alumnos.
3. **Evaluación de conocimientos actualizados y de las competencias didácticas que favorecen el aprendizaje y el logro de las competencias de los estudiantes.** Exámenes de conocimientos disciplinares: se trata de exámenes de opción múltiple, autoadministrables y controlados por un aplicador. Evalúan los conocimientos disciplinares que debe dominar el docente para el adecuado ejercicio de su práctica. Debido a que evalúan aspectos específicos, existen 20 diferentes instrumentos de evaluación según el campo disciplinar.

4. Evaluación de conocimientos actualizados y de las competencias didácticas que favorecen el aprendizaje y el logro de las competencias de los estudiantes. Exámenes de casos de competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de sus alumnos: se trata de exámenes de opción múltiple, autoadministrables y controlados por un aplicador. Evalúan los conocimientos y habilidades didácticas por medio de casos contextualizados en la práctica de enseñanza. Debido a que evalúan aspectos específicos, existen 20 diferentes instrumentos de evaluación según el campo disciplinar.
5. **Planeación didáctica argumentada:** consiste en el diseño de una planeación didáctica en la que el docente argumente las estrategias elegidas, reflexione sobre lo que espera que los alumnos aprendan y plantee formas de evaluación. Asimismo se espera que sea congruente con el contexto de la escuela y el diagnóstico del grupo. Este instrumento se pudo exentar si el docente presentó con anterioridad el examen CERTIDEMS (Certificación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior) o el ECODEMS (Evaluación de Competencias Docentes para la Educación Media Superior).¹⁴

Resultados obtenidos en la Evaluación del Desempeño.

Docentes, educación media superior

Como puede verse en la gráfica 3.28, entre los docentes que participaron en la Evaluación del Desempeño en EMS, 82.7% logró un resultado Suficiente, Bueno, Destacado o Excelente; el resto obtuvo uno Insuficiente. De estos últimos, 42.7% no sustentó alguno de los instrumentos de evaluación considerados para efectos de calificación.

Respecto de la suma de los porcentajes de resultados suficientes, buenos, destacados y excelentes; la entidad con mayor porcentaje fue Quintana Roo (93.1%). Por otro lado, la entidad con el mayor porcentaje de resultados insuficientes fue Chiapas (81.7%), esto debido a que 80.2% de los docentes no presentó alguno de los instrumentos de evaluación (véase gráfica 3.29).

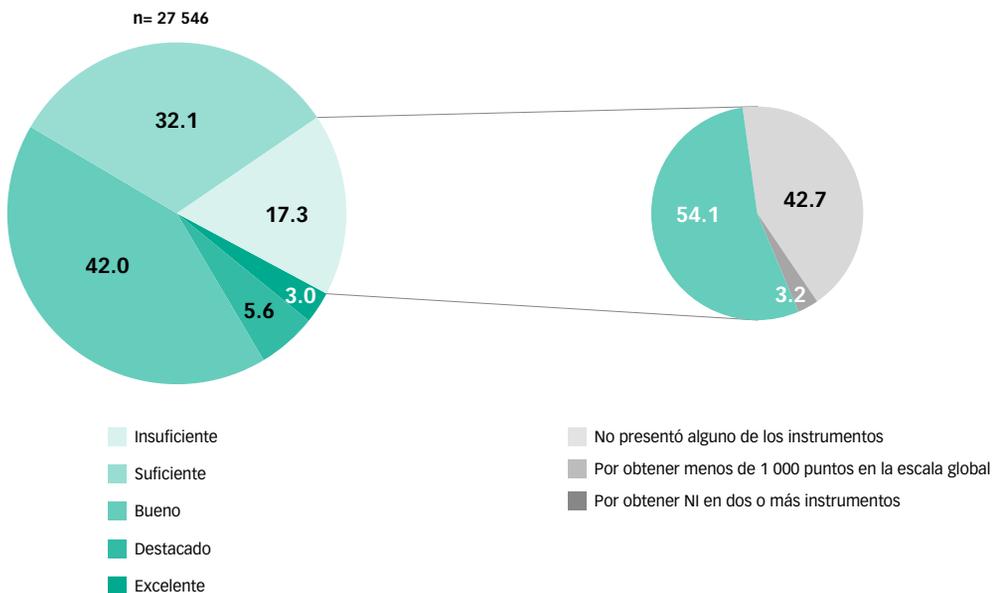
En la distribución de los resultados según el campo disciplinar se observaron diferencias al sumar los porcentajes de resultados destacados y excelentes (gráfica 3.30). En los extremos se encuentran los docentes de Metodología de la Investigación, quienes obtuvieron 16.5%, y los de Historia del Arte con 2.2%. También hubo diferencias entre quienes obtuvieron resultado Insuficiente por no haber presentado todos los instrumentos: en Historia del Arte, 3.3%, y en Ciencias de la

