



La pertinencia del portafolio como instrumento de evaluación desde la perspectiva de los docentes

14 de marzo de 2015

La pertinencia del portafolio como instrumento de evaluación desde la perspectiva de los docentes

Leticia Pelcastre Villafuerte

Maestra en Educación, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, México.

lpelcastre@inee.edu.mx

Susana Quinto Simón

Maestra en Desarrollo y Planeación de la Educación, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, México.

squinto@inee.edu.mx

Claudia Navarro Corona

Doctora en Ciencias Educativas, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, México.

cnavarro@inee.edu.mx

Yolanda Edith Leyva Barajas

Doctora en Educación, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, México.

yleyva@inee.edu.mx

Marina Fernanda González Nava

Maestra en Análisis Experimental de la Conducta, Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, México.

mfgonzalez@inee.edu.mx

PALABRAS CLAVE: Evaluación, docente, portafolio, instrumento, México

EJE TEMÁTICO: Innovaciones en evaluación y medición del desempeño docente y directivo

Resumen

En este trabajo se presentan algunos resultados de las opiniones de docentes de educación básica y media superior obtenidos mediante grupos de enfoque realizados en nueve entidades federativas de México. Estos resultados recogen la opinión acerca de la pertinencia y significado del portafolio como instrumento de evaluación docente. Se presentan las diferentes concepciones de los profesores y algunas de las características que, desde su opinión, tiene el portafolio por nivel educativo. Se encontró que para los profesores de educación básica, el portafolio es un instrumento de evidencia de su desempeño y de los alumnos, aunque también expresaron algunas resistencias en su uso. En educación media superior, el portafolio es considerado como una herramienta para reflexionar sobre su práctica educativa.

INTRODUCCIÓN

En México, la cultura de la evaluación se ha promovido desde diferentes programas y ejercicios de diagnóstico. En 1992 surgió el *Programa Nacional de Carrera Magisterial*, un sistema de promoción horizontal que tuvo como propósito reconocer y estimular a los profesores de educación básica de las escuelas públicas (SEP-SNTE, 2011b). Uno de los factores que se evaluaron fue la preparación profesional, misma que valoraba a través de un examen, las habilidades, capacidades y conocimientos de los profesores respecto al nivel, modalidad, grado y asignatura. También se incorporaron los resultados de los aprendizajes de los estudiantes obtenidos por medio de la prueba Evaluación Nacional del logro Académico en Centros Escolares (ENLACE) (SEP-SNTE, 2011b).

Otro programa dirigido a evaluar a los profesores fue la *Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Educación Básica*, que tuvo como objetivo mejorar las prácticas educativas a través de un diagnóstico que permitía conocer las áreas de oportunidad de los docentes para capacitarse. Esta evaluación se constituía por dos componentes: aprovechamiento escolar y competencias profesionales. El aprovechamiento escolar para los profesores de educación primaria fue diagnosticado a través de los resultados de la prueba ENLACE, en educación secundaria se evaluaba por pruebas matriciales. Las competencias profesionales se integraban por tres elementos: la preparación profesional, el desempeño profesional y la formación continua. La preparación profesional se evaluaba por medio de un examen estandarizado, el desempeño profesional a través de la práctica docente en el aula con base en los Estándares de Desempeño Docente y Gestión Escolar; y la formación continua se valoraba por los trayectos formativos de los participantes para fortalecer sus competencias académicas (SEP-SNTE, 2011a).

En 2002 surge en Educación Media Superior, el *programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente*, el que tenía como objetivo impulsar y reconocer la calidad, dedicación y permanencia de los profesores de Educación Media Superior y Superior. En este programa, el proceso y los instrumentos de evaluación utilizados eran determinados por cada institución educativa (SHCP, 2002).

Tanto en el Programa Nacional de Carrera Magisterial de educación básica como en el programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior, las evaluaciones tenían un carácter sumativo, los resultados del desempeño docente determinaban la obtención de un estímulo. Mientras que la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Educación Básica era una evaluación con sentido formativo, pues servía para orientar la capacitación que el profesor necesitaba.

