



Instituto Nacional para la  
Evaluación de la Educación

México

## Validación de parámetros e indicadores de los Perfiles del Servicio Profesional Docente

Documento de Trabajo

México, D. F., a 18 de marzo de 2015

## Contenido

1.	Antecedentes	3
3.	Consideraciones generales para la validación de parámetros e indicadores	5
4.	Criterios de validación de los parámetros e indicadores	5
5.	Procedimiento para la validación de parámetros e indicadores	6
6.	Conformación de los Comités de Validación	¡Error! Marcador no definido.
7.	Calendario de trabajo	9
8.	Materiales para la validación	10
<b>FORMATOS PARA LA VALIDACIÓN</b>		<b>11</b>

---

## 1. Antecedentes

Con la aprobación de la Ley del INEE en 2013, se concedió al Instituto la figura de órgano público con autonomía constitucional, con la que el Estado le ha conferido nuevas facultades en materia de evaluación educativa, particularmente en lo que respecta al Servicio Profesional Docente (SPD). En coordinación con la Secretaría de Educación Pública, el Instituto comenzó a ejercer estas funciones para efectos de la realización de los Concursos de Oposición de Ingreso al Servicio Profesional Docente en Educación Básica y Media Superior y para la promoción a cargos con funciones de Dirección en Educación Media Superior, para el ciclo escolar 2014-2015.

Con este precedente y de conformidad con la *Ley General del Servicio Profesional Docente* al Instituto le corresponde, entre otras atribuciones:

- Autorizar los parámetros e indicadores para el ingreso, la promoción, reconocimiento y permanencia en el Servicio Profesional Docente (Art. 7, fracc. IV).
- Validar la idoneidad de los parámetros e indicadores, de conformidad con los perfiles aprobados por las Autoridades Educativas, en relación con la función correspondiente en la Educación Básica y Media Superior, para diferentes tipos de entorno (Art. 7, fracc. VII).
- Aprobar los elementos, métodos, etapas e instrumentos para llevar a cabo la evaluación en el Servicio. (Art.7, fracc. VIII).

En este marco de atribución (Art. 26, 30 y 41 de la LGSPD) y de común acuerdo con la CNSPD, el Instituto recibirá con fecha 9 de marzo de 2015,

- Las propuestas de parámetros e indicadores correspondientes a los perfiles para la evaluación del desempeño de docentes y técnicos docentes de Educación Básica, 2015-2016, que servirán de referente para los procesos de evaluación respectivos;

La Estrategia Operativa para validar la idoneidad de los parámetros e indicadores de los perfiles aprobados por las Autoridades Educativas, retoma el procedimiento que la *Ley General del Servicio Profesional Docente* (Art. 57) señala en la materia, así como los **criterios de idoneidad** establecidos en los *Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción de docentes a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en educación básica y media superior para el ciclo escolar 2015-2016* (Art. 10), expedidos por el INEE:

- El Instituto solicitará a la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente una propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles aprobados por ésta.
- La Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente elaborará y enviará al Instituto la propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles, aprobados por ésta, en la que incorporará parámetros e indicadores de carácter complementario, así como las etapas, aspectos y métodos.
- El Instituto llevará a cabo pruebas de validación que aseguren la idoneidad de los parámetros e indicadores propuestos, de conformidad con los perfiles aprobados por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente. Los **criterios para la validación de la idoneidad de los parámetros e indicadores** serán: congruencia, pertinencia, suficiencia, generalización y claridad;
  - a. La **congruencia** se refiere a que el contenido del parámetro corresponda con la dimensión del perfil y el del indicador con el parámetro.
  - b. La **pertinencia** permite reconocer si el parámetro y el indicador son útiles, adecuados y procedentes para valorar y medir lo que se proponen.
  - c. La **generalización** permite valorar el grado de independencia del parámetro y sus indicadores respecto del lugar o condiciones culturales, sociales o laborales.
  - d. La **suficiencia** se refiere a que el parámetro contiene la información necesaria para evaluar un aspecto de la dimensión, y el indicador para evaluar un aspecto del parámetro.
  - e. La **claridad** se refiere a la precisión con que se expresa el parámetro y los indicadores así como la presencia de acciones observables susceptibles de ser evaluadas.
- El Instituto autorizará los parámetros e indicadores correspondientes, de no existir observaciones derivadas de las pruebas de validación.
- En caso de que el Instituto formule observaciones, éstas serán remitidas a la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente, la que atenderá las observaciones formuladas por el Instituto o expresará las justificaciones correspondientes y remitirá al Instituto la nueva propuesta de parámetros e indicadores que en su opinión deban autorizarse.
- El Instituto autorizará los parámetros e indicadores, incorporando en su caso, las adecuaciones correspondientes.

