



ISSN: 2448-6574

## **La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: del temor al sometimiento**

Fortino Díaz Cano  
fortinoejecutivo15@yahoo.com.mx  
Universidad Autónoma de Tlaxcala

Evaluación curricular, acreditación de programas e impacto de las acciones de evaluación en el currículo.

### **Resumen**

La educación en México en los últimos años ha pasado por procesos vertiginosos a partir de la reforma 2013, trajo modificaciones en lo laboral y administrativo, impuso la evaluación docente obligatoria con consecuencias. El objetivo del trabajo fue analizar el sentido e implicaciones de la evaluación del desempeño docente en los profesores de telesecundarias que definiría su permanencia en el servicio educativo; se consideró su función, los procesos y la experiencia de los que se evaluaron. La investigación se abordó a partir de la referencia teórica del sentido de Luhmann (1998) y Schutz (1962). La metodología es cualitativa, el método aplicado fue la epistemología sistémica. Se utiliza la triangulación metódica mediante el uso de dos técnicas: entrevistas en profundidad y grupos de discusión para el análisis de la información recuperada de docentes evaluados. Los profesores se representaron a la evaluación y sus resultados como una complejidad, sintieron temor, por la orientación punitiva contenida en la ley que les hizo interiorizar miedo pues determinaría su permanencia en el trabajo, la vieron como instrumento de control, los mantuvo presionados y estresados, ejercido con poder opresivo mediante la ley, obligándose asumir prácticas de sometimiento, dieron por hecho que debían realizarlo sin otra opción, posesionándose de ese "rol" por preservar el empleo. Se estableció una nueva dinámica laboral y administrativa, el punto central para ellos no fue evaluarse, lo consideraron necesario y benéfico para la educación, fueron las normas punitivas en las que se inscribió la evaluación: amenazó la estabilidad en el empleo, su *status* y futuro laboral, detonó un problema social, le asignaron un sentido de temor y control, asociaron esas ideas con prácticas de sometimiento.

**Palabras clave:** Evaluación docente, sentido, profesorado, permanencia, implicaciones.

## Planteamiento del problema

En México en el 2013, se expide la reforma Constitucional en materia educativa, decretando una educación de calidad, además la evaluación docente obligatoria como el eje estratégico que permita alcanzarla, para mejorar la enseñanza, los aprendizajes, en consecuencia los indicadores nacionales, así mostrar eficiente la educación que contribuya al desarrollo del país. Planteamiento inédito que logra mover los esquemas tradicionales y las relaciones de poder entre los educadores y en el Sistema Educativo Nacional (SEN), “la evaluación obligatoria para el Ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el servicio profesional” (art. 3º Constitucional, frac. III), generando un proceso social de incertidumbre en el profesorado. Después se fijaron las leyes secundarias: Ley General de Educación, Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación y Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), esta última establece los propósitos del servicio educativo: mejorar la calidad de la educación, la práctica profesional, la idoneidad y capacidades del personal docente, un nivel suficiente de desempeño entre otras, todo medido mediante la evaluación.

Una evaluación con consecuencias, originando inconformidad y descontento generalizado en el profesorado, que infirió una Ley “punitiva”, que tuvo su origen al margen de la participación del colectivo docente, generó: desconfianza, temores y un conjunto de representaciones sociales. Forjó resistencias para aceptarla como una nueva dinámica, dio origen a un conflicto en un segmento de la estructura social, llegando a paros de labores en algunas entidades total o parcialmente, en otras movilizaciones, pudiéndose observar como un problema social; por ello la consideración de circunscribirlo en el ámbito sociológico, ya que “individuo y sociedad no son polos opuestos mutuamente excluyentes y exteriores de la vida social, sino que se producen y reproducen de manera integral, indisociable (Guiddens, 1988)” (Dos Santos y Fabiano, 1999, p.1), Uno da lugar al otro con sus relaciones, comunicaciones e interacciones y sus nexos determinantes, donde un aspecto de la realidad impacta a los sujetos en lo particular y a la sociedad en general como resultado de sus prácticas sociales indelebles.

