

Original

Evaluación del desempeño docente en Yucatán: un análisis a partir de las características de los docentes

Teacher performance evaluation in Yucatán: Analysis based on teacher characteristics

Omar Eduardo Kú Hernández * y Wilson Jesús Pool Cibrán

*Centro de Evaluación Educativa del Estado de Yucatán, Mérida, México**Recibido el 30 de agosto de 2017; aceptado el 9 de noviembre de 2017*

Resumen

A partir de la Reforma Integral de la Educación Básica en México, se contemplan procesos de evaluación de los docentes regulados por la Ley General del Servicio Profesional Docente, la cual establece mecanismos para el ingreso, la permanencia, la promoción y el reconocimiento dentro del Servicio Profesional Docente. Dado que se trata de una evaluación de alto impacto por las consecuencias que tiene para los docentes, se hace indispensable analizar las variables que podrían ayudar a mejorar su desempeño. Por tanto, el propósito de este trabajo es describir el resultado de los docentes que sustentaron el examen de desempeño para Educación Básica en el ciclo escolar 2015-2016 en el estado de Yucatán, en función de las características personales, profesionales y del contexto escolar donde labora el docente. Los resultados obtenidos demuestran que la práctica educativa es un fenómeno complejo en el que se encuentran en interacción diversas variables que confluyen para el logro de la calidad educativa. Dichos resultados se discuten bajo las similitudes y diferencias con la investigación nacional e internacional en la materia.

© 2018 Universidad Nacional Autónoma de México, Asociación Mexicana de Comportamiento y Salud. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Palabras clave: Evaluación del desempeño; Evaluación sumativa; Evaluación de profesores; Variables de contexto; Educación básica; Personal docente; Trayectoria docente

Abstract

Based on the Integral Reform of Basic Education in Mexico, teacher evaluation processes is regulated by the General Law of Professional Teaching Service, which establishes mechanisms for entry, permanence, promotion and recognition within the Professional Teaching Service. Like a high impact evaluation, is essential to analyze the variables that could help improve their performance. The purpose of this article is to describe the results of the teachers who supported the performance test for Basic Education in the 2015-2016 school year in the state of Yucatán, based on personal, professional and contextual characteristics. The results obtained show that educational practice is a complex phenomenon in which diverse variables converge to achieve educational quality. These results are discussed under the similarities and differences with national and international research in the field.

© 2018 Universidad Nacional Autónoma de México, Asociación Mexicana de Comportamiento y Salud. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).

Keywords: Performance evaluation; Summative evaluation; Teacher evaluation; Context variables; Basic education; Teacher; Teaching career

* Autor para correspondencia

Correo electrónico: omarku13@gmail.com (O.E. Kú Herná*)

La revisión por pares es responsabilidad de la Asociación Mexicana de Comportamiento y Salud.

Introduction

La obligatoriedad de la educación y la ampliación de los niveles de educación obligatoria en México han influido en el crecimiento de la matrícula de alumnos y del número de docentes que se encuentran en el sistema educativo nacional (INEE, 2015a).

Por su parte, la figura del docente ha sido referenciada por diversos autores como un elemento central en la mejora de la calidad educativa y del logro académico de sus estudiantes (Schmelkes, 1996; Rockoff, 2004; Peña, Fernández y Muñiz, 2009). En otras palabras, se ha señalado al docente como un factor clave dentro del sistema educativo nacional para asegurar la calidad educativa (INEE, 2015a).

No obstante, también ha sido objeto de críticas y han sido puestas en tela de juicio su labor pedagógica y su preparación profesional a causa de los inconsistentes resultados de logro de sus alumnos en pruebas nacionales e internacionales (Martínez, 2016).

Con la Reforma Integral de la Educación Básica (RIEB, 2011: como se citó en Ruiz, 2012) se pretendía dar respuesta a la necesidad expresada en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Programa Sectorial de Educación sobre elevar la calidad de la educación a través del mejoramiento del perfil de los docentes.