¹⁴ Las equivalencias entre los resultados de CERTIDEMS y los niveles de desempeño se hacen una a una, es decir, quien obtiene una Constancia de CERTIDEMS I, se ubica en el nivel de desempeño I; quien tiene Constancia de CERTIDEMS II, se ubica en el nivel II, y así sucesivamente. En el caso de ECODEMS, quien presenta su acreditación obtiene el nivel de desempeño IV. Sí el director además de presentar CERTIDEMS o ECODEMS realizó su planeación didáctica argumentada, se consideró el mejor resultado alcanzado para efectos de su calificación global.

Salud, 12.6%. De igual manera, los docentes de Dibujo obtuvieron la mayor proporción de resultados insuficientes (14.6%) por haber alcanzado menos de 1 000 puntos en la calificación global o haber obtenido NI en dos o más instrumentos.

Gráfica 3.28

Distribución de resultados. Evaluación del desempeño, educación media superior. Docentes



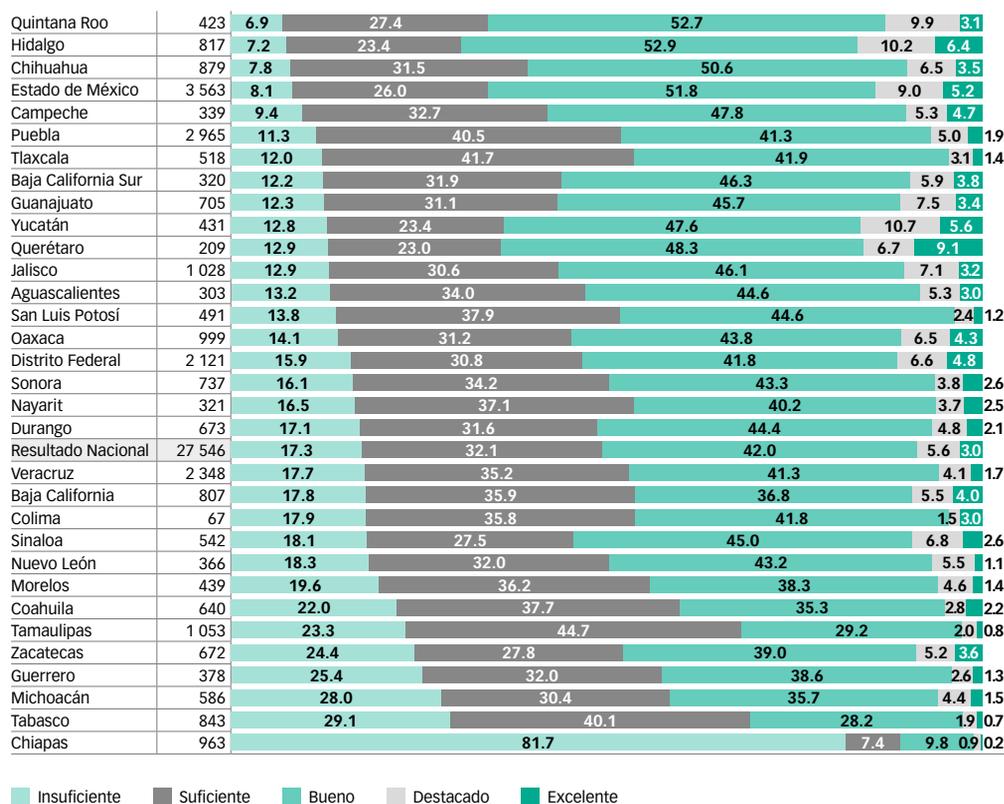
Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Es importante mencionar que cuatro de los instrumentos de evaluación aplicados en este proceso no cumplieron con los criterios técnicos establecidos, por lo que se determinó que no tendrían efecto en la calificación global de los sustentantes que los presentaron, esto es, no serían empleados para su evaluación, garantizando así su derecho a ser evaluados con instrumentos que permitan obtener resultados confiables y que puedan ser interpretados de manera válida. Estos instrumentos fueron: Examen de casos de competencias didácticas de Metodología de la Investigación, Examen de casos de competencias didácticas de Lectura y Escritura, Examen de Casos de Competencias Didácticas de Literatura, y Examen Disciplinar de Administración.

