

**INFORME Y DICTAMEN TÉCNICO DE LA VALIDACIÓN DE ETAPAS, ASPECTOS, MÉTODOS E INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL CON FUNCIONES DE DIRECCIÓN Y DE SUPERVISIÓN EN EDUCACIÓN BÁSICA. CICLO ESCOLAR 2017- 2018**

Enero 26, 2017

**I. Marco Normativo**

La Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE), junto con la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y la Ley General de Educación (LGE), forman parte de la legislación secundaria que regula la modificación a los artículos 3º y 73º constitucionales que se publicaron en febrero de 2013, con motivo de la iniciativa del ejecutivo federal para emprender una reforma educativa.

Con la reforma al artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y con la aprobación de la Ley del INEE se establece al Instituto como organismo público autónomo, confiriéndole nuevas facultades en materia de evaluación educativa, particularmente respecto al Servicio Profesional Docente (SPD). Entre éstas, la facultad de expedir lineamientos para que las autoridades educativas lleven a cabo las funciones de evaluación para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia en el Servicio. De acuerdo con el artículo 7, fracción VIII de la LGSPD, al INEE le corresponde aprobar los elementos, métodos, etapas y los instrumentos para llevar a cabo la evaluación en el Servicio. Asimismo, en el artículo 55, fracciones III y V, se establece que en el ámbito de la Educación Básica que imparta el Estado y a solicitud del Instituto, la Secretaría deberá proponer:

- III. Las etapas, los aspectos y métodos que comprenderán los procesos de evaluación obligatorios a que se refiere esta Ley, para la selección de los mejores aspirantes;
- V. Los procesos y los instrumentos idóneos para los procesos de evaluación conforme a los Perfiles, parámetros e indicadores autorizados.

El proceso de validación y autorización de las Etapas, aspectos, métodos e instrumentos se llevó a cabo conforme lo señalado en el artículo 11 de los *Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño del personal docente, técnico docente y de quienes ejerzan funciones de dirección y supervisión en Educación Básica y Media Superior para el ciclo escolar 2016-2017*. LINEE-09-2016.

**Antecedentes**

De conformidad con la normatividad, el 19 de enero de 2017 mediante el oficio número CNSPD/0054/2017, la CNSPD entregó al Instituto el documento de Etapas, aspectos, métodos e instrumentos del proceso de Evaluación del Desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica. Ciclo escolar 2017 – 2018.

El proceso de revisión técnica se centró en verificar la congruencia que guardan las etapas, aspectos, métodos e instrumentos, así como su pertinencia para la evaluación del desempeño, de acuerdo a los Perfiles de Desempeño del personal con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica, Ciclo Escolar 2017-2018.

## II. Procedimiento de validación

La revisión se llevó a cabo conforme a los criterios que se describen en la siguiente tabla:

| Criterios          | Descripción  |
|--------------------|--|
| <b>Congruencia</b> | Correspondencia que debe haber entre los aspectos, etapas y métodos, con los perfiles, parámetros e indicadores autorizados previamente. |
| <b>Pertinencia</b> | Permite reconocer si el método propuesto para la evaluación es útil, adecuado y procedente para valorar y medir lo que se propone.       |

El procedimiento contempló las siguientes etapas:

- a) **Capacitación del equipo técnico.** Se realizó con la finalidad de asegurar la comprensión del propósito de la tarea, el procedimiento para la revisión de las Etapas, aspectos, métodos e Instrumentos, ciclo escolar 2017 - 2018 y para la unificación de la interpretación de los criterios técnicos a partir de los cuales se realiza la revisión. En la capacitación se proporcionaron los formatos para el registro de la información.
- b) **Identificación de la congruencia entre Perfiles, parámetros e indicadores y Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos.** Se verificó la congruencia del documento de Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos 2017 - 2018 con los Perfiles, parámetros e indicadores 2017-2018. Los resultados fueron consignados en el formato correspondiente.
- c) **Identificación de la pertinencia del método propuesto para evaluar los indicadores del Perfil, parámetros e indicadores 2017-2018 autorizado:** Se verificó si el método propuesto es pertinente de acuerdo con su propósito, características y estructura para valorar los indicadores del Perfil a los cuales fueron asociados. Los resultados fueron registrados en el formato correspondiente.
- d) **Integración de las observaciones generales.** Las observaciones producto de la revisión fueron integradas junto con sugerencias de mejora en una tabla para su entrega a la CNSPD.
- e) **Retroalimentación a la CNSPD.** El 23 de enero se tuvo una reunión de retroalimentación con la CNSPD en donde se presentaron las observaciones y sugerencias para la mejora del documento. Posteriormente se verificó que la versión final atendiera las observaciones realizadas como producto de la revisión técnica.

