



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,  
Volumen 9, Número 5.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i5](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5)

**EVALUACIÓN MULTI-ACTOR PARA LA CALIDAD  
PEDAGÓGICA Y PROMOCIÓN DOCENTE:  
PROPUESTA METODOLÓGICA PARA EL  
COLEGIO DE BACHILLERES DEL ESTADO DE  
ZACATECAS**

**MULTI-ACTOR EVALUATION FOR PEDAGOGICAL  
QUALITY AND TEACHER PROMOTION:  
METHODOLOGICAL PROPOSAL FOR THE COLEGIO DE  
BACHILLERES DEL ESTADO DE ZACATECAS**

**Diana Delia Tamayo Díaz**

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

**Gloria Cecilia Rodarte Cabrera**

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

**María Guadalupe Álvarez Acosta**

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

**Fátima del Rocío Silva Juárez**

Universidad Autónoma de Zacatecas, México

**Jorge Rubén Serrano Rodríguez**

Universidad Autónoma de Zacatecas, México



## Evaluación Multi-Actor para la Calidad Pedagógica y Promoción Docente: Propuesta Metodológica para el Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas

**Diana Delia Tamayo Díaz<sup>1</sup>**

[diadelta25@gmail.com](mailto:diadelta25@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0006-7127-7164>

Universidad Autonoma de Zacatecas  
México

**Gloria Cecilia Rodarte Cabrera**

[gloriac.rodarte@gmail.com](mailto:gloriac.rodarte@gmail.com)

<https://orcid.org/0009-0008-1266-9517>

Universidad Autonoma de Zacatecas  
México

**María Guadalupe Álvarez Acosta**

[magalvarez@uaz.edu.mx](mailto:magalvarez@uaz.edu.mx)

<https://orcid.org/0009-0009-4641-4931>

Universidad Autonoma de Zacatecas  
México

**Fátima del Rocío Silva Juárez**

[fatima.silvaj@uaz.edu.mx](mailto:fatima.silvaj@uaz.edu.mx)

<https://orcid.org/0009-0003-8245-075X>

Universidad Autonoma de Zacatecas  
México

**Jorge Rubén Serrano Rodríguez**

[jorgeserrano@uaz.edu.mx](mailto:jorgeserrano@uaz.edu.mx)

<https://orcid.org/0009-0004-1918-1857>

Universidad Autónoma de Zacatecas  
Unidad Académica de Docencia Superior  
Zacatecas, México

### RESUMEN

Este artículo aborda la necesidad de establecer un mecanismo válido y confiable para el “Reconocimiento al buen desempeño por la comunidad educativa”, un componente clave en los procesos de promoción docente del Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas (COBAEZ) que actualmente carece de una instrumentación formal. el objetivo es proponer una metodología y un conjunto de indicadores diseñados para recabar la percepción de los alumnos (as), madres/padres de familia o tutores y compañeros (as) docente sobre la práctica pedagógica. La metodología es fundamental en los principios de la evaluación formativa, la gestión de la calidad educativa centrada en los beneficiarios y el enfoque constructivista del aprendizaje. Esta propuesta busca aportar una herramienta que no solo legitime y aporte transparencia a los procesos de promoción, sino que también fomente la mejora continua de las prácticas docentes a través de la retroalimentación estructurada y sistemática de la comunidad educativa.

**Palabras clave:** evaluación docente, calidad educativa, participación comunitaria, promoción docente, indicadores de desempeño

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [diadelta25@gmail.com](mailto:diadelta25@gmail.com)



# **Multi-Actor Evaluation for Pedagogical Quality and Teacher Promotion: Methodological Proposal for the Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas**

## **ABSTRACT**

This article addresses the need to establish a valid and reliable mechanism for the “Recognition of good performance by the educational community”, a key element in the teaching promotion processes of the “Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas” (COBAEZ) that currently lacks formal instrumentation. The objective is to propose a methodology and a set of indicators designed to gather the perception of students, mothers/fathers or tutors and fellow teachers about pedagogical practice. The methodology is fundamental to the principles of formative evaluation, beneficiary-centered educational quality management, and the constructivist approach to learning. This proposal seeks to improve teaching practices through structured and systematic feedback from the educational community.

**Keywords:** teacher evaluation, educational quality, community participation, teacher promotion, performance indicators

*Artículo recibido 05 setiembre 2025  
Aceptado para publicación: 09 octubre 2025*



## INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización, los sistemas educativos han experimentado transformaciones significativas, y México no ha sido la excepción, desde su ingreso a la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (Alcántara, 2008). La formación docente, en particular, ha estado profundamente influenciada por reformas y políticas que buscan alinearse con estándares internacionales con el objetivo de mejorar la calidad educativa.

Para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), la calidad educativa abarca conceptos como la eficacia, la relevancia, la equidad y la eficiencia, y que se puede medir en términos de resultados académicos y el desarrollo de las personas (UNESCO, 2009), que reflejan el éxito educativo y puede contribuir al reconocimiento del conocimiento adquirido y la experiencia laboral.