Algunos autores como Aguilar y Castañeda (2010), señalaban, “el instrumento para todo esto ha de ser un sistema de evaluación con consecuencias, que premie, castigue y corrija” (p.78). Los docentes a partir de 1992, con el esquema de Carrera Magisterial, fueron evaluados en su práctica, mediante los resultados de sus alumnos y pruebas estandarizadas como: Pisa (2000), Excale (2005), Enlace (2007), aunado a un examen de conocimientos determinaban su

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Currículum 2019 /Año 5, No. 5/ Septiembre de 2019 a Agosto de 2020.



ISSN: 2448-6574

eficiencia y eficacia, pero sin consecuencias, era voluntaria. Ahora la evaluación del desempeño es obligatoria con implicaciones: la baja definitiva, separación o readscripción a otro espacio del servicio, de no evaluarse, no participar en los programas de regularización o no mostrar “suficiencia” hasta en la tercera oportunidad, ocasionaría la pérdida del empleo sin responsabilidad para la autoridad (arts. 52, 53, Transitorios 8º y 9º, LGSPD, 2013).

La evaluación docente reviste una importancia significativa para su estudio por la problemática que ha originado, pues se intenta crear “una cultura de la evaluación” (Aboites, 2012, p.90). México carecía de un marco de evaluación, los esfuerzos debieron centrarse primero en establecerlo y determinar con claridad sus objetivos haciéndolo del conocimiento los profesores, “que hay que evaluar, es decir, describir los atributos de un buen desempeño de la enseñanza y definir un marco de evaluación” (Mancera y Schmelkes, 2010, p.5). Con la reforma 2013, se establece la suficiencia basada en la eficiencia, eficacia y competencia medida con la evaluación, hay que advertir la concepción equivocada de verla como milagrosa o permitir se convierta “en un fetiche” (Martínez y Blanco, 2010, p.98), pensando que logrará cambiarlo todo.

Su impacto en la realidad social, es que muchos maestros se han jubilado producto de la implementación de la evaluación. En Hidalgo, en 2012 se jubilaron 349; en 2013, 719 más una lista de 1,727. Para 2014, 988. En 2015 se enlistó a 3,182, solo se concretaron 1587, en 2016 fueron 1,296, más 1534 enlistados a mayo del 2017. En diciembre de 2017 solo 500, en suma 6,817 jubilados (Jubilaciones y Pensiones Sección 15 del SNTE en Hidalgo), aunado a los que realizan el trámite de manera directa en la Secretaría de Educación Pública de Hidalgo [SEPH], que mantiene un total de 10,000. La perspectiva no dimensionada es que, las “vacantes por maestros jubilados supera en gran medida a los egresados” (Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE] 2015a, p.45). Problema que enfrentará el SEN y el INEE, además, la expectativa para la jubilación “en 2023, la cifra se elevará a 160,166 docentes, de los cuales la mayoría (150,082) será de escuelas públicas: 49.2% en primaria, 32.6% en secundaria y casi 18% en preescolar, (estimaciones por edad y antigüedad sin considerar mortalidad ni abandono)” (Ibíd., p.47). Provocará una crisis en el sistema de seguridad social.

Hubo tres momentos álgidos: al conocerse la reforma constitucional, a la aparición de las leyes secundarias y en la aplicación de las primeras evaluaciones del desempeño en septiembre-diciembre (2015) y febrero-mayo (2016). Aunque el profesorado ha ido aceptando los procesos evaluativos de manera paulatina con incertidumbres hacia los instrumentos aplicados, Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Currículum 2019 /Año 5, No. 5/ Septiembre de 2019 a Agosto de 2020.