En 2010, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) presentó el documento *Mejorar las escuelas: Estrategias para la acción en México*, que tuvo como objetivo “ayudar a las autoridades educativas en México, y a las de otros países miembros de la OCDE, a fortalecer sus sistemas educativos” (OCDE, 2010, p. 3), por medio de quince recomendaciones realizadas en los temas de enseñanza y gestión escolar. Una de sus recomendaciones fue *Evaluar para ayudar a mejorar*, donde se expone la importancia de desarrollar e implementar un modelo riguroso de evaluación docente que contemple la evaluación sumativa y formativa, “de ser un sistema puramente formativo, a uno que combine aspectos tanto formativos como sumativos”. Su propósito es permitir la retroalimentación, asesorar y orientar a los docentes para que mejoren sus prácticas (OCDE, 2010).

Tanto los programas de evaluación docente de educación básica (EB) y educación media superior (EMS), mencionados anteriormente, así como las recomendaciones de la OCDE daban cuenta de la importancia de la evaluación docente. En 2013, se emprendió una Reforma Educativa en México, en la que se reconoce que la evaluación del desempeño docente es necesaria para diagnosticar los logros y dificultades de los maestros en su práctica para garantizar la calidad educativa (DOF, 2013a).

El Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE) funge como la máxima autoridad en materia de evaluación educativa a nivel nacional, pues es responsable de coordinar el Sistema Nacional de Evaluación Educativa, cuyas principales funciones es evaluar al sistema educativo nacional, así como contribuir a la evaluación de los procesos de formación, actualización y capacitación de los docentes (DOF, 2013b).

Como acción inicial, en el cumplimiento de estas funciones, el INEE se dio a la tarea de recolectar las opiniones de los maestros de EB y EMS sobre qué evaluar y cómo evaluar el desempeño docente. En el tema de cómo evaluar se preguntaba a los profesores sobre la pertinencia de diferentes estrategias e instrumentos de evaluación como: la observación en clase, el portafolio, el cuestionario de autoevaluación, entrevista a padres, directores y grupos focales con alumnos.

Esto se realizó a partir de una encuesta en línea alojada en un micro sitio en la página oficial del INEE. Para ampliar la información obtenida mediante la encuesta, se llevaron a cabo grupos focales por cada nivel educativo. Estos se realizaron en nueve estados de la República Mexicana. A partir de la información obtenida surgieron las siguientes preguntas que orientaron el análisis de los resultados de los grupos de enfoque:

- » ¿Es el portafolio un instrumento de evaluación pertinente para el desempeño docente?
- » ¿Qué significa el portafolio para los docentes?

El objetivo de esta ponencia es presentar la percepción de los docentes de diferentes niveles educativos respecto al uso y pertinencia del portafolio como instrumento de evaluación del desempeño docente.

DESARROLLO

Marco teórico

Características del portafolio de evidencias

El portafolio de evidencias ha sido utilizado para recopilar, anotar y reflexionar sobre la práctica docente, su integración requiere de un esfuerzo y compromiso constante por parte de los profesores, por lo que se considera un instrumento útil para el desarrollo profesional y para monitorear la enseñanza e introducir cambios de mejora (Martínez, 2013).

Cuando el portafolio es empleado para evaluar el desempeño docente se convierte en un instrumento de reflexión de su práctica. De acuerdo con Atienza (2009), el portafolio permite que el docente sea consciente de su labor y pueda ajustar su práctica:

El portafolio nace entonces como una forma de dar cabida a las distintas formas en que el profesor se acerca a reflexionar sobre su enseñanza con el fin de descubrir su propia identidad como docente y de transformarla, en caso de que lo estime oportuno. Esta parece ser la cualidad distintiva del portafolio del profesor, la reflexión al servicio de la toma de conciencia de la propia competencia docente y de la disposición al cambio (Atienza, 2009, p. 3).

Arbesú (2014) refiere que el portafolio se sustenta teóricamente en la evaluación reflexiva y comprensiva. La evaluación reflexiva describe a la evaluación *en, sobre y para* de la práctica educativa; la reflexión *en la acción* es realizar un análisis para reorganizar lo que estamos haciendo; *sobre la acción* es verbalizar, compartir con otros lo reflexionado y *para* es tomar conciencia sobre la acción para realizar mejoras a futuro. La evaluación comprensiva es de carácter *cualitativa* por fundamentarse en la actividad humana; *participativa*, porque los actores se implican en el proceso de evaluación y *formativa*, pues a través de la información obtenida se reorganiza la labor educativa.