En la gráfica 3.31 se observa una relación negativa entre la edad y los resultados Buenos, Destacados y Excelentes. Esto quiere decir que a menor edad, mejores porcentajes en estos grupos de desempeño, y que a mayor edad, mayor porcentaje de resultados insuficientes.

Gráfica 3.29

Porcentaje de sustentantes por nivel de desempeño y entidad federativa.
Evaluación del desempeño, educación media superior. Docentes

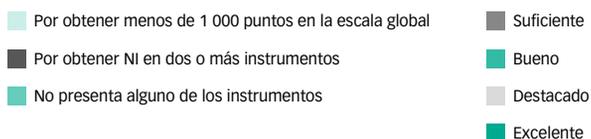
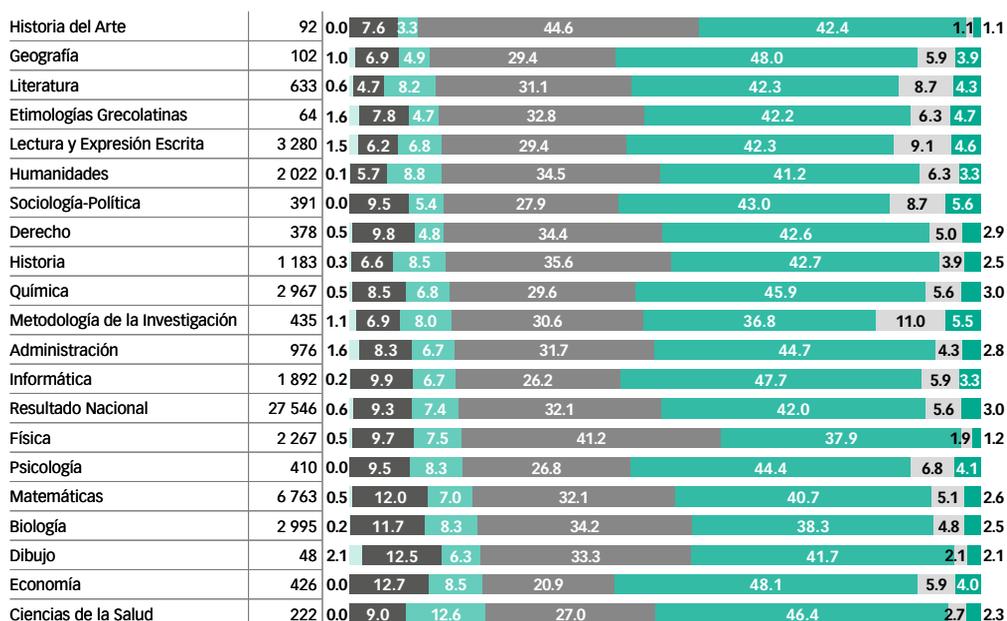