ISSN: 2448-6574

desconfianza con los evaluadores y hacia las autoridades por ser evaluados también, inconformidad con los mecanismos de la evaluación en sus 5 etapas (INEE, 2015b), sobre todo con el examen de conocimientos y competencias (por computadora), el mantenerse 8 horas ante un monitor con un descanso de 40 minutos, impresionantes dispositivos de seguridad. La presión psicológica de saberse notificado y que estaría en juego la permanencia en el empleo, aunado a la información en los medios, unos revelaban bondades y beneficios, otros señalan afectaciones a los derechos laborales y a su condición de docente, provocando un *burnout* (síndrome o forma específica de estrés laboral).

### **Justificación**

La evaluación al profesorado, fue implementada con el argumento de “considerar una valoración integral de su desempeño y atiende la complejidad de circunstancias en las que el ejercicio de la función docente tiene lugar” (iniciativa de la LGSPD, 2013, p.2), supone que mediante esta y sus resultados puede mejorar la enseñanza, los aprendizajes y por consiguiente la calidad de la educación “una educación de calidad es indispensable para el desarrollo político, social, económico y cultural de México” (idem). En la reforma educativa, la evaluación es dimensionada como elemento fundamental, eje transversal y estratégico aun cuando enfrenta serios desafíos en México, no basta solo con evaluar al docente, debiera ser “integral al sistema educativo supone atender también los insumos, los actores, las condiciones y especialmente los procesos educativos” (Martínez y Blanco, 2012, p.93).

Hay que considerar que “la evaluación docente debe tener propósitos formativos” (Mancera y Schmelkes, 2010, p.4), y no para sancionar o correr a maestros, que sirva para cerrar brechas, desigualdades y convertirlas en oportunidades. Casanova, (2007) señala “la evaluación debe plantearse siempre con funcionalidad formativa y mejora permanente” (p.9), esto permite una visión más completa, con un carácter enriquecedor y posibilitador de una progreso real, lejos de la visión técnica del sistema político y educativo, que piensa creyendo que la aplicación de la evaluación y las sanciones a los profesores producirán un mejoramiento de la calidad educativa. Que aporte a la mejora de la educación y evitar convertirla en un elemento de valor simple, para clasificar docentes en aprobados o reprobados como se ha señalado, “Reprueba 52% de maestros aspirantes a puesto directivo” (periódico Criterio, 25 de julio del 2015). Y no solo utilizarla como un instrumento de “filtro y control” (Rueda y Díaz Barriga, 2010, p.14), o para querer someterlos como en el caso de los docentes de sur-sureste del país que exhibieron su Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Currículum 2019 /Año 5, No. 5/ Septiembre de 2019 a Agosto de 2020.





ISSN: 2448-6574

inconformidad. En verdad la calidad de la clase cómo la medirán, así pierde todo sentido de mejorar los resultados educativos y que sirva para la toma de decisiones.

El problema de investigación es la evaluación obligatoria del desempeño de los docentes de telesecundarias que determina su permanencia en el servicio, por las implicaciones que tiene en lo laboral posibilita mirar en ellos una “preocupación, ansiedad, angustia” (Frade, 2015 p.1), por la intención de afectación que ven. Esto supone que no se busca mejorar la enseñanza y aprendizajes, sino más bien una afectación a la planta docente. Aun cuando la evaluación aparece en la reforma como un “fetiche” debemos considerar que “la evaluación moderna y científica, no ha demostrado fehacientemente que pueda mejorar la educación” (Glazman, 2010, p.34). Si analizamos, abrirá más la brecha entre los educadores clasificándolos, logrando sobrevivir los que mejores resultados obtengan, es como meterlos en un embudo para adelgazar la nómina, prueba de ello son las jubilaciones de muchos docentes para evitar la sanción, entonces observamos que se intenta implementar un “un sistema sólido que permita seleccionar, preparar, desarrollar y evaluar a los mejores docentes” (OCDE, 2010, p.5 y 6).