La política de evaluación docente en la Educación Media Superior (EMS) mexicana ha experimentado una transformación fundamental, transitando desde modelos nacionales centralizados y de alto riesgo (high stakes) asociados a la permanencia y a la promoción, hacia enfoques con carácter diagnóstico y formativo impulsado por la Unidad de del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) (Marín, 2021).

En este contexto de transformación, el presente trabajo aborda la construcción de una propuesta metodológica para evaluar el buen desempeño docente, a través del “reconocimiento al buen desempeño por de la comunidad educativa, con la participación de madres y padres de familia o tutores, alumnos y compañeros de trabajo” (DOF, 2019, pág. 24), como criterios multi-actor, que permitan la construcción de indicadores que reflejen la calidad educativa y que contribuyan al proceso de promoción por cambio de categoría dentro del subsistema del Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas (COBAEZ).

Por consiguiente, es importante contar con procesos de evaluación docente, que contribuyan garantizar los estándares de calidad, y permitan verificar los resultados en el aprendizaje de los alumnos, como lo señala Schmelkes (2010).

El problema parte de un vacío normativo y metodológico, en el COBAEZ, los procesos de promoción docente por cambio de categoría están normados por la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM), que prioriza criterios como la antigüedad, experiencia,



*reconocimiento al buen desempeño por la comunidad educativa*, formación académica, capacitación y actualización, mejora continua, participación que fomente la formación integral de los alumnos, tutorías, publicaciones y el desempeño en su labor docente, fundamentado en el Artículo 64 de esta ley (DOF, 2019). Señalando la necesidad de una valoración por parte de la comunidad educativa, sobre la forma en que el docente integra estrategias para cubrir las características y necesidades de los estudiantes, así como el contexto en el que se desarrollan y participa a favor del fortalecimiento de la comunidad trabajando colaborativamente (USICAMM, 2024). Elementos indispensables a considerar en una valoración acerca del desempeño del docente.

Sin embargo, el documento no especifica como debe instrumentarse este reconocimiento de manera sistemática, objetiva y confiable. Esta ausencia de contar con un procedimiento formal deja un componente crítico del desarrollo profesional a merced de la discrecionalidad y la falta de rigor. La necesidad de una herramienta que refleje la práctica pedagógica real, es pertinente considerando que existe una relación entre la alta percepción de autoeficacia de los docentes con el bajo desempeño académico de los estudiantes (Contreras y Zúñiga 2017, como se citó en Quintal 2021).

Esta discrepancia sugiere que las autopercepciones son insuficientes y que es indispensable incorporar la perspectiva de los receptores directos del servicio educativo, para poder obtener una visión más completa y auténtica de la calidad de la enseñanza.

Autores como Schmelkes y Rodríguez (2018) afirman que la educación de calidad para los docentes esta vinculada a tres estrategias:

- Desarrollo para un marco de calificaciones para docentes por formadores de docentes, supervisores de docentes e inspectores.
- Desarrollo e implementación de políticas de gestión de docentes inclusivas, equitativas y sensibles a las cuestiones de género que cubran reclutamiento, formación, despliegue, remuneración, desarrollo de carrera y condiciones laborales.
- Establecimiento de mecanismos para el diálogo social institucionalizado con docentes y las organizaciones que representan, asegurando su plena participación en el desarrollo, implementación, monitoreo y evaluación de políticas de educación. (Denise Vaillant, 2018, pág. 144)

El problema entonces, radica en cómo traducir las dimensiones complejas de la calidad educativa en el aula a indicadores perceptuales válidos que sirvan como evidencia de desempeño, y que sean funcionales para un proceso escalafonario de gestión educativa.

Abordar este vacío metodológico es crucial para el fortalecimiento de la calidad educativa en el COBAEZ. La implementación de una metodología participativa y multi-actor alinea el proceso con los principios de una gestión escolar moderna, la cual se centra en la satisfacción de los beneficiarios y la rendición de cuentas (Schmelkes, 2010). Este enfoque no solo aporta mayor justicia y transparencia al proceso de promoción, sino que, transforma la evaluación de un mero trámite administrativo a una potente herramienta para la mejora continua.

Además, al proporcionar retroalimentación cualitativa y estructurada directamente desde la práctica en el aula, ofrece al personal docente información valiosa para reflexionar sobre su quehacer profesional y fortalece sus competencias pedagógicas. Esta propuesta metodológica es relevante por que la promoción docente debe ser una palanca de mejora continua, no solo un derecho de promoción o escalafonario laboral.

Es suma importancia involucrar diferentes actores del contexto educativo, ya que como se ha mencionado antes, permite medir la efectividad del docente en el proceso de la evaluación formativa y el desarrollo de competencias y elementos centrales del nuevo Marco Curricular Común para la Educación Media Superior (MCCEMS) (SEP, 2025). De esta manera, cuando la comunidad escolar se involucra y participa en procesos de promoción, otorga mayor legitimidad y transparencia, vinculándolo directamente con los resultados de la calidad percibida en la práctica docente cotidiana.