De acuerdo con el *Calendario para la implementación de los concursos y procesos de evaluación establecidos en la Ley General del Servicio Profesional Docente 2015*, el Instituto tendrá que emitir, el 23 de marzo del 2015, un dictamen sobre la validación y autorización de las propuestas de parámetros e indicadores respectivos. En este documento se propone el procedimiento para la validación, los criterios de validación, el calendario de trabajo, así como los requerimientos para el proceso de validación.

## 2. Consideraciones generales para la validación de parámetros e indicadores

La validación de los parámetros e indicadores por parte del Instituto se llevará a cabo en dos etapas:

- I. **Etapa 1. Validación interna.** Esta fase corresponde a la validación de las características técnicas de los parámetros e indicadores y se llevará a cabo por personal de la DGEDD.
- II. **Etapa 2. Validación externa.** Esta fase corresponde a la validación de los criterios de idoneidad de los parámetros e indicadores y se llevará a cabo por Comités Académicos conformados por personal con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica que se destaquen por su amplia experiencia y desempeño profesional en la función correspondiente. Cada Comité será dirigido por un coordinador, quien contará con una persona de apoyo para documentar el proceso.

## 3. Criterios de validación de los parámetros e indicadores

De conformidad con los *Lineamientos para llevar a cabo la evaluación para la promoción de docentes a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en educación básica y media superior para el ciclo escolar 2015-2016* (Art. 10), expedidos por el INEE, la validación de los parámetros e indicadores se llevará a cabo considerando los criterios de congruencia, pertinencia,

suficiencia, generalización y claridad, los cuales se focalizan en la siguiente serie de problemas que serán valorados por personal de la DGEDD:

Asimismo, para los perfiles que se entregan con fines de actualización (Ingreso de docentes y técnico docentes, así como de promoción a cargos con función de dirección), el personal de la DGEDD revisará los informes que contienen las observaciones del 2014, a fin de corroborar que éstas hayan sido tomadas en cuenta en la versión que se entrega para su validación.

## 4. Procedimiento para la validación de parámetros e indicadores

### Etapa 1. Validación de las características técnicas de los parámetros e indicadores.

Esta fase se llevará a cabo por **personal de la DGEDD**, de acuerdo con el siguiente proceso:

- a) **Capacitación del personal de la Dirección**, a fin de que se comprenda el propósito de la tarea y se unifiquen los criterios para la validación de las características técnicas de los parámetros e indicadores, así como los formatos a utilizar.
- b) **Conformación de diadas para la validación**, quienes se encargarán de revisar los perfiles, además de completar los formatos correspondientes.
- c) **Revisión individual de los parámetros e indicadores**. Esta revisión se fundamentará en las características técnicas que deben cubrir los parámetros e indicadores y que se encuentran expresados en un conjunto de problemas (*Ver Anexo 1*). Estos formatos serán utilizados tanto para la revisión individual, como para la revisión por diadas y deberán incluir el nombre del revisor, su firma y la fecha de validación.
- d) **Consenso por diada de las revisiones individuales**. Este consenso será consignado en los formatos de revisión colectiva del instrumento (*Ver Anexo 2*). Cada diada deberá resumir el resultado del proceso de revisión de cada perfil asignado, incorporando observaciones y ejemplos cada rubro. En caso de que no se logre llegar a un consenso, la coordinación de la revisión tomará la decisión del desempate del desacuerdo y, en su caso, emitirá las

recomendaciones que procedan. Este formato también deberá incluir los nombres de los validadores, su firma y la fecha de validación.

Al finalizar esta primera etapa de revisión, se elaborará un avance del informe técnico que deberá entregarse a la Junta de Gobierno. Este informe preliminar retomará las observaciones generales de los distintos perfiles revisados.

## **Etapa 2. Validación de los criterios de idoneidad de los parámetros e indicadores.**

---

Esta fase se llevará a cabo por **Comités Académicos** conformados por directivos escolares que se destaquen por su amplia experiencia y desempeño profesional en la función y perfil correspondiente: dirección, supervisión o asesoría técnico-pedagógica en Educación Media Superior, de acuerdo con el siguiente proceso:

