

Informe y dictamen técnico de la revisión de Perfiles, Parámetros e Indicadores para la Promoción a cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Media Superior, Ciclo escolar 2017-2018

Diciembre, 13, 2016.

I. Marco Normativo

Con la reforma al artículo 3º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y junto con 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 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 la Ley General del Servicio Profesional Docente (Art. 7, fracciones IV, V y VII) al INEE le corresponden, entre otras, las siguientes atribuciones:

- IV. Autorizar los parámetros e indicadores para el ingreso, la promoción, el reconocimiento y la permanencia, así como las etapas, aspectos y métodos de evaluaciones obligatorios.
- V. Asesorar a las Autoridades Educativas en la formulación de sus propuestas para mantener actualizados los parámetros e indicadores de desempeño para docentes, directivos y supervisores.
- VII. 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 entornos.

El proceso de validación de los Perfiles, parámetros e indicadores se llevó a cabo conforme a lo señalado en los artículos 57, fracción II de la LGSPD y 37 de 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 2016-2017. LINEE-10-2015*. En el artículo 57 de la LGSPD, se establece que debe observarse un procedimiento específico para la definición de los perfiles, parámetros e indicadores para el ingreso, promoción, permanencia y reconocimiento del Servicio Profesional Docente, en Educación Media Superior, procedimiento que se describe a continuación:

1. El Instituto solicitará las Autoridades Educativas y a los Organismos Descentralizados una propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles autorizados por éstos;
2. Las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados elaborarán y enviarán al Instituto la propuesta de parámetros e indicadores, acompañada de los perfiles autorizados por éstos.
3. El Instituto llevará a cabo pruebas de validación que aseguren la idoneidad de los parámetros e indicadores propuestos.
4. 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 Autoridad Educativa u Organismo Descentralizado que corresponda, quienes atenderán las observaciones formuladas por el Instituto o expresarán las justificaciones correspondientes y remitirán al Instituto la 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.

Antecedentes

De conformidad con la normatividad y con base en las orientaciones proporcionadas por el Instituto, el 7 de diciembre de 2016 mediante el oficio número CNSPD/1620/2016, la CNSPD entregó al Instituto los Perfiles, parámetros e indicadores para la promoción a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en la Educación Media Superior, ciclo escolar 2017-2018.

La CNSPD presentó siete perfiles para las funciones de Dirección, los perfiles que se sometieron al proceso de revisión y mejora fueron los siguientes:

Perfil	No. de perfiles
Director	1
Subdirector Académico	1
Subdirector Administrativo	1
Jefe de Departamento Académico	1
Jefe de Departamento Administrativo	1
Supervisor	1
Asesor Técnico Pedagógico	1
Total	7

II. Procedimiento de validación

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

Criterios para validar	Parámetros	Indicadores
Congruencia	El contenido del parámetro corresponde con la dimensión del perfil	El contenido del indicador corresponde con el parámetro
Pertinencia	El parámetro es útil, adecuado y procedente para valorar la dimensión	El indicador es útil, adecuado y procedente para medir el parámetro, es unidimensional

Generalización	Es un aspecto de las competencias y tareas de la práctica profesional que aplica a diferentes contextos, no se modifica por el lugar y condiciones culturales, sociales o laborales.	Es una descripción desglosada y detallada del parámetro que aplica a diferentes contextos, no se modifica por el lugar y condiciones culturales, sociales o laborales.
Suficiencia	El parámetro contiene la información necesaria para evaluar un aspecto de la dimensión.	El indicador contiene la información necesaria para evaluar un aspecto del parámetro.
Claridad	Está expresado en forma precisa y contiene un acción susceptible a ser evaluada.	Está expresado en forma precisa y contiene una acción observable susceptible de ser evaluada.

La revisión de parámetros e indicadores fue realizada por el personal de la Dirección General para la Evaluación de Docentes y Directivos (DGEDD).