La finalidad del portafolio es identificar los problemas o dificultades que un docente enfrenta en su práctica para reflexionar por qué ocurren, qué importancia tienen, qué consecuencias y cuál es su origen (Atienza, 2009). Permite comprender los conocimientos, creencias, experiencias y necesidades de las situaciones educativas a las que se enfrenta un docente.

A través del portafolio, los maestros pueden examinar sus destrezas, reconocer sus debilidades y fortalezas, potenciar su autonomía y autocrítica, pues este instrumento permite dar cuenta de lo que hay detrás del trabajo del profesor, revela su pensamiento y la toma de decisiones en las estrategias y recursos didácticos que el docente utiliza en el aula.

El portafolio se caracteriza por “estimular la experimentación, la reflexión y la investigación: por potenciar el diálogo con los problemas y los logros, por focalizar la atención en los momentos claves del proceso y por reflejar el punto de vista personal de los protagonistas” (Atienza, 2009, p. 7), favorece el pensamiento crítico, la evaluación continua, el trabajo colaborativo al compartir con otros docentes sus problemas y resultados, otorga una mayor responsabilidad, pues se conocen los avances y retrocesos y es un proceso continuo de diagnóstico y de transformación.

La estructura del portafolio puede ser variada, no existe un formato único. Bozu (2012) refiere que existen dos modelos: (a) donde se presentan evidencias sobre sus competencias docentes y (b) una recopilación de materiales. La constitución del portafolio puede presentar algunos inconvenientes tales como: invertir mucho tiempo en su creación, recolección y revisión; el registro limitado de los aspectos verbales de la enseñanza (Martínez, 2013); y las prácticas deshonestas como la selección de las mejores evidencias.

Método

La presente ponencia se realizó a partir de los resultados de dos estudios de la Dirección General de Evaluación de Docentes y Directivos del INEE. En el apartado *Resultados de la Encuesta en línea a profesores de Educación Básica y Media Superior sobre la evaluación del desempeño docente*, se recuperó el análisis de estadística descriptiva de los cinco aspectos que dan cuenta del desempeño docente. En el *Análisis de los resultados del ejercicio de consulta a profesores mediante grupos de enfoque*, se rescató el análisis cualitativo de la opinión de los docentes en el cómo evaluar.

Se consideraron ambas perspectivas de análisis por ser complementarias para el estudio y comprensión de nuestro objeto de investigación, el portafolio como instrumento de evaluación de desempeño docente.

Encuesta en línea

En los meses de junio y julio del 2014, el INEE puso a disposición de los docentes, directivos y asesores de EB y EMS, un cuestionario en línea sobre los aspectos fundamentales de la evaluación del desempeño docente, a partir de los elementos del perfil docente propuesto por la Secretaría de Educación Pública. El cuestionario se dividía en tres secciones: (a) qué evaluar del desempeño docente; (b) cómo evaluar el desempeño docente; y (c) qué factores de contexto son importantes para alcanzar un desempeño docente profesional y eficaz.

En la segunda sección del cuestionario, se presentaban diferentes estrategias de evaluación y se preguntaba al participante su opinión sobre su pertinencia, así como los elementos que deberían considerarse en cada una.

En el mes de agosto del mismo año se realizó un análisis estadístico descriptivo donde se calculó el porcentaje de las respuestas de los docentes y el coeficiente de variación para saber el grado de homogeneidad de los juicios (INEE, 2014). Con las opiniones recabadas en el cuestionario hasta ese momento de 57,096, se decidió considerar sólo una muestra no probabilística. De esta forma se analizaron solo los cuestionarios en donde se contestaron todas las preguntas y dentro de éstos únicamente los cuestionarios respondidos por docentes, los cuales representaron el 56% de la población, 18,872 profesores de EB y 13,263 profesores de EMS (INEE, 2014).