Sin embargo, uno de los puntos de discusión más fuertes dentro de la reforma educativa es precisamente el establecimiento del Servicio Profesional Docente (SPD), el cual, a través de la Ley General del Servicio Profesional Docente, dicta los lineamientos para el ingreso, la permanencia, la promoción y el reconocimiento (INEE, 2015a; Martínez, 2016). De acuerdo con Martínez (2016), existe una aceptación casi generalizada de incluir una evaluación que sirva para mejorar la calidad de los profesionales de la educación; no obstante, existe preocupación entre los docentes por las consecuencias que se generan a partir de los resultados de dicha evaluación, entre los que se puede encontrar perder su lugar en la función docente o, incluso, perder su empleo.

En ese sentido, la Política Nacional de Evaluación de la Educación (INEE, 2015b) señala principalmente 4 ideas clave en cuanto a la figura del docente: a) el papel que tienen dentro del Sistema Educativo; b) la importancia de su seguimiento; c) los mecanismos de evaluación a emplear, y d) lo que debería hacerse a partir de la información y los resultados de los docentes. En primer lugar, se considera la figura del docente como un componente central del sistema educativo nacional para el logro de la calidad educativa. En segundo lugar, y en congruencia con la idea anterior, se hace énfasis en que la evaluación y seguimiento de los docentes es una herramienta clave para mejorar el aprendizaje de los alumnos. En tercer lugar, se pone de manifiesto la necesidad de contar con instrumentos que permitan recoger información sobre el perfil de los docentes, así como del contexto bajo el cual realiza sus funciones. Y finalmente, que los resultados de la evaluación y el seguimiento de los docentes debieran estar enlazados con su desarrollo profesional; es decir, que la información

generada pudiera servir como un insumo para el diseño de estrategias y programas de actualización y formación continua.

La figura y las condiciones de los docentes de Educación Básica (EB) se han modificado a lo largo del tiempo, en función de los cambios en términos de política educativa y de la sociedad en general. La formación inicial de los docentes, los procedimientos para la admisión a la profesión, para determinar su permanencia y para mejorar sus condiciones laborales son solo algunos de los cambios a los que se ha visto sujeto este actor educativo.

En ese sentido, se han realizado esfuerzos por dar un seguimiento a la figura del docente con la finalidad de caracterizarlo a través de sus aspectos personales, profesionales y contextuales. En México, ya se cuenta con algunos referentes que han abordado el estudio del docente y que presentan información detallada de su formación, la distribución dentro del sistema educativo nacional y las condiciones en las cuales realiza sus funciones (IEESA, 2012; INEE, 2015a).

Algunos países han comenzado a atender esta necesidad, al menos a nivel descriptivo, reportándose cifras sobre la distribución de la población de los docentes y de las condiciones en las que desempeñan su función. Y en aquellos con mayores avances en investigación educativa, han logrado identificar algunos factores asociados con mejores resultados de logro y, a partir de esto, han diseñado estrategias y modelos de intervención para mejorar la calidad educativa (Cabezas, Gallego, Santelices y Zarhi, 2011; Lira y Oropeza, 2004; Rockoff, 2004; Sánchez y Huchim, 2015).

Por lo tanto, es necesario contar con información de los docentes en cuanto a sus características personales, profesionales y su contexto escolar que permita la identificación de áreas de oportunidad y, por ende, la generación de estrategias de desarrollo y superación para los docentes. Es decir, el seguimiento y el fortalecimiento de los docentes se ha convertido en una necesidad para mejorar su situación laboral y la calidad educativa. El propósito de este trabajo es describir el resultado de los docentes que sustentaron el examen de desempeño para EB en el ciclo escolar 2015-2016 en el estado de Yucatán, en función de las características personales, profesionales y del contexto donde labora el docente. Para el cumplimiento de este propósito se establecen 3 objetivos: a) describir los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes del estado de Yucatán en función de características personales como la edad y el sexo; b) describir los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes del estado de Yucatán en función de características profesionales como el grado máximo de estudios y la presencia de estudios de

posgrado, y c) describir los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes del estado de Yucatán en función de características del contexto escolar donde labora, como el nivel educativo del plantel, el tipo de localidad y el grado de marginación de la localidad en donde se encuentra la escuela.