### **Fundamentación teórica**

La referencia teórica utilizada es la de Sistemas Sociales sobre el sentido de Niklas Luhmann (1998), apoyados de Alfred Schutz (1962), aplicada a un problema como es la evaluación, los docentes tienen presente que enfrentan una complejidad por las implicaciones en lo laboral, basados en su experiencia de evaluarse construyen y le asignan el sentido que tiene para ellos, que es la interpretación de la acción social “como el sentido que el actuar asigna a su acción, es decir, el sentido que su acción tiene para él (Schutz s.f)” (Natanson, 1962, p.22). El sujeto a partir de la realidad y su experiencia encuentra el sentido, definido como: la “Intención [...] como una entre muchas posibilidades de vivencias y acción (Luhmann, 1998, p.78). Al sentido se le ubica su origen en la conciencia que está determinada por la realidad social “la conciencia construye tal distinción a través de la identificación del propio cuerpo” (Corsi, Esposito, Baraldi, 1996, p.151), en esa construcción contribuye el “acervo de conocimiento” (Natanson, 1962, p.22), que el sujeto edifica a partir de vivencias de su accionar social.

El objeto de estudio del trabajo fue: identificar el sentido que tiene la evaluación obligatoria del desempeño en los profesores de telesecundarias, fue determinado bajo el argumento de “lo que queremos saber” (Barriga y Enríquez, 2003, p.4). Para el profesorado la evaluación

representa algo que tiene un sentido, el cual “se constituye solo en sistemas sociales y sistemas psíquicos” (Corsi et al., 1996, p.146), con influencia de la realidad social donde se desarrolla (Luhmann, 1998), y el sujeto lo utiliza para interpretar su mundo en que vive, le permite la identificación de la intención de las cosas, los hechos, los mensajes y la acción, sirve para edificar conocimientos a partir de las experiencias vividas o que vivirá. El sentido lo construye orientándolo a sus múltiples posibilidades, instituyéndolo en sus sistemas:

Sistema psíquico: para Luhmann “son los pensamientos” (Corsi et al. 1996, p.146-151), que se producen y reproducen así mismos, dentro de lo que denomina “autopoiesis” que es: cuando estos “se reproducen de manera ciega bajo la forma de simple sucesión” (Ídem), a su vez los pensamientos se autoreferencian, esto es, que “se refieren a sí mismos mediante cada una de sus operaciones [...] pueden observar la realidad solo mediante el autocontacto” (Corsi *et al.*, 1996, p.35), lo mismo refieren otras experiencias vividas. En los docentes, es cuando generan pensamientos de la intención que ven en la evaluación, que determinará su permanencia, los controlará o someterá, en esta intención, “la evaluación se puede utilizar para controlar el rendimiento de los individuos” (Natriello, 1997, p.50), aunque para otros, debe usarse para determinar la permanencia “cada decisión relativa a la permanencia del profesorado en la enseñanza pone a prueba la habilidad [...] estas decisiones son importantes porque las consecuencias negativas de una decisión errónea pueden sufrirla los estudiantes” (Bridges, 1997, p.213), es así como el profesorado va adecuando y recomponiendo sus pensamientos posibilitando la construcción del sentido que asignará según su experiencia de evaluarse, al analizarlos, contrastarlos y reorientarlos hasta establecerlos en conceptos.

Sistema social: son “las comunicaciones” (Corsi *et al.*, 1996, p.152), lo mismo que el psíquico es “autorreferencial y autopoietico” (Ídem). En cada comunicación se constituye el sentido porque lleva una intención, cada mensaje o pensamiento que se socializa lo tiene, y a la vez lo modifica orientándolo a nuestra vida. Schutz (1962), sostiene que “la vida cotidiana es un universo de significación para nosotros, vale decir, una textura de sentido que debemos interpretar para orientarnos y conducirnos en él” (p.41), entonces no solo lo que se comunica tiene para los sujetos un sentido, el propio mundo lo tiene; es por ello que “no hay objetos libres de sentido” (Luhmann, 1998, p.89), tal como lo es la evaluación para los educadores.

