

INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE AGUASCALIENTES



COORDINACIÓN ESTATAL DEL
SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE

DE LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO



**CONTINUIDAD EN EL SERVICIO
EDUCATIVO, CON PLENO RESPETO
A DERECHOS CONSTITUCIONALES.**

LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.



Artículo 52. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán evaluar el desempeño docente y de quienes ejerzan funciones de dirección o de supervisión en la Educación Básica y Media Superior que imparta el Estado

La evaluación a que se refiere el párrafo anterior será obligatoria. El Instituto determinará su periodicidad, considerando por lo menos una evaluación cada cuatro años y vigilará su cumplimiento.

En la evaluación del desempeño se utilizarán los perfiles, parámetros e indicadores y los instrumentos de evaluación que para fines de Permanencia sean definidos y autorizados conforme a esta Ley.

LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.



- 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.

LEY GENERAL DEL SERVICIO PROFESIONAL DOCENTE.



Artículo 53. Cuando en la evaluación a que se refiere el artículo anterior 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 siguiente ciclo escolar o lectivo.

Artículo 68.



QUIENES PARTICIPEN EN EL SERVICIO PROFESIONAL
DOCENTE PREVISTO EN LA PRESENTE LEY
TENDRÁN **LOS SIGUIENTES DERECHOS:**

- **I. Participar en los concursos y procesos de evaluación respectivos;**
- **II. Conocer con al menos tres meses de anterioridad los perfiles, parámetros e indicadores, con base en los cuales se aplicarán los procesos de evaluación;**
- **III. Recibir junto con los resultados del proceso de evaluación o concurso, el dictamen de diagnóstico que contenga las necesidades de regularización y formación continua que correspondan;**
- **IV. Tener acceso a los programas de capacitación y formación continua necesarios para mejorar su práctica docente con base en los resultados de su evaluación;**

Artículo 68.



- **V.** Ser incorporados, en su caso, a los programas de inducción, reconocimiento, formación continua, desarrollo de capacidades, regularización, desarrollo de liderazgo y gestión que correspondan;
- **VI.** Que durante el proceso de evaluación sea considerado el contexto regional y sociocultural;
- **VII.** Ejercer el derecho de interponer su defensa en los términos del artículo 81 de esta Ley;
- **VIII.** Acceder a los mecanismos de promoción y reconocimiento contemplados en esta ley con apego y respeto a los méritos y resultados en los procesos de evaluación y concursos conforme a los lineamientos aplicables.

Artículo 69.



- **EL PERSONAL DOCENTE Y EL PERSONAL CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN O DE SUPERVISIÓN EN LA EDUCACIÓN BÁSICA Y MEDIA SUPERIOR TENDRÁ, CONFORME A ESTA LEY, LAS OBLIGACIONES SIGUIENTES:**
- **I.** Cumplir con los procesos establecidos para las evaluaciones con fines de Ingreso, Promoción, Permanencia y, en su caso, Reconocimiento, en términos de lo prescrito por esta Ley;
- **II.** Cumplir con el periodo de inducción al Servicio y sujetarse a la evaluación que para dichos efectos refiere esta Ley;
- **III.** Prestar los servicios docentes en la Escuela en la que se encuentre adscrito y abstenerse de cualquier cambio de adscripción, sin previa autorización, conforme a lo previsto en esta Ley;
- **IV.** Abstenerse de prestar el Servicio Docente sin haber cumplido los requisitos y procesos a que se refiere esta Ley y demás disposiciones aplicables;
- **V.** Presentar documentación fidedigna dentro de los procesos a que se refiere esta Ley;

PROPÓSITOS



- Valorar el desempeño del personal docente y técnico docente de Educación Básica para garantizar un nivel de suficiencia quienes ejercen labores de enseñanza, y asegurar de esta manera el derecho a una educación de calidad para niñas, niños y adolescentes.
- Regular la función docente y técnico docente, en la medida en que la evaluación del desempeño servirá de base para definir los procesos de promoción en la función y de reconocimiento profesional del personal docente de Educación Básica.
- Identificar necesidades de formación de los docentes dirigidas a mejorar sus prácticas de enseñanza y su desarrollo profesional.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO 2015



PRIMERA MUESTRA DE 1,333
DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA
ADSCRITOS A 431 PLANTELES
ESCOLARES

ETAPAS Y FECHAS



PROCESO	FECHA
1. Informe de cumplimiento de responsabilidades	De junio al 7 de noviembre de 2015
2. Expediente de evidencias de enseñanza	De junio al 7 de noviembre de 2015
3. Examen de conocimientos y competencias didácticas 4. Planeación didáctica argumentada	14 y 15, 20 y 21, 28 y 29, de noviembre 5 y 6, 12 y 13 de diciembre