- a) **Conformación de los comités.** Cada Comité será dirigido por un coordinador, quien contará con una persona de apoyo para documentar el proceso y regular los tiempos del mismo, ambos serán personal de la DGEDD. Para la instalación de estos comités, sus integrantes deberán llenar una cédula de identificación y firmar una Carta de confidencialidad. Esta documentación, así como la impresión y requisición de todos los formatos del proceso de validación, estará a cargo del personal de apoyo de los coordinadores.
- b) **Capacitación de los comités.** Una primera parte de la agenda de trabajo (con duración aproximada de hora y media), estará destinada a la capacitación de los comités, la cual consistirá en dar a conocer el propósito de la tarea, los criterios de validación, los pasos del procedimiento de validación, así como los materiales que se utilizarán para el mismo. Una segunda parte de la capacitación será realizada por el coordinador de cada comité. Esta capacitación consistirá en presentar de manera breve, el perfil de la función respectiva a validar. Asimismo, se entregará una copia del perfil correspondiente a cada integrante del comité, para su lectura general, con la finalidad de que éstos cuenten con una visión general de su contenido. Este material de referencia deberá recogerse al final de la sesión.
- c) **Validación de parámetros e indicadores.** El proceso de validación se realizará de manera individual y colectiva.

- i. VALIDACIÓN INDIVIDUAL. El coordinador entregará a cada integrante del comité, un formato que contiene los criterios para la validación de los parámetros e indicadores y una columna de observaciones para registrar sus opiniones y recomendaciones (*Ver Anexo 3*). En el formato debidamente llenado, deberá incluir el nombre del validador, su firma y la fecha de validación.
- ii. VALIDACIÓN COLECTIVA. Una vez llenados los formatos individuales, los integrantes del comité socializarán las observaciones y recomendaciones que hicieron a los parámetros e indicadores del perfil revisado; el coordinador se encargará de guiar la discusión para llegar a consensos sobre las observaciones y recomendaciones que, a nivel de comité, se consignarán en el formato correspondiente (*Ver Anexo 4*). Este formato deberá incluir también los nombres y firmas de los integrantes del comité y la fecha de validación.

Todos los formatos de validación individual y colectiva, debidamente llenados y firmados, deberán ser reunidos y entregados como parte de la documentación del proceso. Asimismo, el coordinador deberá integrar una carpeta con los archivos digitales generados durante el proceso de validación.

Al finalizar esta segunda etapa de revisión, se elaborará el informe técnico que deberá entregarse a la Junta de Gobierno, el cual debe retomar las observaciones del informe preliminar.



## 5. Calendario de trabajo

Con base en la fecha de recepción de los perfiles por parte de la CNSPD, se hace la siguiente propuesta:

Do	Lu	Ma	Mi	Ju	Vi	Sa
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

	Entrega de perfiles, parámetros e indicadores al Instituto
	Fase 1. Revisión de características técnicas de parámetros e indicadores de los perfiles - <u>Personal DGEDD</u>
	Informe preliminar: Integración de observaciones del personal de la DGEDD a los parámetros e indicadores de los perfiles
	Fase 2. Revisión de criterios de idoneidad de parámetros e indicadores de los perfiles – <u>Comités Académicos</u>
	Integración de observaciones del personal de la DGEDD y de los Comités Académicos
	Retroalimentación a la CNSPD y realización de modificaciones
	Elaboración de Informe Técnico

## 6. Materiales para la validación

- Perfiles para entrega a los Comités Académicos
- Formatos para la validación. El coordinador y el apoyo de cada comité se encargarán de imprimir los formatos que requerirán los integrantes.
- Listas de asistencia
- Cédulas de identificación de los integrantes de los Comités de validación
- Cartas de confidencialidad

Documento de trabajo

## **FORMATOS PARA LA VALIDACIÓN**

Documento de trabajo

## ANEXO 1

**Formato de validación INDIVIDUAL para el Concurso de Oposición para el ingreso a cargos con funciones de docentes, técnicos docentes y para la promoción a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnico pedagógica en la Educación Media Superior**