La evaluación exige a los docentes mostrar sus conocimientos y competencias, aunque puede convertirse en una falacia de lo que el sistema social cree que el docente está obligado a

Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Currículum 2019 /Año 5, No. 5/ Septiembre de 2019 a Agosto de 2020.



ISSN: 2448-6574

saber, ayudará a mostrar la diferencia entre la situación educativa real y aquella que se persigue como ideal. Es fundamental comprender su concepto junto con sus métodos, valorando sus implicaciones, esta, es entendida como: un proceso dinámico, continuo y sistemático, enfocado hacia los cambios de conducta y rendimiento, mediante el cual se verifican logros obtenidos en función de los objetivos propuestos, que adquiere sentido en la medida que comprueba su eficacia y posibilita la perfección docente, es definida como: “un proceso de recogida de información orientado a la emisión de juicios de mérito o de valor respecto a un sujeto, objeto o intervención con relevancia educativa. Este proceso deberá ir necesariamente asociado a la de toma de decisiones” (Mateo, 2000, p.21-22). Teniendo presente que “abarca un amplio conjunto de prácticas e implica un arsenal de conceptos metodológicos” (Martínez y Blanco, 2012, p.91), que permitan detectar áreas de oportunidad.

### **Objetivo General.**

Analizar el sentido e implicaciones de la evaluación obligatoria del desempeño en el profesorado de Telesecundarias a partir de su experiencia de evaluarse y que define su permanencia en el servicio educativo, aplicada en 2015-2016, a profesores de la escuela telesecundaria 57 situada en Almoloya municipio de Acatlán, perteneciente a la zona escolar 02 de Tulancingo en el Estado de Hidalgo.

### **Objetivos Específicos.**

Analizar y diferenciar los contextos sociales, términos, condiciones así como los procesos instrumentos y etapas en que se les aplicó la evaluación del desempeño a los docentes de telesecundarias en servicio.

Caracterizar el sentido desde una perspectiva teórica, los elementos para su construcción, los sistemas donde tiene su origen, sus dimensiones y su interpretación en un fenómeno concreto como es la evaluación docente obligatoria

Caracterizar la evaluación docente desde el estado del conocimiento, así también diferenciar los tipos, modalidades, condiciones de su aplicación y los procesos, como elemento importante para la educación.

Identificar e implementar una hoja de ruta con la estrategia metodológica que sea el faro guía de la investigación, que posibilite la exploración finita y posible de recuperación de la



ISSN: 2448-6574

experiencia del profesorado en su vivencia de evaluarse para entender, aprehender y comprender lo que en sus reflexiones interpretan.

Comprender el sentido que tiene la evaluación del desempeño para los profesores de telesecundarias después de evaluarse a la luz del método sistémico, como un elemento estratégico y determinante en la reforma 2013 en el ámbito educativo así como en las leyes secundarias para su permanencia.

Analizar y comprender las implicaciones o probables consecuencias de la evaluación obligatoria del desempeño docente establecida en la ley que define la permanencia del profesorado, su *status* y su futuro laboral en el servicio educativo.

### **Metodología**

La perspectiva metodológica utilizada es cualitativa, nos centramos en la teoría sustantiva del problema a investigar, de ahí se derivaron las proposiciones o conceptos, permitió analizar los paradigmas, los supuestos, las vivencias de los profesores que enfrentaron la evaluación. El método utilizado fue la "Epistemología sistémica" (Ortiz, 2016, p.7), consiste en: la observación, tiene un papel fundamental, decisivo y fundante. La distinción, es lo que se distingue y se designa, significa ver a los objetos, las cosas, a los seres humanos y la sociedad con complejidad y esencias diferentes. La configuración, es la construcción de conceptos y objetos definidos que dan origen y vida al mundo del sujeto. Se utilizó el análisis de conversaciones, documentos y resultados. Se aplicó la triangulación metodológica, mediante el uso de dos técnicas de investigación en el análisis de la información y para pulir los resultados, permitió recabar la información de los docentes sometidos a un proceso nuevo con consecuencias que dan cuenta de su experiencia: dos grupos de discusión incluida el pilotaje y cuatro entrevistas en profundidad contenida la prueba piloto.