Por otra parte, el desarrollo de la evaluación del desempeño de los docentes se relaciona con diversas teorías y perspectivas, para Marín (2021) se adopta principalmente una perspectiva crítica hacia la implementación de políticas contemporáneas. El autor conceptualiza la evaluación como un “dispositivo de producción y mantenimiento permanente del riesgo de la pérdida del empleo” (Marín, 2021, pág. 33) que puede influir en los aspectos laborales del personal docente.

Sin embargo, Quintal 2021 afirma que la evaluación acompañada de la retroalimentación, se basan en modelos clave para la evaluación formativa, que busca orientar en el proceso de aprendizajes a través de preguntas como; ¿hacia dónde voy?, ¿cómo voy? y ¿qué sigue? (Hattie y Timperley 2007, citado por



Quintal 2021). Esto se relaciona con la evaluación auténtica, que se considera clave para el desarrollo de competencias y que se fundamenta en el MCCEMS para la evaluación educativa, teniendo en cuenta que la evaluación es un proceso que no solo se usa para obtener información, sino que se utiliza para tomar decisiones, contar con datos válidos y fiables y que en consecuencia contribuyen a la mejora (SEMS, 2025).

Es decir, se pretenden impactar con la calidad educativa, que para Schmelkes (2010), la entiende como conocer y comprender las necesidades y exigencias de los beneficiarios directo e indirectos (alumnos, padres, comunidad), por su parte Aguerrondo (1993) enfatiza que la calidad de la educación es multidimensional, es decir que no se limita a percepciones observables, donde intervienen criterios pedagógicos, que se traduce a un esquema de eficiencia controlado por el sistema educativo. Ambos autores coinciden que la calidad no responde solo a criterios específicos, sino, que dependen de las problemáticas de cada escuela y la solución de estas.

Desde esta óptica, la percepción de dichos actores no es un dato subjetivo más, si no un indicador fundamental de la calidad del proceso pedagógico. Por ello, una metodología que sistemáticamente consulta la percepción de estos beneficiarios no es un complemento opcional, sino un requisito indispensable para la evaluación auténtica de la calidad.

Para la UNESCO y la OEI, entienden la calidad como un derecho fundamental de todas las personas y que debe integrar aspectos como la equidad, que se define como la necesidad de brindar las oportunidades que cada persona requiere para aprovechar al máximo las oportunidades educativas (SEP, 2009). Otorgando el pleno derecho al personal docente acceder a los procesos de selección para la promoción y reconocimiento, para “Participar en acciones de la revalorización de la función magisterial en términos de esta ley” (DOF, 2019, pág. 31).

Además, de contar con un sistema de evaluación que integre la percepción de los principales actores del contexto escolar con los principios de un Sistema de Gestión para Organizaciones Educativas (EOMS) como el propuesto por la ISO 21001:2018 (ISO, 2015), enfatiza la satisfacción de los estudiantes, otros beneficiarios y el personal, como referente de la calidad.

Asimismo, la Nueva Escuela Mexicana (NEM) señala que la calidad educativa se refiere a la capacidad de un sistema educativo que brinda a los estudiantes una educación de excelencia, que les permita



adquirir los conocimientos, habilidades y competencias necesarios para su desarrollo personal y profesional (SEMS, 2019). Pero autores como Vaillant y Rodríguez (20218), indican que la calidad puede revisarse desde tres aspectos: la calidad del docente, la calidad de los aprendizajes, la calidad de los recursos e infraestructura. Que como se señala contribuyen una mejora continua de la calidad educativa.

Este modelo educativo considera corrientes pedagógicas como el constructivismo que converge con paradigmas como el cognoscitivista, el psicogenético y el sociocultural (DGB, 2022), que busca potenciar el aprendizaje de los estudiantes, enfatizando en una visión con mentes activas que construyen su conocimiento. Estos elementos son clave en su proceso de enseñanza-aprendizaje, ya que reside en las relaciones que se establecen entre la actividad mental constructiva del alumno, la acción educativa del profesor y los contenidos, teniendo como resultado el “triángulo interactivo” (Coll, 1999).

La relación entre la evaluación docente, la calidad educativa y el rendimiento académico de los estudiantes ha sido objeto de una extensa investigación a nivel internacional y nacional. Los estudios previos se fundamentan en la premisa que la calidad del profesorado es el factor escolar más importante para el logro de los alumnos, y utilizan la evaluación como principal mecanismo para asegurar la calidad. Los estudios y hallazgos clave que fundamentan esta relación que de acuerdo con el informe McKinsey presentado por Barber y Mourshed (2008), encontró en su estudio internacional, evidencia sólida de la correlación entre la calidad docente y el rendimiento académico. Los alumnos asignados a un maestro de alto desempeño logran avances más rápidos que aquellos con profesores de bajo desempeño (Michael Barber, 2008).

De igual forma los estudios más recientes Bruns (2016) muestran que la exposición a un profesor sumamente eficaz tiene un impacto significativo a largo plazo, mejorando las tasas de participación de los estudiantes en las universidades y sus ingresos posteriores. Lo que se relaciona directamente con el incremento de la eficiencia terminal del bachillerato y el ingreso al nivel profesional.