Insuficiente Suficiente Bueno Destacado Excelente

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.30

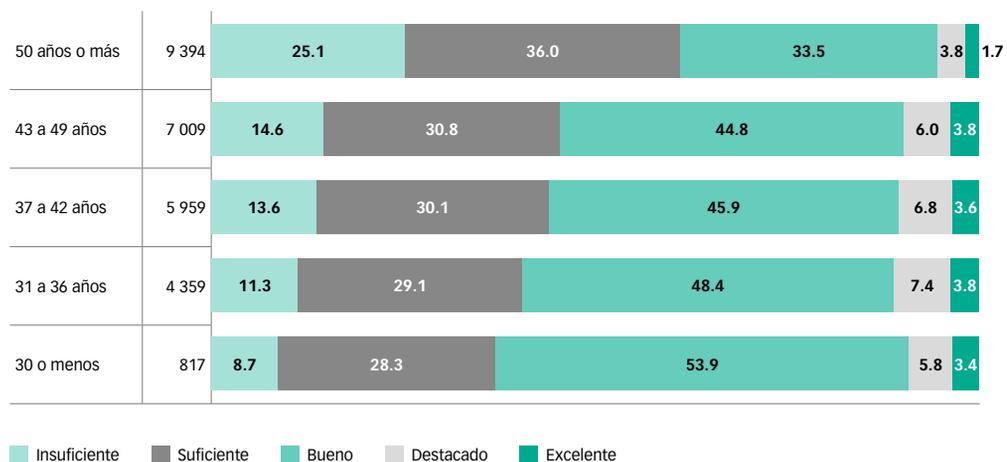
Distribución de resultados en la evaluación del desempeño de Docentes en educación media superior



Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

Gráfica 3.31

Distribución los resultados por edad en rangos. Evaluación del desempeño, educación media superior. Docentes



Nota: No se cuenta con datos de 8 docentes en esta variable de registro.

Fuente: INEE, elaboración propia con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño, SPD 2015-2016, publicados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, SEP.

■ Conclusiones

El análisis de la información de los tres últimos procesos de evaluación del SPD permite hacer algunas reflexiones.

En el Concurso de Ingreso a la EB la mitad de los sustentantes logró un resultado idóneo, lo que muestra que esta evaluación tiene un nivel de exigencia alto. Si bien es cierto que los resultados obtenidos por los egresados de escuelas Normales fueron mejores que los de quienes terminan sus estudios en otras instituciones de educación superior, en todos los casos es necesario fortalecer la congruencia entre los perfiles de egreso de las instituciones responsables de la formación inicial, y los conocimientos, habilidades y competencias definidas en los PPI para el ingreso a la docencia.

En EMS, sólo la tercera parte de los sustentantes logró un resultado idóneo lo que puede guardar relación con que la formación inicial para docentes especialistas en este nivel es aún incipiente.

La información obtenida al relacionar el porcentaje de resultados idóneos con datos de los sustentantes como sexo y promedio académico obtenido en la licenciatura muestra que ser mujer o haber obtenido un buen promedio constituyen una ventaja para alcanzar buenos resultados.

La enorme variación mostrada entre los resultados obtenidos en las entidades federativas revela una distribución inequitativa de los servicios educativos y de la calidad de los mismos. Si bien algunas entidades que presentan condiciones muy desafiantes logran resultados destacados (Oaxaca en EMS para el componente profesional técnico), esto no representa una tendencia general.

Respecto de la cantidad de instrumentos que componen el proceso de evaluación, se observó que a más instrumentos requeridos, menor es el porcentaje de resultados idóneos obtenido por los sustentantes, pero es importante distinguir cuáles “escalones” fueron los más complejos para comprender los resultados y tomar decisiones que mejoren el proceso de evaluación para el ingreso.