La población fueron 66 profesores de telesecundarias evaluados en el desempeño docente en el 2015 y 2016, conforme lo determinó el INEE (SEPH, 2015). Ubicados en 12 escuelas del Estado de Hidalgo. La muestra es intencional, no probabilística, ya que se decidió quiénes participarían, fueron: 8 profesores frente a grupo de una escuela telesecundaria, evaluados en el desempeño en su primera oportunidad para permanencia (art. 53 LGSPD), con el modelo de evaluación 2015-2016, quienes resultaron suficientes, uno en el límite de la línea de corte y que fueron alterados por los procesos evaluatorios.



## Resultados y conclusiones.

El sentido para los docentes evaluados capturado a la luz del método sistémico en su tercer paso, que es la concreción en conceptos, adopta la figura de temor, control asumiendo actitudes de sometimiento, según sus expresiones después vivir la experiencia de la evaluación que definiría su permanencia en el servicio, en la que se infundió miedo que al tiempo se convertiría en orden dando lugar a una fase de estabilidad determinada o sumisión:

Berger y Luckmann (2001), entienden por temor, al fenómeno de interiorización de un pensamiento, idea o sentimiento, que surge de la consecuencia de representarse interiormente determinado por el sentido creado por el orden imperante, lo que implica inhibir el deseo de no acatar lo establecido en los hechos. Por control social, a la institucionalización o al mundo institucional, que se muestra como realidad objetiva; las instituciones emergen con el mismo sentido y con la misma forma de inalterables, las cuales ejercen sobre el sujeto un poder coactivo, con la fuerza del control y estabilidad institucional que se traduce en orden social establecido, sujeto a determinada habituación toda actividad humana, imponiendo pautas, estados sociales que se repiten originando los “roles”. Por sometimiento, al mundo institucional que se impone como realidad objetiva, logrando la sumisión social, imponiendo a sectores de la población estados incomprensibles y opresivos, pero reales que los sujetos adoptan con naturalidad como estados inquebrantables, que se le denominan “roles”, lleva a entenderlos y expresarlos como acciones objetivas, determinadas y aceptables en general.

Para este caso el temor o interiorización se impuso mediante leyes no potestativas, dejó de ser optativo pasando a convertirse en un mecanismo de control a partir de fijarse como comportamiento institucionalizado, como fue la evaluación a los docentes para así transformarse en actitudes de sometimiento o adopción de roles que el sujeto asumió con el tiempo como algo determinado.

Las conclusiones más relevantes son: para los docentes la reforma educativa y la evaluación constituyen procesos que contribuyen a fomentar la incertidumbre, la identifican como una ley “punitiva”. La reforma establece una nueva dinámica laboral y administrativa con la evaluación docente a la cual le asignaron un sentido de temor, la vieron como instrumento de control, asociaron esas ideas con prácticas de sometimiento. El punto central para el profesorado no es evaluarse, son en las normas punitivas en las que se inscribió la evaluación.