Método

Participantes

Se trabajó con la población de docentes de EB del estado de Yucatán que presentó el examen de desempeño del SPD en el ciclo escolar 2015-2016. Esta población quedó conformada por 2 399 docentes, entre los cuales había más mujeres (70.7%; $n = 1\ 695$) que hombres (29.3%; $n = 704$). En cuanto al rango de edad de los docentes, quedó comprendido entre los 29 y los 71 años, con una edad promedio de 42.3 años y una desviación estándar de 6.2. Todos los sustentantes fueron de escuelas públicas y en su mayoría de escuelas pertenecientes al sector urbano (89%). El grado de marginación de las localidades en las que se encontraban las escuelas fueron de niveles por debajo del medio (muy bajo 64%; bajo 8%; medio 4%; alto 21%; muy alto 0%). Finalmente, con respecto al grado de estudios del docente, únicamente el 10.1% tenía estudios de posgrado (bachillerato 0.2%; normalista 32.4%; licenciatura 57.3%; maestría 9.8%; doctorado 0.3%).

Instrumentos

Se utilizó el examen de desempeño de 2015-2016 del SPD para personal docente de EB, el cual proporciona información general sobre los docentes, sus escuelas y el grupo de desempeño donde quedaron ubicados. Asimismo, se utilizó el cuestionario de final del ciclo 2015-2016 de la Estadística 911, de donde se obtiene información sobre las escuelas y su contexto. Por último, se utilizó la hoja de información del trabajador de la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán, de la cual se puede obtener información específica del trabajador como su edad, el grado máximo de estudios y su función

Procedimiento

Una vez concluido el proceso de evaluación de desempeño 2015-2016 del SPD, se procedió a la solicitud por vía institucional de las bases de datos para el estado de Yucatán. Dicho procedimiento se realizó de la misma manera para las bases de datos de la Estadística 911 y la base de datos de los docentes pertenecientes a la Dirección General de Educación Básica en el estado de Yucatán.

Teniendo las bases de datos, se procedió a la unión de las mismas a través del programa estadístico *Statistical Package for Social Sciences* 22.0. Y a partir de esto, se

realizaron los análisis de diferencias y de asociación para el alcance del propósito y los objetivos establecidos.

Resultados

Los resultados descriptivos de los docentes que sustentaron el examen de desempeño del SPD en el ciclo 2015-2016 señalan que la mayoría de ellos quedaron en un grupo de desempeño adecuado, siendo únicamente el 8% de los sustentantes los que se ubicaron en el grupo de desempeño insuficiente (ver [Tabla 1](#)).

Tabla 1
Frecuencia y porcentaje de los docentes sustentantes por grupo de desempeño

Grupo de desempeño	Frecuencia	Porcentaje
Insuficiente	192	8
Suficiente	695	29
Bueno	1 185	49.4
Destacado	327	13.6

Tabla 2
Frecuencia de docentes sustentantes por grupo de desempeño y región educativa

Región educativa	Grupo de desempeño				Total
	Destacado	Bueno	Suficiente	Insuficiente	
Hunucmá	4	14	6	2	26
Izamal	10	24	22	7	63
Maxcanú	0	23	15	2	40
Mérida 1	30	98	56	8	192
Mérida 2	69	318	164	40	591
Mérida 3	64	227	137	25	453
Mérida 4	45	179	114	33	371
Mérida 5	49	131	76	19	275
Mérida 6	12	43	28	14	97
Motul	12	33	17	12	74
Peto	0	1	0	0	1
Tekax	7	28	18	11	64
Ticul	7	22	21	7	57
Tizimín	5	5	7	5	22
Valladolid	9	26	12	6	53
Yaxcabá	4	13	2	0	19

El estado de Yucatán se encuentra dividido en 16 regiones educativas, por lo que en la [Tabla 2](#) se reportan los resultados desagregados por cada una de las regiones educativas y por grupo de desempeño de los docentes sustentantes.