Por otra parte, Schmelkes (2010) respalda la calidad educativa en la Filosofía de Calidad Total (TQM), que adapta nociones empresariales a la escuela, considerándola una organización prestadora de servicios. Sus principios clave incluyen el mejoramiento continuo, la orientación hacia el beneficiario





(alumno) (Schmelkes, 2010), como interlocutor privilegiado y la importancia del proceso sobre el mero resultado.

De acuerdo a Paul Torres (2008), un sistema de evaluación de desempeño del docente de Cuba (SECE) que se basa en el Modelo Holístico Contexto-Entrada-Proceso-Producto (CIPP), que está estrechamente ligada a la evaluación del rendimiento cognitivo de los estudiantes (Fenández, 2008).

En cuanto al sistema educativo mexicano el programa de Carrera Magisterial iniciado en 1193, vinculaban la promoción docente a la medición del aprovechamiento escolar de los alumnos de 3° a 6° de primaria y secundaria (Marín, 2021). Así mismo, Marín (2021) sostiene que el sistema de evaluación del desempeño bajo la Ley General del Sistema Profesional Docente (LGSPD) del 2013, se centro en el desempeño docente como factor definitorio de la calidad de los aprendizajes escolares.

Sin dejar a un lado el estudio de Quintal (2021) que, en planteles del Colegio de Bachilleres (COLBACH) que es una institución de EMS en México, encontró una brecha notable entre la alta percepción de autoeficacia de los docentes (8 de cada 10) y el bajo desempeño académico de los estudiantes (Quintal, 2021). Lo que cuestiona la relación en la pertinencia de las prácticas de evaluación y la calidad de la retroalimentación.

La presente propuesta se sitúa en un contexto nacional de transición en las políticas de evaluación docente. La evolución de modelos estandarizados y punitivos hacia evaluaciones con fines diagnósticos y de desarrollo profesional (Marín, 2021) abre la puerta a la creación de instrumentos contextualizados y participativos como aquí se plantea.

Institucionalmente el COBAEZ, es un subsistema de EMS de gran cobertura con presencia en 40 planteles en la entidad del Estado de Zacatecas, con aproximadamente de 40, 000 alumnos (SEP, 2025), de los que el COBAEZ con sus 40 planteles, absorbe el 35% lo que equivalente a más de catorce mil alumnos. De ahí que radica la importancia y relevancia de una propuesta metodológica que retome principios de la UNESCO como la calidad de la educación, que, para ser considerada como tal, debe ser relevante y pertinente, principios que se fortalecen al incorporar la participación activa de la comunidad, asegurando que el proceso educativo responda a sus necesidades y expectativas (SEP, 2025).



Pero a pesar de sus fortalezas, como su amplio alcance operativo, enfrenta desafíos significativos, entre los que destacan los índices de deserción. Fortalecer la calidad de las prácticas pedagógicas es, por tanto, una prioridad estratégica para la institución

Este artículo aporta una solución concreta al vacío metodológico identificado, ofreciendo un modelo de evaluación comunitaria que esta teóricamente fundamentado, alineado con las políticas educativas actuales y que es directamente aplicable al programa de promoción vigente en el COBAEZ. A continuación, se detalla la metodología propuesta para el diseño y validación de esta herramienta.

## **METODOLOGÍA**

La validez y legitimidad de la evaluación por parte de la comunidad escolar dependen de una metodología crítica y objetiva. La propuesta está diseñada para ser sistemática, participativa y, sobre todo, orientada a la mejora continua de la práctica docente, asegurando que la información recopilada sea pertinente y que los juicios de calificación emitidos están fundamentados en evidencias observables.

Enfoque, tipo y diseño de la investigación. Para el desarrollo y validación de los instrumentos de evaluación, la propuesta va enfocada en las siguientes características:

Enfoque: Se plantea un enfoque mixto, que articula de manera complementaria métodos cuantitativos y cualitativos. La recolección de datos cuantitativos se realizará a través de escalas de valoración de tipo Likert en los cuestionarios (Pinedo, 1982), permitiendo un análisis estadístico de las percepciones.

Tipo y Diseño: La investigación es de tipo propositiva, ya que su objetivo principal no es describir una realidad existente, sino diseñar y proponer un conjunto de instrumentos y procedimientos de evaluación.

El diseño no es experimental y transaccional, pues se recabará datos en un único momento para validar los instrumentos, sin manipular variables ni establecer relaciones causales.

Población: La población objetivo es la comunidad educativa del COBAEZ, la cual se segmenta en tres grupos de informantes clave;

- Alumnas y alumnos inscritos en los grupos de los docentes que participan en el proceso de promoción.
- Madres, padres o tutores de dichos alumnos.
- Compañeras y compañeros docentes que laboren en el mismo plantel que el profesor evaluado.

