

2 de marzo de 2016

## **PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE EL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE MICROSITIO DEL CONPEE**

### **1. ¿Qué es el Servicio Profesional Docente?**

Es el 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 con funciones de docencia, dirección y supervisión en la educación básica y media superior que imparta el Estado y sus Organismos Descentralizados.

### **2. En el contexto del Servicio Profesional Docente, ¿qué debemos entender por Marco General de una Educación de Calidad?**

Al conjunto de perfiles, parámetros e indicadores que se establecen a fin de servir como referentes para los concursos de oposición y la evaluación obligatoria para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio, con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación.

### **3. ¿Qué instancias participan en las evaluaciones del Servicio Profesional Docente?**

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, quien tiene la responsabilidad de aprobar todos los instrumentos de evaluación, normar los procesos de evaluación, y formar y certificar a los evaluadores, así como supervisar la aplicación de las evaluaciones.

La Secretaría de Educación Pública, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, que es la encargada de aplicar las evaluaciones para el ingreso, promoción, reconocimiento y permanencia, y definir el perfil, los parámetros e indicadores, así como las etapas, métodos e instrumentos de las evaluaciones.

Estas dos instancias federales emiten de manera conjunta el calendario de evaluación y trabajan en coordinación con las autoridades educativas estatales.

Finalmente, las Autoridades Educativas, las Autoridades Educativas Locales y los Organismos Descentralizados quienes son las responsables de implementar los procesos de evaluación en las entidades y de proponer los parámetros e indicadores de las evaluaciones complementarias.

### **4. ¿Cuáles son las evaluaciones del Servicio Profesional Docente?**

1. Evaluación de Ingreso. Constituye el acceso formal al Servicio Profesional Docente (SPD). Tiene el objetivo de garantizar la idoneidad de los conocimientos y las capacidades necesarias de quienes ingresen al SPD en la educación básica y media superior y consta de tres momentos: 1) Ingreso al servicio por **concurso de oposición**, al primer año posterior al anterior concurso, una **evaluación diagnóstica**, y una **evaluación de desempeño** en el segundo año posterior al citado concurso de oposición.

2. Evaluaciones de promoción, entre otras, las siguientes:
  - a. Promoción a cargos de dirección y supervisión.
  - b. Promoción en la función.
  - c. Promoción funciones de asesor técnico pedagógico.
  - d. Promoción asignación de horas adicionales.
  
3. Evaluación del desempeño. Tiene como finalidad medir la calidad y los resultados de la función docente, directiva, de supervisión y de asesoría técnico pedagógica, o cualquier otra de naturaleza académica, así como asegurar que se cumple con el perfil y el compromiso profesional que requiere un sistema escolar, para coadyuvar en garantizar el derecho a la educación de calidad. En tal sentido, constituye una valoración sobre la continuidad en el servicio educativo, con pleno respeto a los derechos constitucionales.

**5. ¿Cuáles son los beneficios de participar en la evaluación del desempeño docente?**

- Garantizar la idoneidad y suficiencia de conocimientos y capacidades.
- Contribuir efectivamente a la enseñanza y el aprendizaje de los alumnos.
- Refrendar la continuidad laboral en la función docente con pleno respeto a los derechos constitucionales.
- Obtener incentivos y diversos reconocimientos.
- Acceder a promociones para aspirar a cargos superiores o a más horas de clase.
- Participar en programas de formación permanente para fortalecer el desarrollo profesional.

**6. ¿Qué aspectos se van a considerar en la evaluación del desempeño docente de educación media superior?**

Para garantizar una evaluación del desempeño docente transparente, justa y equitativa, el perfil está conformado en general por cinco dimensiones que integran los conocimientos, aptitudes y capacidades deseables en el desempeño profesional eficaz del personal docente y técnico docente de este tipo educativo, a saber:

- 1.- Adapta los conocimientos sobre la disciplina que imparte y los procesos de enseñanza - aprendizaje de acuerdo con las características de los estudiantes.
- 2.- Planifica los procesos de formación, enseñanza, aprendizaje y evaluación atendiendo al enfoque basado en competencias, y los ubica en contextos disciplinares, curriculares y sociales.
- 3.- Organiza y desarrolla su formación continua a lo largo de su trayectoria profesional.
- 4.- Vincula el contexto sociocultural y escolar con el proceso de enseñanza - aprendizaje.
- 5.- Construye ambientes de aprendizaje autónomo y colaborativo atendiendo el marco normativo y ético

### **7. ¿Cuál es la ponderación que está establecida para cada uno de los instrumentos de evaluación del desempeño docente en educación básica?**

El resultado global de la evaluación se realizará considerando los siguientes instrumentos: 1) Expediente de evidencias de enseñanza; 2) Examen de conocimientos disciplinares; 3) Examen de competencias didácticas y 4) Planeación didáctica argumentada.