En la [Figura 1](#), se presenta el porcentaje de docentes por región educativa y grupo de desempeño. Estos resultados señalan que las regiones que se encuentran por debajo del promedio estatal son Tizimín (77.3%), Tekax (82.8%), Motul (83.8%), Mérida 6 (85.6%), Ticul (87.7%), Valladolid (88.7%), Izamal (88.9%) y Mérida 4 (91.1%). Para esto, se toma en consideración la sumatoria de los porcentajes

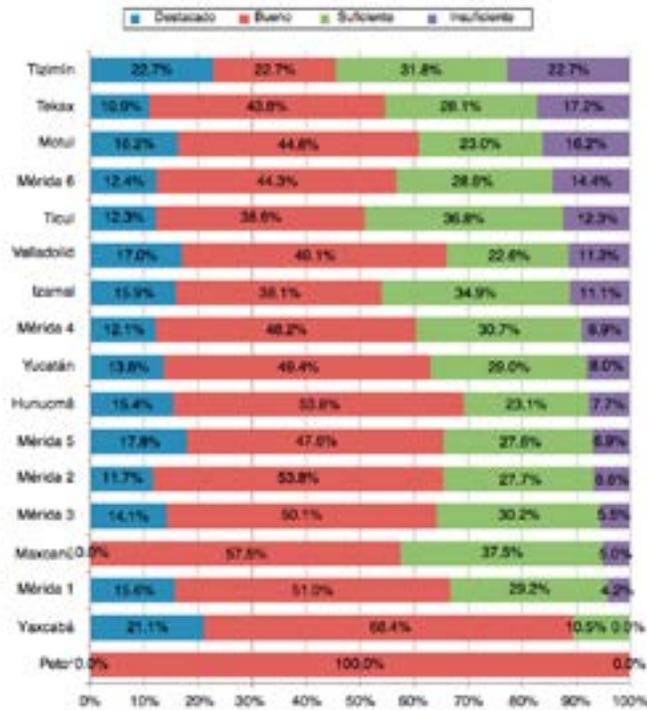


Figura 1. Porcentaje de docentes sustentantes por grupo de desempeño y región educativa.
*Solamente hubo un sustentante.

correspondientes a los grupos de desempeño aprobatorios de cada región educativa (suficiente, bueno y destacado).

Después de los resultados descriptivos, se realizaron análisis de diferencias en función de algunas variables propias de las características personales, profesionales y del contexto educativo del docente. Utilizando una prueba *t de Student* para muestras independientes, se contrastó el resultado de los docentes en función de su sexo, encontrándose que las mujeres, además de ser mayoría, también obtienen resultados significativamente más altos que los hombres (ver [Tabla 3](#)).

Un segundo análisis permitió contrastar las diferencias entre los docentes que tenían algún posgrado y los que no. Para esto, se realizó una prueba *t de Student* para muestras independientes y se reporta que los docentes que tienen estudios de posgrado obtuvieron resultados significativamente mayores en la evaluación de desempeño (ver [Tabla 4](#)).

Tabla 3
Análisis de diferencias para los resultados de la evaluación de desempeño en función del sexo del docente

Sexo del docente	Media	DE	t	Probabilidad
Hombres	2.55	0.75	-5.056	0.000*
Mujeres	2.74	0.81		

* $p \leq 0.01$.

Tabla 4
Análisis de diferencias para los resultados de la evaluación de desempeño en función de la presencia de estudios de posgrado

Estudios de posgrado	Media	DE	t	Probabilidad
Sin posgrado	2.69	0.75	-6.364	0.000*
Con posgrado	3.04	0.78		

* $p \leq 0.01$.

Tabla 5
Análisis de diferencias para los resultados de la evaluación de desempeño en función del grado máximo de estudios de docente

Grado máximo de estudios	Media	DE	F	Probabilidad
Bachillerato	1.750	0.95	17.11	0.000*
Normal	2.594	0.78		
Licenciatura	2.759	0.72		
Maestría	3.043	0.78		
Doctorado	3.000	0.81		

* $p \leq 0.01$.