Técnica: de muestreo: Para la fase inicial de desarrollo y validación de los instrumentos, se sugiere un muestreo intencional por conveniencia, seleccionando planteles que sean representativos de los docentes a participar en el proceso de promoción. Con la finalidad de obtener una visión completa de la práctica en el aula. Para los padres de familia y los pares docentes, se podría utilizar una selección aleatoria representativa para asegurar la viabilidad, logística y la validez estadística.

Técnicas y instrumentos de recolección de datos: Se realizará a través de cuestionarios estructurados; el instrumento final consistirá en tres cuestionarios distintos, adaptados a cada grupo de la comunidad educativa (alumnos, padres y pares). Estos cuestionarios utilizarán una escala de valoración de Likert de 5 puntos (de 1-Nunca a 5=Siempre) para medir la frecuencia de conductas observables. Un requisito indispensable es que la aplicación de los cuestionarios garantice el anonimato de los respondientes para fomentar la honestidad y minimizar sesgos en las respuestas.

#### Indicadores propuestos para el Reconocimiento del Buen Desempeño

El corazón de esta propuesta metodológica reside en la definición de indicadores claros, observables y pertinentes para cada actor de la comunidad educativa. Estos indicadores no son arbitrarios, sino que se derivan directamente del marco teórico y normativo expuesto previamente, además de la revisión documental realizada, buscando traducir los principios de calidad educativa, la evaluación formativa y el constructivismo en comportamientos concretos y valorables en la práctica diaria del docente.

#### **Indicadores para la evaluación por parte de los alumnos (as).**

La perspectiva del alumnado es fundamental, ya que son los receptores directos del proceso de enseñanza-aprendizaje. Los indicadores se centran en las prácticas pedagógicas que impactan a su formación.

**Tabla 1.** Indicadores sobre la dimensión pedagógica y su fundamento.

<b>Dimensión Pedagógica</b>	<b>Indicador específico</b>	<b>Fundamento</b>
Planificación y claridad	Explica con claridad los objetivos de la clase y los criterios con los que seremos evaluados.	Lineamientos emitidos por la DGB. (Sandra Conzuelo Serrato, 2010), (DGB, 2022)
Práctica docente	Utiliza actividades y ejemplos que nos ayudan a relacionar los temas con nuestra vida diaria.	Lineamientos emitidos por la DGB (DGB, 2022)
Evaluación formativa	Nos da retroalimentación útil a tiempo para mejorar nuestros trabajos antes de la calificación final.	MCCEMS (SEMS, 2024)
Ambiente de aprendizaje	Fomenta un ambiente de respeto y confianza donde podemos participar y preguntar sin temor a equivocaciones.	Programa de promoción (COBAEZ, 2025), (Schmelkes, 2010)
Fomenta el pensamiento crítico	Nos anima a pensar por nosotros mismos, a debatir ideas y a resolver problemas complejos.	Programa de promoción (COBAEZ, 2025)
Trabajo colaborativo	Promueve que trabajemos en equipos de manera organizada y equitativa para aprender juntos.	Lineamientos emitidos por la DGB (DGB, 2022)
Uso de recursos	Emplea diversos materiales y recursos (tecnológicos, visuales, etc.) para hacer la clase mas interesante.	Diversificar la práctica docente (Schmelkes, 2010)

### Indicadores para la evaluación por parte de madres, padres o tutores.

La evaluación desde la perspectiva de los padres y tutores se enfoca en la comunicación, la colaboración y la percepción del impacto en la motivación y desarrollo de sus hijos.

**Tabla 2.** Indicadores sobre la dimensión de los padres/madres de familia y su fundamento.

<b>Dimensión</b>	<b>Indicador específico</b>	<b>Fundamento</b>
Comunicación	Nos mantiene informados sobre el avance académico y comportamiento de nuestros hijos.	Principio de rendición de cuentas (Schmelkes, 2010), (Gloria Contreras Pérez, 2019)
Colaboración	Nos invita a participar activamente en actividades de la escuela y solicita nuestra colaboración para apoyar el aprendizaje en casa.	Modelo de gestión educativa estratégica (SEP, 2025)
Trato y disposición	Muestra disposición para dialogar sobre nuestras inquietudes de manera respetuosa y profesional.	Responsabilidad social (ISO, 2015)
Impacto percibido	Percibo que el/la docente motiva a mi hijo (a) a enforzarse y a interesarse por su aprendizaje.	Calidad centrada en el beneficiario (Schmelkes, 2010)
Fomento a los valores	Promueve en los estudiantes valores como el respeto, la responsabilidad y la honestidad.	Programa de promoción (COBAEZ, 2025)

### Indicadores para la evaluación por compañeros (as) docentes (pares).

La evaluación por pares ofrece una visión desde el interior del cuerpo académico, valorando la profesionalidad, el trabajo colaborativo y la contribución del docente a la mejora de la comunidad escolar.