DE LOS 1,333 DOCENTES



DOCENTES	ESTATUS
1,325	Docentes que han reportado en plataforma evidencias y texto de análisis
8	Docentes que no han reportado ningún instrumento
1,333	TOTAL

DIRECTORES



DIRECTORES	ESTATUS
430	Directores que han reportado en plataforma Informe Cumplimiento de Responsabilidades Profesionales.
1	Directores que no han reportado Informe.
431	TOTAL

4.2 Calificación del resultado global, escala en que se reportará y procedimiento para la conformación de los grupos de desempeño



- El resultado global de la evaluación se realizará considerando los siguientes instrumentos:
 - Expediente de evidencias de enseñanza.
 - Examen de conocimientos y competencias didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos.
 - Planeación didáctica argumentada.
 - Examen complementario: Segunda lengua: Inglés (cuando sea el caso).

1. Características generales de los instrumentos para evaluar el desempeño docente



- La evaluación del desempeño es un proceso integrado que incluye varios instrumentos que dan cuenta de los diferentes aspectos que se describen en los Perfiles, parámetros e indicadores establecidos por la autoridad educativa.
- A continuación se describen sucintamente cada uno de ellos.

Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales



- Este instrumento, conformado fundamentalmente por escalas tipo Likert, identifica el grado de cumplimiento de las responsabilidades profesionales del docente que son inherentes a su profesión, su participación en el funcionamiento de la escuela, en órganos colegiados y su vinculación con los padres de familia y con la comunidad escolar, considerando la importancia de la Normalidad Mínima de Operación Escolar. El informe será emitido por el director de la escuela o, en su caso, por el supervisor de la Zona Escolar.

Expediente de evidencias de enseñanza



- Este instrumento evalúa el análisis que realiza el docente sobre una selección de los productos de enseñanza de sus alumnos; dicho análisis contempla la descripción de las características del desarrollo y aprendizaje de los estudiantes; la explicación de las situaciones de aprendizaje que plantea, a partir del enfoque didáctico; la elección de los contenidos de aprendizaje para el logro de los propósitos educativos y la utilización de los resultados de la evaluación. También valora la reflexión que realiza el docente sobre su práctica y su vinculación con el aprendizaje de sus alumnos.

didácticas que favorecen el aprendizaje de los alumnos



- A partir de la resolución de situaciones hipotéticas de la práctica educativa, este instrumento evalúa los conocimientos y las competencias didácticas que el docente pone en juego para propiciar el aprendizaje de los alumnos, la colaboración en la escuela y el vínculo con los padres de familia y la comunidad.

Planeación didáctica argumentada



- Este instrumento evalúa la capacidad del docente para analizar, justificar, sustentar y dar sentido a las estrategias de intervención didáctica elegidas para elaborar y desarrollar su planeación didáctica; así como la capacidad para analizar y reflexionar sobre lo que espera que aprendan sus alumnos y sobre el uso de los resultados de las evaluaciones con fines de mejora.

Examen complementario



- Este instrumento evalúa el nivel de dominio del idioma inglés de los docentes de Educación Secundaria que imparten la asignatura Segunda lengua: Inglés

Resultado de la evaluación: grupos de desempeño



Criterios para formar parte de un grupo de desempeño en Educación Básica

Resultado de la evaluación	Puntuación global en escala 800 - 1 600
Suficiente	De 1 000 a 1 199 puntos en la puntuación global
Bueno	De 1 200 a 1 399 puntos en la puntuación global
Destacado	Al menos 1 400 puntos en la puntuación global



- El resultado de la evaluación, tanto para los resultados “Insuficientes”, como de aquellos que forman parte de un grupo de desempeño (“Suficiente”, “Bueno” o “Destacado”), aportará información relevante para diseñar programas y acciones de capacitación, formación acompañamiento.
- Por otra parte, para los casos en que aplique, los resultados serán vinculados con el Programa de promoción en la función por incentivos en EB.

Resultado Suficiente



- El docente con un resultado Suficiente en el proceso de evaluación será aquel que cumpla con los siguientes criterios:
 - 1) Obtenga, al menos, el nivel de desempeño II (N II) en por lo menos dos de los tres instrumentos que integran el proceso de evaluación. En el caso de que la evaluación considere un instrumento complementario, en tres de los cuatro instrumentos, uno de los cuales debe ser Segunda lengua: Inglés.
 - 2) obtenga al menos 1 000 puntos en la escala de calificación global.

Resultado Suficiente



- 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.