Posteriormente, se analizaron las diferencias en los resultados de la evaluación del desempeño en función del grado máximo de estudios de los docentes. Para ello se utilizó un análisis de varianza, del cual se obtuvo que sí existen diferencias estadísticamente significativas en función del grado máximo de estudios de los docentes (ver [Tabla 5](#)). Después se realizó una prueba Scheffé a partir de la cual se encuentra que los docentes que tienen un gra-

do máximo de estudios de bachillerato y normal obtienen resultados significativamente más bajos que aquellos que tienen estudios de licenciatura, maestría y doctorado.

Igualmente, se analizaron las diferencias en los resultados de la evaluación del desempeño tomando en consideración el nivel escolar al que pertenecen, el tipo de localidad en donde se encuentra el centro de trabajo y el grado de marginación de la localidad en donde se ubica este. En todos estos casos, al realizar los análisis correspondientes, se encontró que no hubo diferencias estadísticamente significativas.

Tabla 6

Análisis de asociación para los resultados de la evaluación de desempeño en función de las características del docente

	Evaluación del desempeño docente
Edad	-0.317*
Grado máximo de estudios	0.162*
Grado de marginación	0.039
Nivel escolar donde labora	-0.028

* $p \leq 0.01$

Para concluir con esta sección, se realizaron análisis de asociación a través de un índice de correlación Spearman-Brown entre los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes y su edad, el grado máximo de estudios, el grado de marginación de la localidad y el nivel escolar en el cual se encontraban trabajando. Como puede observarse en la [Tabla 6](#), se reportan relaciones estadísticamente significativas, en donde los resultados de los docentes se encuentran directamente relacionados con su grado máximo de estudios e inversamente relacionados con la edad de los docentes.

Discusión

En México, el tema de la evaluación de los docentes ha sido generador de una fuerte polémica entre la comunidad educativa. Por un lado, existe la postura de que es importante contar con un mecanismo que permita verificar la función docente para la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, por otro lado, existe un discurso que pone de manifiesto la inconformidad de los docentes ante las consecuencias de dicho proceso de evaluación ([Martínez, 2016](#)).

Lo que resulta evidente es que el docente es una figura importante dentro de los sistemas educativos y que su función permite capitalizar los esfuerzos de cualquier reforma educativa, ya que son los que están más directamente relacionados con el proceso de enseñanza y aprendizaje ([Ruiz, 2012](#)). En ese sentido, y siendo el docente uno de los elementos más importantes en la tarea educativa, los esfuerzos por mejorar la calidad educativa deberían basarse en información acerca de sus características profesionales y personales ([Fernández, 2008a](#)). Desde este punto de vista, se ha generado investigación internacional que

ha tenido como propósito la caracterización del docente para la identificación de patrones que hacen que un profesor sea más efectivo, es decir, cuya labor sea significativa en el aprendizaje de los alumnos y en el mejoramiento de la calidad educativa ([Bravo, Falck, González, Manzi y Peirano, 2008](#); [Fernández, 2008a y 2008b](#); [Valencia y Manzi, 2011](#)).

En la presente investigación se exploraron variables personales, profesionales y del contexto de trabajo del docente y cómo estas se relacionan con sus resultados de desempeño. Entre las variables personales se incluyeron el sexo y la edad; entre las variables profesionales se incluyeron el grado máximo de estudios y la presencia de estudios de posgrado; y entre las variables del contexto se incluyeron el nivel escolar en el que labora, el tipo de localidad donde se encuentra el centro escolar y el grado de marginación de la localidad donde se encuentra la escuela.

Con respecto a las variables personales, se encontraron diferencias estadísticamente significativas de acuerdo con el sexo de los docentes, lo cual resulta congruente con algunos estudios realizados en otros países en donde, además de ser las mujeres quienes son mayoría en los sistemas educativos de EB, son también quienes obtienen mejores resultados en las evaluaciones de desempeño, en comparación con sus colegas varones ([Eisenberg, 2008](#); [Fernández, 2008a](#); [Valencia y Manzi, 2011](#)).