Todos los instrumentos tendrán la misma jerarquía o peso en la puntuación total de la calificación, por lo que el resultado global de la evaluación del desempeño estará dado considerando la puntuación que aporta cada uno de ellos. De esta forma el efecto compensatorio de la puntuación global no se ve afectado ni distorsionado por una ponderación diferenciada de los instrumentos de evaluación.

En el proceso de evaluación, también se considera el Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales, que en términos de los Criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia en Educación Básica, 2015-2016, este instrumento no será considerado para fines de la calificación global.

Este informe tiene por objeto proporcionar información sobre el cumplimiento de las funciones del docente y es elaborado por su directivo escolar, por lo que será utilizado sólo para efectos de diagnóstico y con base en el mismo, en el informe individual de resultados de la evaluación, se dará retroalimentación al personal evaluado sin afectar su calificación.

En el caso de que el docente no tenga informe, debido a que es responsabilidad de un tercero, sólo se indicará que no se cuenta con la información.

### **8. ¿Cuál es la ponderación que está establecida para cada uno de los instrumentos de la evaluación del desempeño docente en educación media superior?**

En términos de los criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia en Educación Media Superior, 2015-2016, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2015, el resultado global de la evaluación se realizará considerando los siguientes instrumentos: 1) Expediente de evidencias de enseñanza; 2) Examen de conocimientos disciplinares; 3) Examen de competencias didácticas y 4) Planeación didáctica argumentada.

Los docentes recibirán los resultados alcanzados en los instrumentos de evaluación que hayan sustentado, a fin de proporcionarles retroalimentación para que conozcan sus fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad.

Todos los instrumentos tendrán la misma jerarquía o peso en la puntuación total de la calificación, por lo que el resultado global de la evaluación del desempeño estará dado considerando la puntuación que aporta cada uno de los instrumentos. De esta forma el efecto compensatorio de la puntuación global no se ve afectado ni distorsionado por una ponderación diferenciada de los instrumentos de evaluación.

### **9. ¿Qué elementos de la práctica profesional se consideran en la evaluación del desempeño docente?**

A través de la recopilación y el análisis de información y evidencias, así como de diversos instrumentos se evalúan los siguientes elementos de la práctica profesional de los docentes:

- Cumplimiento de responsabilidades.
- Práctica de enseñanza.
- Conocimientos y competencias didácticas para propiciar el aprendizaje.
- Argumentos sobre estrategias elegidas en la planeación didáctica.

### **10. ¿Con qué herramientas se evalúa el desempeño de los docentes?**

- Cuestionario estandarizado de preguntas cerradas que responde la autoridad educativa inmediata. Los temas son: planeación didáctica, atención a los alumnos, participación en el funcionamiento de la escuela y órganos colegiados, vinculación con los padres de familia y con la comunidad, cumplimiento de la normalidad mínima.
- Muestra de los trabajos desarrollados por los alumnos.
- Rúbricas aplicadas por evaluadores certificados por el INEE para valorar las evidencias de enseñanza y los argumentos de planeación didáctica.
- Examen sobre conocimientos y competencias didácticas, es decir, sobre casos y situaciones educativas en el aula.

### **11. ¿Qué elementos de la práctica profesional se consideran en la evaluación del desempeño de los directores?**

A través de la recopilación y el análisis de información y evidencias, así como de diversos instrumentos se evalúan los siguientes elementos de la práctica profesional de los directores:

- Argumentos sobre las evidencias de gestión directiva.
- Conocimientos y habilidades para propiciar el adecuado funcionamiento de la escuela.
- Ruta de mejora y acciones para llevarla a cabo.

### **12. ¿Con qué herramientas se evalúa el desempeño de los directores?**

- Rúbricas aplicadas por evaluadores certificados por el INEE para valorar la argumentación sobre el expediente de evidencias de gestión directiva, así como la ruta de mejora y la fundamentación de acciones.
- Examen sobre conocimientos y habilidades directivas, es decir, casos escolares cotidianos y planteamientos a resolver.