### **III. Resultado de la validación**

La CNSPD entregó el 25 de enero de 2017, el documento con la atención a las observaciones. En el anexo se presenta la relación de las observaciones y recomendaciones producto de la revisión técnica y se indica el estatus de su atención. Es importante destacar que se atendieron todas las observaciones de orden técnico, dando cumplimiento a los criterios de validación que se describen en el presente informe.

### **IV. Dictamen Técnico**

En virtud de que el documento de Etapas, aspectos, métodos e instrumentos para la Evaluación del Desempeño del personal con funciones de Dirección y Supervisión en Educación Básica. Ciclo Escolar 2017-2018, cumplen con los criterios establecidos por el Instituto y se atendieron las observaciones producto del proceso de revisión, se recomienda su aprobación.

## Anexo

### Revisión técnica de *Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos* propuestos para la evaluación del desempeño del personal con funciones de dirección y supervisión en Educación Básica, Ciclo Escolar 2017-2018.

| No. | Observaciones  | Sugerencia  | Estatus  |
|-----|--|---|--|
| 1   | Revisar el EAMI de ATP y efectuar los cambios que apliquen al EAMI de desempeño de personal con funciones de Dirección.  | Homologar el EAMI de Personal con funciones de Dirección con el de ATP en los aspectos que sí aplique.  | Atendido.  |
| 2   | Falta información en los siguientes aspectos:<br>El título de los apartados III y IV se presenta incompleto. Solo dice: Características de la Evaluación del Desempeño.<br>Falta señalar la fuente de los datos que se presentan en el esquema 2 (p. 11).<br>La Tabla (p. 12) no presenta título.<br>No queda claro a qué personal directivo se orienta el perfil.<br>No se identifica con claridad a qué personal se dirige cada texto. | Agregar el nombre de la figura a la que hace referencia el apartado: Por ejemplo, personal con funciones de dirección escolar (director y subdirector).<br>Indicar la fuente del esquema 2.<br>Agregar Título a la Tabla (p. 12) y, en su caso, a las otras tablas que se presentarán.<br>Presentar un listado de las figuras directivas a quienes se orienta este perfil.<br>Completar los títulos con el nombre completo del personal al que está dirigido. | Atendido.  |
| 3   | Se identifica que los fundamentos normativos presentes en el párrafo 4, presenta inconsistencias.<br>Las fracciones XIII y XIV del Artículo 4, de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), no abordan aspectos relacionados a las funciones de dirección y supervisión.  | Revisar y corregir información.   | Atendido.  |
| 4   | En la sección de Características de la Evaluación del Desempeño, la última característica no es clara y la información que se presenta es de índole técnica, no necesaria para el sustentante.   | Revisar y corregir información.   | Atendido.  |
| 5   | En el EAMI se presenta la figura de coordinador de actividades, pero en el PPI no se establece dicha figura.   | En todos los casos, hacer la sustitución correspondiente de acuerdo a la figura y modalidades.  | Justificación.<br>En secundaria se utilizan las dos denominaciones Subdirector académico y Coordinador de actividades. |
| 6   | <b>Observaciones al apartado: Descripción general del proceso y las etapas de la Evaluación del Desempeño</b><br>El tercer párrafo presenta información poco precisa.<br>Los nombres de las etapas 1 y 2 están   | Homologar el EAMI de Directores con el de ATP en cuanto a:<br><ul style="list-style-type: none"><li>• Estructura</li><li>• Organización de la información</li><li>• Definiciones de las etapas</li></ul> Homologar con el PPI para ser consistente el   | Atendido.  |