Por su parte, los resultados obtenidos en función de la edad de los docentes reportan similitud con los resultados obtenidos por [Eisenberg \(2008\)](#) y [Bravo et al. \(2008\)](#), quienes encuentran una correlación negativa entre la edad de los docentes y su desempeño. Sin embargo, [Valencia \(2009\)](#) señala en su estudio un hallazgo diferente, siendo que la relación entre la edad y el desempeño se da en forma de una «U» invertida; es decir, que los docentes más jóvenes y sin experiencia, al igual que los de mayor edad, son los que requieren un mayor apoyo para fortalecer su desempeño.

Con respecto a las variables profesionales, se obtienen resultados congruentes con los reportados por [Eisenberg \(2008\)](#) en función del grado máximo de estudios, donde se reporta una relación directa entre la formación del docente y su desempeño. Es decir, los docentes con un mayor grado de preparación, y especialmente los que la llevan a cabo de forma continua, obtienen mejores resultados de desempeño.

Ahora bien, dividiendo la escolaridad de los docentes entre los que tienen algún posgrado versus los que no tienen estudios de posgrado, se encuentra similitud con los resultados encontrados por [Eisenberg \(2008\)](#) y [Valencia y Manzi \(2011\)](#), señalando que aquellos docentes que tienen estudios de posgrado son los que obtienen resultados significativamente mayores que los que únicamente tienen una licenciatura. No obstante, el análisis de [Bravo et al. \(2008\)](#) difiere de lo encontrado en este estudio, pues ellos no encuentran diferencias estadísticamente significativas

en función de esta variable del docente.

En lo que se refiere a las variables del contexto, no se encontraron diferencias ni asociaciones significativas con el desempeño docente. Estas variables han sido inconsistentes en los estudios realizados por otros autores. Por un lado, con respecto al tipo de localidad (rural o urbana), autores como Eisenberg (2008) y Valencia (2009) coinciden con este estudio, reportando que el tipo de localidad no es una variable significativa en su desempeño. Sin embargo, Valencia y Manzi (2011) difieren, señalando que los docentes de localidades urbanas tienen resultados de desempeño significativamente mayores que sus contrapartes de localidades rurales.

Para el grado de marginación de la localidad donde se encuentra el centro escolar se da un fenómeno similar a lo señalado para el tipo de localidad. Por un lado, Bravo et al. (2008), Valencia (2009) y Valencia y Manzi (2011) reportan resultados similares a los de este estudio, afirmando que el grado de marginación de la localidad no es una variable significativa en el desempeño del docente, sino que más bien su desempeño depende de una interacción de las variables del docente, los alumnos, la escuela y la comunidad. En cambio, autores como Eisenberg (2008), Goldhaber, Perry y Anthony (2004) y Nye, Konstantopoulos y Hedges (2004) encuentran evidencia de que el efecto de los docentes es mayor en los establecimientos con alumnos de menor nivel socioeconómico. No obstante, tampoco demuestran contundentemente que el nivel económico de la comunidad sea un factor determinante en el desempeño del docente.

Es conveniente puntualizar que tanto los análisis descriptivos como las investigaciones citadas tienen la limitación de no poder concluir sobre relaciones de causalidad. Lo que sí permiten es demostrar la presencia de variables que ayudan a caracterizar el desempeño de los docentes, con la finalidad de identificar los aspectos a fortalecer para la mejora de la calidad educativa. Asimismo, apuntan a una mayor evidencia empírica relativa a la evaluación del desempeño docente en donde se incorporen otros elementos, como los resultados de logro de los alumnos y variables psicológicas del docente asociadas a su desempeño. Con esto, se podrá ir construyendo un panorama más amplio y completo sobre los aspectos a atender para la mejora de las prácticas educativas en el estado.

Agradecimientos

Este trabajo ha sido realizado con las facilidades otorgadas por la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Yucatán y el Centro de Evaluación Educativa del Estado de Yucatán.