Grupos focales

Durante septiembre y octubre del 2014, en un marco de transparencia y proximidad, el INEE realizó grupos focales en nueve entidades federativas: Baja California, Chiapas, Durango, Jalisco, Nayarit, Nuevo León, Puebla, Sinaloa y Yucatán; con el fin de profundizar la información obtenida a través del cuestionario en línea. En cada uno de los estados se llevaron a cabo cuatro grupos constituidos por docentes: uno de preescolar, uno de primaria, uno de secundaria, y uno de EMS. En total se realizaron 36 grupos focales y participaron 424 docentes.

Una vez obtenida la información, se procedió a la identificación y clasificación de unidades para codificarlas, es decir, "asignar a cada unidad un indicativo (código) propio de la categoría en la que se considera incluida" (Rodríguez, et al., 2005, p. 141) Las cuatro categorías fueron: qué (qué evaluar del desempeño docente), cómo (cómo evaluar) y el contexto general de la evaluación. A partir de estas categorías se analizó la información del qué evaluar y cómo evaluar.

Resultados

En este apartado se exponen los principales hallazgos obtenidos de los ejercicios de consulta, se presenta la pertinencia, el significado del portafolio y las recomendaciones realizadas por los participantes para su uso como instrumento de evaluación del desempeño docente.

Pertinencia del portafolio

El análisis del cuestionario en línea mostro que más del 50% de los profesores de EB y el 46% de los profesores de EMS consideraron al portafolio como una estrategia pertinente para la evaluación docente. En la tabla 1 se muestran las opiniones de los docentes por nivel educativo.

Tabla 1 Respuestas de los docentes a la pregunta ¿qué tan pertinente resulta el portafolio de evidencias para la evaluación del desempeño docente?*

	Preescolar (%)	Primaria (%)	Secundaria (%)	Media superior (%)
Muy pertinente	36.6	38.8	40.5	45.6
Pertinente	52.8	51.7	50.6	46.1
Poco pertinente	10.6	09.5	08.9	08.3
Total	100	100	100	100

*Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos del cuestionario en línea

Percepción

Los resultados del análisis de los grupos focales mostraron que la conceptualización que los docentes de EB y EMS tienen sobre el portafolio es distinta en cada nivel educativo.

Para los profesores de **preescolar** el portafolio representa la evidencia del desempeño de los estudiantes, por lo que refieren: “productos y tareas de los alumnos... que de veras me den señal y me den cuenta de ese avance” (Jalisco), “el expediente del niño...la estadística, los programas alternos” (Chiapas) y “rescatar evidencias con un proyecto, con fotos” (Chiapas) y “nuestra evaluación es cualitativa...en estos productos de las tareas, lo que hagan los niños está perfectamente bien hecho, porque no soy quien para decirle que está feo” (Baja California).

Los docentes de **primaria** conciben al portafolio como una colección de evidencias del propio desempeño. Respecto a los elementos que debe incluir el portafolio, los profesores señalaron los productos que den cuenta de su práctica educativa como: “...productos, tareas y reflexiones sobre el desempeño, todo lo demás creo que va dentro de lo mismo” (Durango), “Yo agregaría fotografías específicamente, porque actualmente los recursos tecnológicos vienen fechados y hay que reconocer que muchos somos muy tramposos” (Nayarit), “...algún tipo de instrumento de evaluación, llámese rúbrica, lista de cotejo, para poder evaluar el trabajo que hace el alumno. Nos haría falta. Yo agregaría ese aspecto” (Nuevo León).

Por su parte, los profesores de **secundaria** coincidieron en que el portafolio no es un instrumento pertinente para evaluar su desempeño, y expusieron algunas razones tales como:

» Falta de tiempo:

“... sí se dificulta en cuestión de los tiempos y tendría que ser trabajo ya extracurricular” (Sinaloa). “... yo he estado comisionada y mi nombramiento es tecnología, tengo la preparación de inglés y he estado comisionada ahí, son clases de 3 horas a la semana por grupo, entonces recolectar un portafolio de evidencias es algo complicado” (Puebla).

» Es un instrumento manipulable:

“El portafolio de evidencias es manipulable por eso a mí no me gusta mucho... se pueden seleccionar los mejores trabajos de los mejores alumnos y mostrarlos como portafolios de evidencias, pero no creo que me sirva a mí para que me evalúen porque...llega el supervisor o el director y me dice, muéstreme su portafolio y elijo los mejores trabajos” (Nayarit).