Por otro lado, debe tomarse en cuenta que la diferencia en los resultados también obedece a la dificultad de los instrumentos; en el caso de EB el Examen de habilidades intelectuales y responsabilidades ético profesionales evalúa aspectos que a la mayoría de los sustentantes les resultaron difíciles. En EMS, el EXPRESE (que evalúa tareas de escritura), común a todos los sustentantes, planteó un nivel de exigencia alto para todos. Para los aspirantes a ser docentes o técnicos docentes, la habilidad de la escritura es, sin duda uno de los aspectos que deberían ser atendidos tanto en la formación inicial como en la formación continua.

Si bien el concurso de oposición para la promoción a cargos con funciones de dirección, supervisión y ATP tanto en EB como en EMS se encuentra en la primera fase de su implantación, es importante resaltar el esfuerzo realizado para identificar con la adecuada especificidad cada una de las funciones y responsabilidades de los cargos sometidos a concurso mediante la aplicación de versiones equivalentes de los instrumentos para directores, supervisores y asesores técnico pedagógicos. Esto sin duda constituye un avance importante, ya que, según se señala en la

LGSPD, los procesos de evaluación para la promoción a estas funciones deben distinguir conocimientos y habilidades específicas de cada una.

Igual que el de Ingreso, este concurso planteó un nivel de exigencia alto para los sustentantes, pues sólo poco más de la mitad de ellos (52.7%) logró un resultado idóneo. Quienes concursaron por un cargo como directores mostraron mayores fortalezas respecto a quienes buscaban ser supervisores o asesores técnico pedagógicos.

De los instrumentos aplicados, el que representó mayor dificultad fue el Examen de conocimientos y habilidades para la práctica docente. Este dato es útil para orientar los esfuerzos de formación continua, y los de los docentes que aspiran a participar en las siguientes ediciones del concurso para la promoción. Tómese en cuenta que cuando se obtiene un resultado satisfactorio en el concurso se adquiere un nombramiento por tiempo fijo en la función y el deber de participar en procesos de formación.¹⁵

En EMS menos de la mitad de los sustentantes a nivel nacional obtuvo resultados idóneos, por lo que también se considera un proceso de evaluación con un nivel de exigencia alto. Los aspirantes a cargos con funciones de ATP y dirección obtuvieron porcentajes de resultados idóneos similares (49.7 y 47.5%, respectivamente), mientras que quienes aspiraban a un cargo de supervisión obtuvieron un porcentaje menor (27.9%). Es importante considerar que antes de la Reforma no en todos los subsistemas existía personal que desempeñaba funciones de supervisión o ATP, y, además, que la oferta de formación no es equitativa entre subsistemas y generalmente se centra en la función de director.

De los dos instrumentos que presentaron los sustentantes de EMS, el que les representó mayor dificultad fue la Evaluación de competencias en la función, consistente en la elaboración de un Plan o Programa; los resultados de 42.6% de los sustentantes se ubicaron en el nivel I.

Respecto a otros datos de los sustentantes tanto de EB como de EMS, es interesante notar que en este caso también ser mujer y joven representa una pequeña ventaja para la obtención de buenos resultados, lo mismo que pertenecer al subsistema de CECYTE.

En relación con la Evaluación del desempeño que busca reconocer las fortalezas de los docentes y directivos e identificar los aspectos que necesitan desarrollar, si bien la información obtenida en su primera edición es alentadora, también muestra la necesidad de profundizar y diversificar los análisis para identificar con mayor precisión las necesidades profesionales por modalidad o nivel educativos.

El desarrollo profesional de la carrera docente representa el mayor desafío del SPD, ya que implica diseñar diversos procesos que, fundamentados en el mérito, incidan en la formación de profesionales autónomos, independientes y capaces de construir su propio desarrollo y disponer de los mejores apoyos para lograrlo.

¹⁵ Dicho nombramiento debe renovarse con base en los resultados de la Evaluación del Desempeño y la disponibilidad de las vacantes. De no ser renovado el nombramiento, el docente retornará a las funciones que realizaba previas al concurso. De manera prioritaria, debe fortalecerse la oferta de formación para los supervisores y asesores técnico pedagógicos atendiendo las especificidades de cada función.