Bibliografía

Bravo, D., Falck, D., González, R., Manzi, J. y Peirano, C. (2008). *La relación entre la evaluación docente y el*

rendimiento de los alumnos: evidencia para el caso de Chile. Santiago, Chile: Centro de Microdatos, Departamento de Economía, Universidad de Chile. Disponible en: <http://www.ceppe.cl/images/stories/recursos/publicaciones/Jorge%20Manzi/La-relacion-entre-la-evaluacion-docente-y-el-rendimiento-de-los-alumnos.pdf>

Cabezas, V., Gallego, F., Santelices, V. y Zarhi, M. (2011). *Factores correlacionados con las trayectorias laborales de docentes en Chile, con especial énfasis en sus atributos académicos.* Santiago, Chile: FONIDE.

Eisenberg, N. V. (2008). *The performance of teacher in Chilean public elementary schools: Exploring its relationship with teacher backgrounds and student achievement and its distributions across schools and municipalities [disertación doctoral no publicada].* Los Angeles: University of California.

Fernández, J.M. (2008a). Desempeño docente y su relación con orientación a la meta, estrategias de aprendizaje y autoeficacia: un estudio con maestros de primaria de Lima, Perú. *Universitas Psychologica*, 7, 385–401. Disponible en: <http://www.redalyc.org/html/647/64770207/>

Fernández, J. M. (2008b). Burnout, autoeficacia y estrés en maestros peruanos: tres estudios fácticos. *Ciencia & Trabajo*, 30, 120–125. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3219194>.

Goldhaber, D., Perry, D. y Anthony, E. (2004). The National Board for Professional Teaching Standards (NBPTS) process: Who applies and what factors are associated with NBPTS certification? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 26(4), 259–280.

IEESA, Instituto de Estudios Educativos y Sindicales de América. (2012). *¿De dónde vienen y a dónde van los Maestros mexicanos? La formación docente en México, 1822-2012 [consultado 29 Mar 2016].* Disponible en: <http://www.snte.org.mx/assets/LaFormaciondocenteen-Mexico18222012.pdf>

INEE, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2015a). *Los docentes en México. Informe 2015.* México: INEE.

INEE, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2015b). *Política Nacional de Evaluación de la Educación. Documento Rector.* México: INEE.

Lira, A. y Oropeza, R. (2004). La trayectoria laboral de los académicos de la escuela preparatoria de Tonalá de la Universidad de Guadalajara. *Revista de Educación y Desarrollo*, 3, 21–30. Disponible en: http://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/3/003_Lira.pdf

Martínez, F. (2016). *La evaluación de docentes de educación básica: una revisión de la experiencia internacional.* México: INEE.

Nye, B., Konstantopoulos, S. y Hedges, L. V. (2004). How large are teacher effects? *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 26(3), 237–257. <http://dx.doi.org/10.3102/01623737026003237>

Peña, E., Fernández, R. y Muñiz, J. (2009). *Estimación del*

- valor añadido de los centros escolares. *Aula Abierta*, 37(1), 3–18.
- Rockoff, J. (2004). The impact of individual teachers on student achievement: Evidence from panel data. *The American Economic Review.*, 94, 247–252.
- Ruiz, G. (2012). La Reforma Integral de la Educación Básica en México (RIEB) en la educación primaria: desafíos para la formación docente. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 15(1), 51–60.
- Sánchez, C. y Huchim, D. (2015). Trayectorias docentes y desarrollo en el nivel medio superior. *Revista de Investigación Educativa*, 21, 148–167.
- Schmelkes, S. (1996). La evaluación de los centros escolares. Presentación en el Taller sobre Evaluación de Docentes y de Centros Educativos, organizado por el Programa de medios e Instrumentos para la Evaluación de la Calidad de la Educación de la Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura y por la Secretaría de Educación Pública de México, en Cancún, Q. R., México, del 11 al 13 de junio de 1996. [consultado 10 Feb 2016]. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/calidad/sylvia.htm>
- Valencia, E. (2009). *La relación entre los antecedentes individuales, las condiciones de trabajo y el contexto local con la calidad docente del sistema educacional público chileno [tesis de maestría no publicada]*. Santiago, Chile: Universidad Católica de Chile.
- Valencia, E. y Manzi, J. (2011). Desempeño docente: relaciones con antecedentes de los profesores y su contexto. En J. Manzi, R. González, y Y.Sun (Eds.), *La evaluación docente en Chile*. Santiago, Chile: Mide UC.