**13. ¿Cuáles son los términos adecuados que se asignan a los resultados de la evaluación del desempeño en educación media superior? ¿Es correcto utilizar: idóneo, no idóneo, suficiente, insuficiente?**

En términos de los criterios técnicos y de procedimiento para el análisis de los instrumentos de evaluación, el proceso de calificación y la emisión de resultados de evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia en Educación Media Superior, 2015-2016, publicados en el Diario Oficial de la Federación el 13 de noviembre de 2015, los resultados podrán ubicarse en “Suficiente”, “Bueno”, “Destacado”, y “Excelente” o en su caso, “No se presentó a la evaluación” o “Insuficiente”.

**14. ¿Cuándo se llevará a cabo la evaluación de desempeño del segundo grupo?**

Los docentes y directivos de educación básica y docentes de educación media superior del segundo grupo serán evaluados en las siguientes etapas:

- Recopilación de información sobre el cumplimiento de responsabilidades profesionales y evidencias de enseñanza: 15 de septiembre al 31 de octubre de 2016.
- Examen de conocimientos y competencias didácticas y de planeación didáctica argumentada: 5 al 27 de noviembre.
- Publicación de resultados: 15 de febrero de 2017.

**15. ¿Cuándo será convocado el personal del segundo grupo que participará en la evaluación del desempeño?**

Con base en el Calendario 2016 de Evaluaciones del Servicio Profesional Docente, el personal del segundo grupo del ciclo escolar 2015-2016 será convocado a participar en la evaluación del desempeño en educación básica y media superior, **del 22 al 31 de agosto de 2016.**

**16. En el caso de que hubiera sido notificado para presentar la evaluación del desempeño, ¿tengo opción para no hacerlo o puedo “renunciar” a presentar esta evaluación?**

No, de conformidad con el artículo 3° de la Constitución, el 52 de la Ley General del Servicio Profesional Docente y el 5 de los Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia, dirección y supervisión en educación básica y media superior. LINEE-05-2015, la evaluación del desempeño es obligatoria para los docentes, técnico docentes y personal con funciones de Dirección y Supervisión con nombramiento definitivo y en servicio en educación básica.

También es obligatoria para el personal Docente y Técnico Docente y con funciones de Dirección o Supervisión con nombramiento provisional, mismos que podrán tener nombramiento definitivo en el caso de obtener resultado suficiente en dicha evaluación y de conformidad con lo que establezca la Secretaría de Educación Pública, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, para tales efectos.

La evaluación del desempeño se realizará por lo menos una vez cada cuatro años.

**17. ¿Qué autoridad comunicará a los docentes y directivos que deberán presentarse a su evaluación del desempeño, así como las sedes y fechas de la misma?**

La Secretaría de Educación Pública, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, notificará a los docentes, técnico docentes y personal con funciones de dirección y supervisión que deberán presentar su evaluación del desempeño, de conformidad con lo establecido en el artículo 52 de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Asimismo, corresponderá a las Autoridades Educativas, Autoridades Educativas Locales y Organismos Descentralizados notificar a los interesados, sobre las sedes y fechas en las que presentarán la evaluación de desempeño citada, así como las características de las herramientas e instrumentos que serán utilizados para su realización.

**18. ¿Quién proporciona a los docentes el usuario y contraseña para incorporar en la plataforma tecnológica el informe de responsabilidades y las evidencias de enseñanza?**

De conformidad con los lineamientos que regulan la organización y operación del proceso de evaluación del desempeño, corresponde a la Secretaría de Educación Pública, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente.

**19. Si tengo un problema relacionado con el funcionamiento de la plataforma tecnológica utilizada para subir el expediente de evidencias y el informe de responsabilidades, ¿a quién puedo acudir?**

Corresponde a la Secretaría de Educación Pública, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), garantizar que la plataforma tecnológica que utilice el Sistema Nacional de Registro del Servicio Profesional Docente cuente con el espacio suficiente para facilitar el tráfico de usuarios, registros y consultas que correspondan al proceso de evaluación del desempeño.

En tal sentido, se recomienda consultar en la página web de la CNSPD, los contactos telefónicos y de correo electrónico que para estos propósitos están establecidos.

**20. ¿Qué consecuencias tendré si obtengo un resultado insuficiente en mi evaluación del desempeño?**

De conformidad con lo establecido en el artículo 53 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, cuando en la evaluación del desempeño "...se identifique la insuficiencia en el nivel de desempeño de la función respectiva, el personal de que se trate se incorporará a los programas de regularización que la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado determine, según sea el caso. Dichos programas incluirán el esquema de tutoría correspondiente".

"El personal sujeto a los programas a que se refiere el párrafo anterior, tendrá la oportunidad de sujetarse a una segunda oportunidad de evaluación en un plazo no mayor de doce meses después de la evaluación a que se refiere el artículo 52, la cual deberá efectuarse antes del inicio del ciclo escolar o lectivo.