A diferencia de los docentes de secundaria, los profesores de **media superior**, consideraron al portafolio como un instrumento de evaluación pertinente, pues cuentan con cierta experiencia en su estructura y uso, “a mí las estrategias que me gustaría que utilizaran para que me evaluaran, sería primeramente mi portafolio de evidencias” (Nuevo León), “...yo considero que un portafolio bien estructurado, igual que nos dijeran bien cómo estructurarlo, podríamos tener evidencias de todo nuestro trabajo” (Chiapas), “... y lo que es el portafolio de evidencias porque ahí es donde el maestro tiene integrado todas las evidencias de su plan de trabajo” (Chiapas).

También expresaron algunos elementos que pueden formar parte del portafolio, tales como:

“el portafolio, es tu portafolio personal, no se asusten lo que van a llevar, es de calendario, cronograma, tu evaluación, digo tu planeación, tu secuencia didáctica, listas de asistencias, todo eso no se asusten por el portafolio es lo más usual y práctico, el que trabaja o no trabaja es el maestro” (Nayarit).

“Yo pienso que en el portafolio del docente no tienen por qué ir los productos ni las tareas; en el portafolio del docente lo que debe venir de entrada es la planeación didáctica, el instrumento con el que voy a evaluar al estudiante, la descripción de la actividad, mi avance programático, y algún anexo si le quiero agregar algún material didáctico” (Yucatán).

Recomendaciones

A partir de las opiniones de los docentes que participaron en los grupos focales se identificaron las **siguientes recomendaciones**:

- » Incluir encuestas realizadas a los estudiantes que sirvan como punto de partida para la reflexión docente, “pudieran ser las encuestas de los niños tu reflexión porque tú puedes pensar que lo estás haciendo bien, pero tus alumnos tienen otra opinión de tu trabajo” (Yucatán).
- » Incorporar los cuestionarios de autoevaluación como análisis de su desempeño, “yo incluiría en mi portafolio de evidencias mi cuestionario de autoevaluación al inicio del semestre, a mediados del semestre y al final del semestre, porque eso es mío nada más” (Nuevo León).
- » Comparar el portafolio del docente con el de los alumnos, “... si tú quieres evaluar la veracidad de un portafolio de evidencias de un profesor donde debe de estar plasmada toda la planeación del semestre, debe de coincidir con el del estudiante, el maestro debe de tener un portafolio, la diferencia es que el alumno va a tener además la descripción de la actividad” (Yucatán).
- » Anexar la planeación y material didáctico que refleje el trabajo del profesor, “en el portafolio del docente lo que debe venir de entrada es la planeación didáctica, el instrumento con el que voy a evaluar al estudiante, la descripción de la actividad, mi avance programático, y algún anexo si le quiero agregar algún material didáctico” (Mérida).
- » Incorporar las evidencias de trabajo de los alumnos realizadas en el aula, “si porque es mas de alguna manera más confiable lo que se trabaja en el salón donde el maestro coordina, revisa, está observando las tareas que los alumnos traen de sus casas, entonces igual habría que especificar productos elaborados durante la clase, tus evidencias” (Puebla).
- » Incluir evaluaciones diagnóstico para saber el punto de partida en los temas, “bueno lo que yo hago con mi portafolio de evidencias, cuando nos dan una planeación lo primero que hago es anexar una prueba diagnóstico de mi

tema, para saber que ajuste le voy a hacer para calibrar a los muchachos para que todos iniciemos más o menos con lo básico” (Nayarit).

CONCLUSIONES

A partir de los resultados del cuestionario en línea, los docentes consideraron que el portafolio es un instrumento pertinente para la evaluación de su desempeño.

En los grupos focales, los profesores especificaron que para que el portafolio cumpla con su función formativa es importante percibirlo como un instrumento de reflexión de su labor educativa, enfatizando con ello su valor para la evaluación formativa, ya que para la evaluación sumativa, advierten de posibles desviaciones que podrían afectar la validez de las evidencias del portafolio.