**Tabla 3.** Indicadores sobre la dimensión del colega y su fundamento.

Dimensión	Indicador específico	Fundamento
Trabajo colaborativo	Participa activamente y de forma constructiva en las reuniones de academia y en el trabajo colegiado.	Modelo de gestión educativa estratégica (SEP, 2009)
Contribución a la escuela	Colabora en la planeación y ejecución de proyectos para la mejora de la escuela (PAEC).	Modelo de gestión educativa estratégica (SEP, 2009)
Ética profesional	Demuestra compromiso con los principios filosóficos y legales de la educación pública mexicana en su práctica diaria.	Perfil docente (USICAMM, 2024)
Cultura de aprendizaje	Comparte conocimientos, experiencias y materiales que enriquecen la práctica docente de sus colegas	Fomenta una cultura de aprendizaje profesional (UNESCO, 2009)
Relación laboral	Mantiene una relación de respeto y cordialidad profesional con sus compañeros de trabajo.	Reconocimiento del saber y el liderazgo docente (UNESCO, 2024)

La implementación de estos indicadores a través de los instrumentos propuestos permitirá generar información rica y multifacética.

### DISCUSIÓN

Dado que este documento presenta una propuesta metodológica, esta sección no alcanza resultados empíricos, sino que discute los resultados esperados de su implementación y examina sus potenciales implicaciones para la política de promoción docente y, de manera más amplia, para la mejora de la calidad educativa en el COBAEZ.

La implementación de esta metodología enriquecerá significativamente el proceso de evaluación del personal docente. La triangulación de las perspectivas de alumnos, padres y pares ofrece una visión de 360° grados que complementa las métricas tradicionales de evaluación, como la antigüedad, los grados académicos o desempeño académico.

Este enfoque holístico permite capturar dimensiones de la práctica docente, que son cruciales para una educación de calidad. Aspectos como la capacidad de crear un clima de aula positivo, la efectividad de la comunicación con las familias o la disposición para el trabajo colaborativo son, según Schmelkes



(2010), determinantes en la satisfacción de los beneficiarios y, por ende, en la calidad del servicio educativo. Al integrar la voz de los estudiantes y padres, la evaluación deja de ser un retrato parcial para convertirse en un reflejo de su desempeño docente.

### **Desafíos y estrategias de Mitigación**

Subjetividad y sesgos. Existe el riesgo inherente de que las valoraciones estén influenciadas por simpatías personales o conflictos interpersonales. Para minimizar estos riesgos, se proponen las siguientes estrategias:

- Garantizar el anonimato absoluto de los participantes en los cuestionarios para que se sientan seguros de expresar sus opiniones honestamente.
- Diseñar indicadores basados en comportamientos observables y frecuentes, en lugar de juicios de valor.
- Realizar una breve capacitación o sensibilización a los participantes sobre el propósito formativo de la evaluación y la importancia de responder con objetividad, basándose en las experiencias directas con el docente.

Complejidad logística. Administrar tres cuestionarios diferentes a poblaciones distintas, puede representar un desafío logístico considerable. Para hacer frente a esto, se sugiere lo siguiente:

- El uso de plataformas digitales o encuestas en línea que faciliten la aplicación, recolección y procesamiento de los datos de manera más eficiente, segura y a gran escala.
- Establecer un calendario claro y un protocolo estandarizado para la aplicación de los instrumentos en todo el subsistema, asegurando que el proceso sea ordenado y sistemático.

La superación de estos desafíos es clave para que la propuesta sea teóricamente sólida. sino también prácticamente viable y sostenible en el tiempo.

### **CONCLUSIONES**

La propuesta metodológica presentada en este artículo ofrece una ruta viable, sistemática y teóricamente fundamentada para implementar el “Reconocimiento al buen desempeño por la comunidad educativa”, en los procesos de promoción en el COBAEZ. Su valor, sin embargo, no se limita a mejorar la equidad y transparencia de dichos procesos. El potencial más significativo de esta propuesta reside en su capacidad para catalizar una cultura de evaluación formativa y participativa por toda la institución.



Al dar voz a los actores clave del proceso educativo (alumnos, padres de familia y pares), se fortalece la rendición de cuentas y se genera un flujo de retroalimentación auténtica y contextualizada que es invaluable para el desarrollo profesional. Implementar un sistema de esta naturaleza es un paso decisivo para transformar la evaluación de una herramienta de control a un proceso de mejora continua, impactando directamente en la calidad de los procesos pedagógicos y, en última instancia, en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes del Colegio de Bachilleres del Estado de Zacatecas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguerrondo, I. (1993). La calidad de la educación: ejes para su definición y evaluación. *Revista Interamericana de Desarrollo Educativo*, 561-578.
- Alcántara, A. (2008). Políticas Educativas y Neoliberalismo en México 1982-2006. *Revista Iberoamericana de Educación* No. 28, 147-164.
- Bruns, B. (2016). Profesores excelentes. Como mejorar el aprendizaje en América latina y el Caribe. Lima, Perú: Grupo del Banco Mundial.
- Casassús, J. (1999). La calidad en la educación en el discurso educativo internacional. Santiago: UNESCO.
- COBAEZ. (01 de SPETIMBRE de 2025). cobaezac. Obtenido de cobaezac: <https://cobaezac.edu.mx/convocatorias/programa-para-la-promocion-en-el-servicio-docente-por-cambio-de-categoria-para-el-ciclo-escolar-2025-2026/>
- Coll, C. (1999). La concepción constructivista como un instrumento para el análisis de las prácticas educativas escolares. En C. Coll, *Psicología de la instrucción: la enseñanza y el aprendizaje en la educación secundaria* (págs. 15-43).
- Denise Vaillant, E. R. (17 de 12 de 2018). Calidad de la Educación en Iberoamérica. Capítulo VI Perspectivas de UNESCO y la OEI sobre la calidad de la educación. Uruguay, Uruguay: DYKINSON.
- DGB. (noviembre de 2022). Lineamientos para la evaluación del aprendizaje. Ciudad de México, Ciudad de México, México.
- DOF. (30 de Septiembre de 2019). Ley General del sistema para la carrera de las maestras y los maestros. Cd. Méx, Cd. Méx, México.