Perfil para: \_\_\_\_\_

Problema detectado	Parámetro	Indicador
<b>Problema 1.</b> En el parámetro o el indicador se utilizan verbos que no reflejan acciones directamente medibles u observables (por ejemplo: "Tiene conocimiento", "Estructura estrategias", "Argumenta el desempeño").		
<b>Problema 2.</b> Se utilizan frases o adjetivos poco acotadas que no permiten valorar algún aspecto en específico, por ejemplo, ("información funcional", "conocimientos básicos", "pertinentes").		
<b>Problema 3.</b> El verbo del parámetro es de menor nivel de complejidad que el verbo utilizado en el indicador, como por ejemplo: "Reconoce" es de menor complejidad que "Explica".		
<b>Problema 4.</b> El indicador no presenta la condición.		
<b>Problema 5.</b> El indicador contiene 2 o más acciones a evaluar.		
<b>Problema 6.</b> El indicador contiene 2 o más condiciones en las cuales realizar la acción a evaluar.		
<b>Problema 7.</b> La estructura del indicador no permite detectar la acción que el personal desarrolla en funciones, debería ser la siguiente: Acción + Objeto directo + Condición		
<b>Problema 8.</b> El parámetro no refleja el contenido de la dimensión.		
<b>Problema 9.</b> El indicador no refleja el contenido del parámetro.		
<b>Problema 10.</b> Los parámetros o indicadores no son excluyentes de otras dimensiones.		
<b>Problema 11.</b> No cumple con reglas ortográficas y de sintaxis (parámetros o indicadores).		
<b>Problema 12.</b> Se identificaron enunciados referentes a las TIC, sin considerar el contexto, por ejemplo: "Utiliza las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) para el fortalecimiento y desarrollo de...", "Utiliza de forma creativa y pertinente las herramientas y los recursos tecnológicos para apoyar su quehacer profesional".		
<b>Problema 13.</b> El parámetro o indicador no presenta congruencia con la Etapa o Método para la evaluación aunque su construcción técnica es la idónea ( <b>Docentes</b> )		
<b>Problema 14.</b> Los indicadores se encuentran en acciones ejecutables que refieren al desempeño y no a la promoción o ingreso al cargo.		

Nombre y firma del revisor

\_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

## ANEXO 2

### Formato para el registro COLECTIVO de Observaciones Generales, con ejemplos.

Perfil para el Concurso de Oposición para \_\_\_\_\_ Educación Media Superior, Ciclo Escolar 2015-2016

Con base en la revisión de las Características Técnicas de los parámetros e indicadores que integran el Perfil para el Concurso de Oposición para \_\_\_\_\_ de la Educación Media Superior, Ciclo Escolar 2015-2016, se identificó que el nivel de cumplimiento de los Criterios de Idoneidad establecidos por el Instituto fue el siguiente:

- **Sobre los problemas detectados de los parámetros e indicadores (resumen)**

Nombres y firmas de los revisores

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

### ANEXO 3

#### Formato de validación INDIVIDUAL de los Perfiles para los Concursos de Oposición para el Ingreso y la Promoción en la Educación Media Superior

Perfil para: \_\_\_\_\_

1. Lea cada uno de los criterios y marque con una "X" en la columna que corresponda. En el rubro de observaciones especifique brevemente sus recomendaciones.

Criterios de Idoneidad de Parámetros e Indicadores	Dimensión 1		Dimensión 2		Dimensión 3		Dimensión 4		Dimensión 5		Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Las recomendaciones del INEE alteran el sentido original del planteamiento											
Los parámetros corresponden con la dimensión en la que se encuentran											
Los indicadores corresponden con el parámetro en el que se encuentran											
Los parámetros son adecuados para valorar el desempeño en la función											
Los indicadores son adecuados para valorar el desempeño en la función											
Los parámetros son suficientes para valorar el desempeño en la función											
Los indicadores son suficientes para valorar el desempeño en la función											
Los términos utilizados son propios del nivel y modalidad educativa en que labora											

Nombre y firma del revisor

\_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

FORMATO INDIVIDUAL

## ANEXO 4

Formato de validación COLECTIVA de los Perfiles para los Concursos de Oposición para el Ingreso y la Promoción en la Educación Media Superior

Perfil para: \_\_\_\_\_

Criterios de Idoneidad de Parámetros e Indicadores	Observaciones del Comité
Las recomendaciones del INEE alteran el sentido original del planteamiento	
Los parámetros corresponden con la dimensión en la que se encuentran	
Los indicadores corresponden con el parámetro en el que se encuentran	
Los parámetros son adecuados para valorar el desempeño en la función	
Los indicadores son adecuados para valorar el desempeño en la función	
Los parámetros son suficientes para valorar el desempeño en la función	
Los indicadores son suficientes para valorar el desempeño en la función	
Los términos utilizados son propios del nivel y modalidad educativa en que labora	

Nombres y firmas de los revisores

\_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_

FORMATO COLECTIVO

# INEE

Instituto Nacional para la  
Evaluación de la Educación

México

UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL  
DIRECCIÓN GENERAL DE EVALUACIÓN DE DOCENTES Y DIRECTIVOS

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN  
Av. Barranca del Muerto 341, Col. San José Insurgentes, Deleg. Benito Juárez, C.P. 03900, México, D.F.  
Tel.: (55) 5482 -0900 [www.inee.edu.mx](http://www.inee.edu.mx)