## Referencias bibliográficas

- Aboites, H. (2012). *La medida de una nación*. México D.F. Ítaca.
- Aguilar, H. y Castañeda, J. (2010). *Un futuro para México*. México. Punto de lectura.
- Artículo 3º (2013). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Recuperado de <http://ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/articulos/3.pdf>
- Barriga, O. y Enríquez, G. (2003). La presentación del objeto de estudio. *Cinta de Moebio No. 17*, 1-12. Recuperado de <http://www.moebio.uchile.cl/17/frames01.htm>
- Berger Peter, Thomas Luckmann (2001). *La construcción social de la realidad en* <https://zoonpolitikonmx.files.wordpress.com/2014/09/la-construccic3b3n-social-de-la-realidad-berger-luckmann.pdf>
- Bridges, E. M. (1997). Evaluación de profesorado para su permanencia o despido. En J. Millman y L. Darling. *Manual para evaluar al profesorado* (pp.208-221). Madrid. La muralla.
- Casanova Ma. A. (2007). Evaluación y calidad de los centros educativos. Madrid. La Muralla.
- Corsi, G., Esposito E. y Baraldi C. (1996). *Glosario sobre teoría social de Niklas Luhmann*. México D.F. Universidad Iberoamericana.
- Dos Santos G. y Fabiano, R. (1999). La Teoría Social de Anthony Guiddens. Una lectura de la Constitución de la Sociedad. Recuperado de <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-14/la-teoria-social-de-anthony-giddens-una-lectura-de-la-constitucion-de-la-so>
- Frade, L. (2016). Artículo No. 47, Antecedentes académicos e impactos de la evaluación del desempeño docente. Recuperado de [lfrade@calidadeducativa.com](mailto:lfrade@calidadeducativa.com).
- Glazman, R. (2010). Prólogo a la edición mexicana. En Aboites H. *La medida de una nación* (33-36). México D.F. Ítaca.
- Iniciativa de Ley General del Servicio Profesional Docente [LGSPD] México (2013). *Gaceta diputados*. Recuperado de <http://gaceta.diputados.gob.mx/PDF/62/2013/ago/20130816-Ini-Educa-3.pdf>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE] 2015a. Los docentes en México (2015). Recuperado de <http://www.inee.edu.mx/>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación [INEE] 2015b. Modelo de evaluación (2015-2016). Recuperado de [www.inee.edu.mx/index.php/servicio-profesional-docente](http://www.inee.edu.mx/index.php/servicio-profesional-docente)
- Ley General del Servicio Profesional Docente [LGSPD] (2013). Recuperado de Debates en Evaluación y Currículum/Congreso Internacional de Educación: Currículum 2019 /Año 5, No. 5/ Septiembre de 2019 a Agosto de 2020.



ISSN: 2448-6574

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lgspd.htm>

- Luhmann, N. (1998). *Sistemas sociales, Lineamientos para una teoría social*. Barcelona. Anthropos.
- Mancera, C. y Schmelkes, S. (2012). Recomendaciones de políticas específicas sobre el desarrollo de un marco integral de evaluación de maestros en servicio (pp.1-45). Recuperado de [www.oecd.org/edu/calidadeducativa](http://www.oecd.org/edu/calidadeducativa)
- Martínez, F. y Blanco, E. (2012). La evaluación educativa: experiencias, avances y desafíos. En A. Arnaut y S. Giorguli. *Los grandes problemas de México* (pp.89-123). México. El Colegio de México.
- Mateo, J. (2000). *La evaluación educativa, sus prácticas y otras metáforas*. Barcelona. Horsori.
- Natanson, M. (1962). *El problema de la realidad social. Alfred Schutz* (15-32). Buenos Aires. Amorrortu.
- Natriello, G. (1997). Consecuencias deseadas e imprevistas: propósitos y efectos de la evaluación del profesorado. En J. Millman y L. Darling *Manual para evaluar al profesorado* (pp.50-86). La muralla. Madrid.
- Ortiz, Alexander (2016). *La investigación según Niklas Luhmann. Epistemología de los sistemas y Método sistémico de investigación*. Iztaccihuatl. Naucalpan, Edo. Mex. México.
- Rueda, M. y Díaz Barriga, F. (2010). *Evaluación de la docencia*. México D.F., México. Paidós.