- Fernández, P. T. (2008). La investigación Iberoamericana e Eficacia Escolar ¿Qué nos dejó a los Cubanos? Torres Fernández, Paul. et. al. (2009) Evaluación de la Calidad de la Educación en Cuba., Vol. 6 No. 4.
- Gloria Contreras Pérez, C. G. (2019). Prácticas y concepciones de retroalimentación en Formación Inicial Docente. São Paulo, São Paulo, Brasil.
- ISO. (2015). ISO. Obtenido de ISO: <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:21001:ed-1:v1:es:sec:F>
- Marín, F. G. (2021). Calidad, contexto y desarrollo de la evaluación del desempeño docente en México. Morelia, Michoacán: Ediciones Sandoval.
- Michael Barber, M. M. (2008). Como hicieron los sistemas educativos con mejor desempeño del mundo para alcanzar sus objetivos. Santiago de Chile: Editorial San Marino.
- Pinedo, I. F. (1982). INSST. Obtenido de INSST: <https://www.insst.es/documents/94886/195574/NTP+15+Construcción+de+una+escala+de+actitudes+tipo+Likert.pdf/f5eee915-e80d-4c50-8f9f-5783e64f4449>
- Quintal, E. F. (2021). La evaluación formativa en la educación media superior: concepciones y prácticas de retroalimentación de los docentes. Congreso Nacional de Investigación Educativa , 9.
- Sandra Conzuelo Serrato, M. R. (2010). LA EVALUACIÓN DE LA DOCENCIA EN MÉXICO: EXPERIENCIAS EN EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, Volumen 3, Número 1e.
- Schmelkes, S. (2010). Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas . México: El gusano de papel.
- SEMS. (16 de 07 de 2019). La Nueva Escuela Mexicana: principios y orientaciones pedagógicas. Cd. de México, Cd. de México, México.
- SEMS. (2024). Evaluación formativa en el MCCEMS. Col. Xoco., Ciudad de México, México.
- SEMS. (Agosto de 2025). Desarrollo Profesional Docente. Obtenido de Desarrollo Profesional Docente: [https://desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx/convocatorias%202024/docs2/Evaluacion\\_formativa%20en%20el%20MCCEMS.pdf](https://desarrolloprofesionaldocente.sems.gob.mx/convocatorias%202024/docs2/Evaluacion_formativa%20en%20el%20MCCEMS.pdf)
- SEP. (2009). Modelo de Gestión Educativa Estratégica Programa Escuelas de Calidad. México, D.F., Colonia Centro Histórico, México.
- SEP. (2025). Modelo Educativo 2025 . Ciudad de México, Colonia del Xoco, México.





SEP. (2025). Principales cifra del Sistema Educativo Nacional 2024-2025. Ciudad de México: Dirección General de Planeación, Programación y Estadística Educativa,.

UNESCO. (Julio de 05-08 de 2009). Conferencia Mundial de Educación Superior 2009 "La nueva dinámica de la educación superior y la bpusqueda del cambio social y el desarrollo". París, París , Francia.

UNESCO. (2024). Transformar la educación para lograr el desarrollo sostenible y un futuro de paz, justifica y prosperidad. Cd. México, Colonia Polanco, México.

USICAMM. (dICIEMBRE de 2024). Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Media Superior. Obtenido de Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Media Superior: [https://usicamm.sep.gob.mx/usicamm\\_dsk08/2025-2026/compilacion/EMS/Marco\\_EMS.pdf](https://usicamm.sep.gob.mx/usicamm_dsk08/2025-2026/compilacion/EMS/Marco_EMS.pdf)



## ANEXO

Anexo 1. Propuesta de cuestionarios, se presentan 3 borradores.

### Cuestionario 1. Evaluación al desempeño docente por parte de los estudiantes.

Estimado (a) estudiante: El objetivo de esta encuesta es conocer tu opinión sobre la práctica docente del

Profesor (a): \_\_\_\_\_ en la Asignatura de \_\_\_\_\_.

Semestre que cursas: \_\_\_\_\_

Tus respuestas son anónimas y confidenciales y muy valiosas para ayudar a los docentes a mejorar su trabajo en el aula. Por favor responde con la mayor honestidad posible, basándote en tu experiencia en esta clase.