“De ser insuficientes los resultados en la segunda evaluación, el evaluado se reincorporará a los programas de regularización para sujetarse a una tercera evaluación que se llevará a cabo en un plazo no mayor de doce meses.

“En caso de que el personal no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación que se le practique, se darán por terminados los efectos del Nombramiento correspondiente sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.”

No obstante lo anterior, se debe considerar lo dispuesto en el Artículo Octavo Transitorio, de la Ley General del Servicio Profesional Docente, que a la letra señala:

**Octavo.** El personal que a la entrada en vigor de la presente Ley se encuentre en servicio y cuente con Nombramiento Definitivo, con funciones de docencia, de dirección o de supervisión en la Educación Básica o Media Superior impartida por el Estado y sus Organismos Descentralizados, se ajustará a los procesos de evaluación y a los programas de regularización a que se refiere el Título Segundo, Capítulo VIII de esta Ley. El personal que no alcance un resultado suficiente en la tercera evaluación a que se refiere el artículo 53 de la Ley, no será separado de la función pública y será readscrito para continuar en otras tareas dentro de dicho servicio, conforme a lo que determine la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado correspondiente, o bien, se le ofrecerá incorporarse a los programas de retiro que se autoricen. El personal que no se sujete a los procesos de evaluación o no se incorpore a los programas de regularización del artículo 53 de la Ley, será separado del servicio público sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

## **21. ¿El INEE califica directamente los resultados que obtienen los docentes y directivos en su evaluación del desempeño?**

No. De conformidad con la normatividad en la materia, para realizar la función de evaluación del desempeño en educación básica y media superior, se certifican evaluadores de desempeño.

Corresponde al INEE certificar a estos evaluadores, quienes deberán participar en este proceso cumpliendo los requisitos y procedimientos establecidos en la convocatoria que al respecto emita el Instituto.

El trabajo de los evaluadores certificados podrá ser apoyado por aplicadores en modalidad de revisores, que tendrán la función temporal y específica de participar en la revisión de los productos de evaluación por rúbricas.

## **22. Todo participante que resulte idóneo en un concurso de ingreso al Servicio Profesional Docente, ¿tiene derecho a que se le otorgue una plaza?**

La asignación de una plaza a un participante en un concurso de oposición para el ingreso al Servicio Profesional Docente, está condicionada a los criterios que al respecto establece la normatividad en la materia y específicamente en lo que se señale en la convocatoria del concurso respectivo.

La ocupación de las plazas por los aspirantes con resultados idóneos, se realizará con estricto apego al orden de las listas de prelación vigentes que resulten del concurso de oposición, según el nivel

educativo, tipo de servicio, modalidad, asignatura, tecnología o taller, y **de conformidad con las necesidades en los niveles y modalidades de la Educación Básica o Media Superior**, con la naturaleza de las plazas vacantes disponibles, definitivas y temporales, y en función de los resultados obtenidos por los participantes en el concurso de ingreso.

**23. ¿A quién puedo acudir para aclarar la asignación de una plaza a un maestro o director de educación básica que obtuvo un resultado insuficiente en un concurso de ingreso o promoción, que no participó en el mismo o que no le corresponde?**

De conformidad con la fracción XIV del artículo 8 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, en educación básica corresponde a las Autoridades Educativas Locales: “Administrar la asignación de plazas con estricto apego al orden establecido con base en los puntajes obtenidos de mayor a menor, de los sustentantes que resultaron idóneos en el concurso. Podrán asignarse para el inicio del ciclo escolar o en el transcurso de éste cuando se generen vacantes que la autoridad determine que deban ser ocupadas;”

Por lo anterior, en caso de alguna duda sobre este tema, se sugiere establecer contacto con las áreas de administración de personal de la Secretaría de Educación, o equivalente, de tu entidad.

**24. ¿A quién puedo acudir para aclarar la asignación de una plaza a un maestro o director de educación media superior que obtuvo un resultado insuficiente en un concurso de ingreso o promoción, que no participó en el mismo o que no le corresponde?**

De conformidad con la fracción XVI del artículo 9 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, en la Educación Media Superior, corresponde a las Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados: “Administrar la asignación de plazas con estricto apego al orden establecido con base en los puntajes obtenidos de mayor a menor, de los sustentantes que resultaron idóneos en el concurso. Podrán asignarse para el inicio del ciclo escolar o en el transcurso de éste cuando se generen vacantes que la autoridad determine que deban ser ocupadas;”

Por lo anterior, en el caso de alguna duda sobre este tema, se sugiere establecer contacto con las áreas de administración de personal de la Secretaría de Educación, o equivalente, o de los Organismos Descentralizados de tu entidad.