|    |   |  |           |
|----|---|--|-----------|
|    | <p>incompletos (Etapa 1. Informe de responsabilidades profesionales y Etapa 2. Proyecto de Gestión Escolar del Director).</p> <p>En ninguna de las etapas se describe de manera general a qué refiere, cuál es su objetivo y qué tipo de instrumentos están constituidos cada una de éstas.</p> <p>La información del párrafo que introduce la Tabla 1 EAMI de Directivos enuncia que sirve de referencia para los Comités académicos. Esta idea no es clara y ese tipo de información es de índole técnica, no necesaria para el sustentante.</p> <p>No se indica que la Tabla es referencia para directores de preescolar y secundaria.</p> | <p>documento ya publicado.</p> <p>Homologar el tipo de información, su organización y estructura con el EAMI de ATP, haciendo los ajustes que correspondan al personal a evaluar y a las particularidades del Modelo de Evaluación 2017.</p> |           |
| 7  | <p>En <b>Consideraciones para la Evaluación del Desempeño</b>, El título del documento al que se hace referencia: Perfil, parámetros e indicadores... no corresponde al título del documento aprobado, ni al ciclo escolar 2017-2018</p>  | <p>Corregir el título para que sea igual al del documento aprobado, así como el nombre de las figuras que conforman dicho Perfil.</p>  | Atendido. |
| 8  | <p><b>Descripción de los Aspectos a evaluar en el desempeño de directores (Tablas de indicadores).</b> El texto que se presenta en el tercer párrafo no es pertinente o no se justifica en el marco de este documento.</p>  | <p>Omitir texto.</p>   | Atendido. |
| 9  | <p>Se presenta una Tabla como referencia para todas las figuras, sin embargo los indicadores cambian entre figuras.</p>   | <p>Presentar el número de Tablas que sean necesarias para que se vean reflejados los diversos aspectos (indicadores) a evaluar de las distintas figuras con funciones de dirección.</p>  | Atendido. |
| 10 | <p>No se consideran los siguientes indicadores para su evaluación.<br/>         Directores Primaria:<br/>         2.3.5, 4.1.2 y 4.1.3</p>  | <p>Se sugiere evaluar los siguientes indicadores en la etapa 3. Examen de Conocimientos y Competencias Didácticas: 2.3.5, 4.1.2 y 4.1.3</p>  | Atendido. |
| 11 | <p><b>Informe de Cumplimiento de Responsabilidades Profesionales.</b> El título se modificó según el acuerdo que se sostuvo en la Reunión del 13 de enero.</p>  | <p>Eliminar la palabra "cumplimiento".</p>   | Atendido. |
| 12 | <p><b>Descripción de los métodos e instrumentos de evaluación:</b><br/>         En esta descripción falta especificar que se habrá de describir los elementos</p>   | <p>Describir los elementos que se revisan en este apartado como el propósito, las características, la estructura, el proceso de aplicación y la calificación.</p>  | Atendido. |

|     |  |  |           |
|-----|--|--|-----------|
|     | que componen cada uno de los apartados de las etapas, ya que sólo se establece que se habrá de describir de manera general los instrumentos que se utilizarán en este proceso de evaluación.   |  |           |
| 13  | <b>Características</b><br>Se presenta información poco precisa: "El cuestionario se responderá de forma independiente al periodo de aplicación de la Evaluación de Desempeño".   | Proporcionar mayor información.  | Atendido. |
| 14  | <b>Estructura</b><br>El primer y los dos últimos párrafos describen información que no corresponde al apartado en el que se ubica y, además, no da cuenta de lo que constituyen los cuestionarios.   | Revisar y corregir información   | Atendido. |
| 15  | Cada una de las etapas presenta información diferente.   | Uniformar, la estructura y tipo de información que se presenta para las otras etapas de evaluación del desempeño. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introducción</li> <li>• Propósito</li> <li>• Características</li> <li>• Estructura</li> </ul> | Atendido. |
| 16  | <b>Propósito</b><br>No es congruente con que se presentó en el Modelo de Evaluación 2017. Ver fila anterior.   | Revisar y corregir.  | Atendido. |
| 17. | El periodo de elaboración del Proyecto no corresponde con el acordado.   | El periodo de elaboración del Proyecto es de ocho semanas exclusivamente   | Atendido. |
| 18. | No se especifica el tipo de productos y evidencias a presentar.  | Incluir tabla de productos y evidencias. Ver Tabla 5, del EAMI ATP.  | Atendido. |
| 19. | En la página 18 se menciona que "El examen se constituirá con situaciones escolares de la vida real, con planteamientos a resolver", sin embargo, el acuerdo previo con las autoridades fue omitir los exámenes de casos.  | Corregir la información.   | Atendido. |
| 20. | El propósito del examen no coincide con el modelo 2017: "Evaluar los conocimientos y competencias que el personal con funciones de dirección (director, subdirector académico y subdirector de gestión de secundaria) pone en juego para propiciar el adecuado funcionamiento de la escuela..." (p. 18). | Sustituir por el propósito del Examen que se planteó en el modelo de evaluación 2017.  | Atendido. |

|     |  |  |           |
|-----|--|--|-----------|
| 21. | La información que se presenta el examen es limitada.  | Ampliar la información añadiendo los aspectos que comprende el examen (Ver ejemplo en el EAMI de ATP).                   | Atendido. |
| 22. | <p><b>Proceso de aplicación</b></p> <p>El texto que se presenta sobre la sede difiere de la aplicación para el ATP y para docentes. En este EAMI del personal con funciones de Dirección y Supervisión dice: <i>“Se debe tener presente que habrá tiempos programados para la selección de sede de aplicación, ya que los lugares disponibles en cada sede se irán asignando de acuerdo al orden en el que los sustentantes realicen su selección. Una vez agotados los lugares disponibles en alguna sede, ya no será posible la asignación de un lugar y tendrá que elegir la siguiente sede de su preferencia que tenga cupo disponible”.</i></p> | Corroborar esta información y en caso de que sea igual para las tres figuras se deberá homologar en los tres documentos. | Atendido. |
| 23. | <b>Índice.</b> Indicar los numerales que correspondan (p.5).   | Incluir numeración.  | Atendido. |