Instrucciones: Lee con atención cada afirmación y marca con una “X” la opción que mejor describa la frecuencia con la que tu profesor (a) realiza la acción descrita.

Escala de respuesta: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Afirmación	1	2	3	4	5
1. Al iniciar el curso/parcial, explica lo que vamos a prender y cómo nos va evaluar.					
2. Las actividades que hacemos en la clase me ayudan a entender mejor los temas.					
3. Relaciona los temas de la clase con situaciones de la vida real o de nuestro interés.					
4. Fomenta un ambiente de respeto entre compañeros y hacia él/ella.					
5. Me siento con la confianza de preguntar mis dudas sin temor a ser criticado (a).					
6. Nos da retroalimentación sobre nuestros trabajos para que podamos mejorarlos.					
7. Utiliza diferentes materiales (videos, lecturas, tecnología, etc.) para hacer la clase más dinámica.					
8. Promueve que trabajemos en equipo para aprender de nuestros compañeros.					
9. Nos anima a analizar la información y a fomentar nuestra propia opinión.					
10. Demuestra conocer bien los temas que enseña.					
11. sus evaluaciones (exámenes, trabajos, actividades) son justas y se relacionan con lo que vimos en clase.					
12. Es puntual, aprovecha bien el tiempo de la clase.					



Comentarios adicionales: ¿Hay algo mas que te gustaría comentar sobre le desempeño o la clase del docente?

---

---

---

## Cuestionario 2. Evaluación al desempeño docente por parte de los padres, madres o tutores.

Estimado padre, madre o tutor (a): Su opinión es muy importante para el Colegio de Bachilleres. Le pedimos que conteste este breve cuestionario sobre el/la Profesor (a): \_\_\_\_\_, quien imparte clases a su hijo (a). Su participación nos ayudará a fortalecer la comunicación entre la escuela y las familias, y a mejorar la calidad de la educación que ofrecemos.

Máximo nivel de estudios del padre/madre/tutor: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Por favor valore cada afirmación según su experiencia y marque con una “X” la opción que mejor describa la frecuencia con la que tu profesor (a) realiza la acción descrita.

Escala de respuesta: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Afirmación	1	2	3	4	5
1. Nos mantiene informados sobre el desempeño académico de nuestro (a) hijo (a).					
2. Muestra disposición para atendernos y resolver nuestras dudas.					
3. Se comunica con nosotros de manera respetuosa y profesional.					
4. Realiza acciones que motivan a nuestro (a) hijo (a) a interesarse en sus estudios.					
5. Nos informa sobre cómo podemos apoyar el aprendizaje de nuestro (a) hijo (a) desde casa.					
6. Promueve en los estudiantes valores como la responsabilidad y el respeto.					
7. Informa oportunamente sobre las reuniones o actividades en las que se requiere nuestra participación.					
8. Establece canales de comunicación claros y accesibles (reuniones, mensajes, llamadas, etc.)					



Comentarios adicionales: Si tiene alguna sugerencia o comentario sobre la labor del/la docente, por favor escríbala aquí:

---

---

---

### Cuestionario 3. Evaluación al desempeño docente por pares.

Estimado (a) colega: Este instrumento busca recabar tu percepción profesional del desempeño del/la docente (a): \_\_\_\_\_, como parte de un proceso formativo y de mejora continua. La información es confidencial y anónima, y será utilizada exclusivamente para fines de desarrollo profesional dentro del programa de promoción: \_\_\_\_\_.

Te agradecemos tu participación honesta y objetiva.

Años de servicio docente en el COBAEZ: \_\_\_\_\_

Instrucciones: Valora cada una de las siguientes afirmaciones basándote en tus interacciones y observaciones profesionales del/el colega evaluado (a). Marca con una “X” la opción que mejor describa la frecuencia con la que observas la acción descrita.

Escala de respuesta: 1=Nunca, 2=Casi nunca, 3=A veces, 4=Casi siempre, 5=Siempre.

Afirmación	1	2	3	4	5
1. Participa de manera activa y constructiva en las reuniones de trabajo colegiado (academias, consejos académicos, reuniones, etc.).					
2. Colabora con sus colegas en la planeación y desarrollo de proyectos para la mejora del plantel.					
3. Comparte materiales, estrategias o conocimientos que pueden ser útiles para la práctica docente de otros.					
4. Muestra una actitud de respeto y profesionalismo en su trato con estudiantes, colegas y personal directivo.					
5. Demuestra compromiso con la misión, visión y valores de la institución.					
6. Esta abierto (a) a recibir retroalimentación y a reflexionar sobre su propia práctica docente.					
7. Contribuye a generar un clima de trabajo positivo y colaborativo en el plantel.					
8. Cumple con sus responsabilidades profesionales (comisiones, guardias, tutorías, etc.).					
9. Actúa con ética y congruencia de la educación pública.					
10. Muestra iniciativa para proponer mejoras en los procesos académicos o de gestión de la escuela.					



Comentarios adicionales: ¿Desea agregar algún comentario o sugerencia constructiva sobre el desempeño profesional del/la colega evaluado (a)?: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_