Se encontró que los docentes de EB y EMS confieren un significado diferente al portafolio y a su contenido.

En preescolar, por ejemplo, el portafolio se asocia principalmente a la idea de coleccionar los trabajos realizados por los alumnos, por lo que se asume que su alcance permite al docente visualizar de manera más concreta el avance de los niños y dar cuenta del desempeño docente, solamente de manera indirecta.

En primaria, el portafolio es considerado como un instrumento que brinda al profesor evidencias de su propio desempeño y retroalimentación sobre su planeación de clase.

En secundaria, el uso del portafolio no es considerado como un instrumento que ofrezca ventajas a los docentes, en virtud de que durante la discusión en los grupos focales, no se logró obtener ninguna conclusión clara respecto a cómo conceptualizan el portafolio ni al uso que pudiera tener para la mejora de su desempeño.

Finalmente, en educación media superior, de manera semejante a los profesores de primaria, el portafolio es concebido como un instrumento que les permite reflexionar sobre sus áreas de oportunidad para realizar mejoras en su enseñanza. Los profesores de este nivel expresaron con mayor énfasis el valor formativo de este instrumento para mejorar el desempeño docente.

Las aportaciones expuestas son de carácter preliminar; sin embargo, identifican vetas de información para la investigación educativa en materia de la evaluación del desempeño de los profesores y son útiles para proponer líneas de estudio que ofrezcan orientaciones metodológicas a los tomadores de decisiones.

BIBLIOGRAFÍA

- Arbesú, M. (2014). El portafolio formativo. Un recurso para la reflexión y auto-evaluación en la docencia, *Perfiles educativos*, 36, (143), 05-123.
- Atienza, A. (2009). El portafolio del profesor como instrumento de autoformación, *marcoELE, revista de didáctica Español como Lengua Extranjera*, (9), 1-19.
- Bozu, Z. (2012). *Cómo elaborar un portafolio para mejorar la docencia universitaria. Una experiencia de formación del profesorado novel*. Barcelona: Octaedro.
- Diario Oficial de la Federación. (2013a). *Decreto de Reforma al Artículo 3° Constitucional, fracciones III, VII, VIII y 73° fracción XXV*. 26 de febrero del 2013, México.
- Diario Oficial de la Federación. (2013b). *Ley General del Servicio Profesional Docente*. 19 de septiembre del 2013, México.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación. (2014). *Análisis de los resultados del ejercicio de consulta a profesores mediante grupos de enfoque*. Documento no publicado. México, INEE.
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2014). *Resultados de la Encuesta en línea a profesores de Educación Básica y Media Superior sobre la evaluación del desempeño docente*. Recuperado de <http://www.inee.edu.mx/index.php/organos-colegiados/consejo-pedagogico-de-evaluacion/1833-prpresentaciones>

- Martínez, J. (2013). Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente: consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente. *Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 50 (1), 4-20.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2010). *Mejorar las escuelas, Estrategias para la acción en México*. México, OCDE.
- Rodríguez, C., Lorenzo, O. y Herrera, L. (2005). Teoría y práctica del análisis de datos cualitativos. Proceso general y criterios de calidad, *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, SOCIOTAM, XV, (2), 133-154.
- Secretaría de Educación Pública y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. (2011a). Acuerdo para la Evaluación Universal de Docentes y Directivos en Servicio de Educación Básica. Recuperado de: <http://www.evaluacionuniversal.sep.gob.mx/acuerdo.pdf>
- Secretaría de Educación Pública y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación. (2011b). Programa Nacional de Carrera Magisterial, Lineamientos Generales. Recuperado de: http://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/2241/1/images/LINEAMIENTOS_GENERALES_2011.pdf
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. (2012). Lineamientos Generales para la Operación del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de Educación Media Superior y Superior. Recuperado de: <http://www.normateca.gob.mx/Archivos/LINEAMIENTOS%20GENERALES%20PARA%20LA%20OPERACION%20DEL%20PROGRAMA%20DE%20ESTIMULOS%20AL%20DESEMPEÑO%20DEL%20PERSONAL%20DOCENTE%20DE%20EDUCACION%20MEDIA%20SUPERIOR%20Y%20SUPERIOR.PDF>