**25. ¿A quién puedo acudir para presentar una inconformidad porque no me asignan una plaza de maestro o director que obtuve en un concurso de ingreso o promoción?**

En términos del artículo 80 de la Ley General del Servicio Profesional Docente, “En contra de las resoluciones administrativas que se pronuncien en los términos de la presente Ley, los interesados podrán optar por interponer el recurso de revisión ante la autoridad que emitió la resolución que se impugna o acudir a la autoridad jurisdiccional que corresponda.”

## **26. ¿Por qué razón no se otorga a una persona un nombramiento definitivo de manera inmediata, cuando gana una plaza en un concurso de ingreso al Servicio Profesional Docente?**

La asignación de nombramientos en la educación básica y media superior, derivada de los concursos de ingreso al Servicio Profesional Docente, se realizarán conforme lo establecido en el artículo 22 de la Ley General del Servicio Profesional Docente.

Al efecto, se establece en este artículo lo siguiente:

**“Artículo 22.** En la Educación Básica y Media Superior el Ingreso a una plaza docente dará lugar a un Nombramiento Definitivo de base después de seis meses de servicios sin nota desfavorable en su expediente, en términos del esta Ley.

“Con el objeto de fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del personal docente de nuevo ingreso, durante un periodo de dos años tendrá el acompañamiento de un tutor designado por la Autoridad Educativa Local o el Organismo Descentralizado, según corresponda.

“Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados realizarán una evaluación al término del primer año escolar y brindarán los apoyos y programas pertinentes para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias del docente.

“Al término del periodo señalado en el segundo párrafo de este artículo, la Autoridad Educativa o el Organismo Descentralizado evaluará el desempeño del Personal Docente para determinar si en la práctica favorece el aprendizaje de los alumnos y, en general, si cumple con las exigencias propias de la función docente.

“En caso de que el personal no atienda los apoyos y programas previstos en el tercer párrafo de este artículo, incumpla con la obligación de evaluación o cuando al término del periodo se identifique su insuficiencia en el nivel de desempeño de la función docente, se darán por terminados los efectos del Nombramiento, sin responsabilidad para la Autoridad Educativa o para el Organismo Descentralizado.”

## **27. ¿Qué condiciones se tienen que cumplir para incorporarse al Programa de Promoción en la Función por Incentivos en Educación Básica?**

La Secretaría de Educación Pública, a través de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, es la instancia responsable de emitir las reglas para la operación y supervisión de la Promoción en la Función por Incentivos en la Educación Básica que imparta el Estado. Con tal fundamento y en términos del Programa de Promoción en la Función por Incentivos, el personal docente, técnico docente, con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que obtenga resultados destacados en la evaluación del desempeño y sobresalientes en la evaluación adicional, será acreedor de incentivos económicos, de conformidad con las reglas establecidas en este Programa.

Quienes alcancen resultados con nivel de bueno en la evaluación de desempeño y satisfactorios en la evaluación adicional, y laboren en planteles ubicados en zonas de alta pobreza y alejadas de las

zonas urbanas, recibirán porcentajes mayores de incentivos, en los términos establecidos para estos casos.

Cabe precisar que la asignación de incentivos en esta promoción estará sujeta a los resultados en los procesos de evaluación del desempeño, así como al presupuesto anual disponible, tanto en el ámbito federal como estatal.

**28. ¿Quiénes serán los evaluadores?**

Docentes que deben acreditar un programa de formación, su propia evaluación del desempeño docente, y un examen de certificación.

**29. Si estoy interesado en certificarme como evaluador, ¿qué debo hacer?**

Participar en el proceso de Certificación de Evaluadores del Desempeño en Educación Básica y Media Superior, atendiendo lo señalado al respecto en la convocatoria que en su oportunidad emita el INEE.

Para el ciclo escolar 2016-2017 el proceso de certificación de evaluadores del desempeño considera los tiempos y formas establecidos en la Convocatoria que fue publicada el pasado 19 de febrero de 2016, en la página web del Instituto.

**30. ¿Cuál es la vigencia del certificado de evaluador del desempeño en educación básica y media superior?**

De conformidad con los Lineamientos para la certificación de evaluadores del Desempeño en Educación Básica y Media Superior, emitidos para el ciclo escolar 2016-2017, la vigencia del certificado será de dos años, siempre y cuando se cumpla con lo establecido en dicho ordenamiento.