El procedimiento para la validación de los parámetros e indicadores fue el siguiente:

- 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 los perfiles, 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) **Revisión de los parámetros e indicadores del perfil.** Se llevó a cabo la revisión técnica en diadas con la finalidad de establecer consensos. Los resultados de la revisión se registraron el formato dispuesto para tal propósito de acuerdo con los criterios arriba referidos.
- c) **Retroalimentación a la CNSPD.** Se llevó a cabo una sesión de asesoría y retroalimentación con el equipo de trabajo de la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD) en la que se expusieron las observaciones y recomendaciones para la mejora de los parámetros e indicadores de los perfiles. Posterior a la sesión de retroalimentación se realizó una revisión dirigida a verificar que las modificaciones reflejaran las propuestas de mejora sugeridas.

III. Resultado de la validación de parámetros e indicadores

El 9 de diciembre del presente, la CNSPD entregó las versiones finales con base en la retroalimentación proporcionada por el Instituto, en el Anexo se presenta la relación de las observaciones y recomendaciones producto de la revisión técnica y se indica cuáles de ellas fueron atendidas. En aquellos casos en los que la recomendación no se atendió, se incorpora la justificación proporcionada por la CNSPD.

Entre los principales avances alcanzados en los parámetros e indicadores de los perfiles para la Promoción a cargos con funciones de Dirección se encuentran, la incorporación de verbos que reflejan acciones observables, la mejora en la redacción y la eliminación de aspectos que se encontraban repetidos. Se incorporaron elementos de liderazgo que no se

encontraban presentes en el perfil de Director.

Respecto de la figura de Supervisor se observaron contenidos generales que no permiten identificar con claridad las funciones que le corresponde realizar; la CNSPD señala que en efecto los parámetros están planteados de manera general, pero en los indicadores se reflejan las funciones que deben llevar a cabo los supervisores. Los indicadores del perfil contemplan acciones dirigidas a la asesoría y acompañamiento de los directores, sin contemplar acciones de supervisión orientadas al funcionamiento y organización de los planteles, lo cual fue atendido por la CNSPD planteando acciones dirigidas a la supervisión.

En el caso del Asesor Técnico Pedagógico (ATP), se incorporan acciones similares a las que realiza el Tutor de docentes, situación que puede confundir y dificultar la delimitación de las funciones que le corresponde realizar, en respuesta a esta observación la CNSPD reformuló los indicadores de tal forma que se logran diferenciar las funciones del ATP y del Tutor de docentes. Adicionalmente, se identificó la incorporación de frases y términos ambiguos que requieren de una operacionalización, debido a que se dificulta la comprensión de las acciones que debe realizar el ATP en el marco de su función, tales como: delimitar el significado de necesidades de apoyo pedagógico, mejora de la práctica docente y necesidades de la comunidad escolar, por lo que la CNSPD agregó elementos para la delimitación de estos términos.

IV. Dictamen Técnico

Se considera que los parámetros e indicadores correspondientes a los Perfiles para la Promoción a cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en la Educación Media Superior, Ciclo Escolar 2017-2018 cumplen con los criterios establecidos. Con base en lo expuesto, se recomienda su autorización.

ANEXO

Validación Técnica de Perfil, parámetros e indicadores para la promoción a cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior.

Ciclo escolar 2017-2018

Director		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>Se identifica que el contenido de los siguientes parámetros refiere a aspectos de vinculación del contexto interno y externo, por lo que podrían agruparse.</p> <p>2.3. Establece mecanismos para integrar a los docentes, personal administrativo, estudiantes y padres de familia en la toma de decisiones para la mejora del plantel.</p> <p>2.5. Establece estrategias de vinculación con los sectores productivo, social y de gobierno para la mejora del plantel.</p>	<p>Modificar la redacción de ambos parámetros dado que el contenido permite su agrupación o fusión:</p> <p>2.3. Establece mecanismos para integrar a la comunidad escolar y a los sectores productivo, social y de gobierno en la toma de decisiones para la mejora del plantel.</p>	Atendido.
<p>En los parámetros 3.1. y 3.2. y en sus indicadores asociados no se incluyen aspectos orientados al fortalecimiento del proceso de enseñanza y aprendizaje:</p> <p>3.1. Reconoce los métodos de evaluación de los aprendizajes y las prácticas docentes.</p> <p>3.1.1. Identifica los métodos de evaluación del aprendizaje.</p> <p>3.1.2. Identifica tipos de evaluación del aprendizaje.</p> <p>3.1.3. Identifica los métodos de evaluación de la práctica docente.</p> <p>3.1.4. Identifica los tipos de evaluación de la práctica docente.</p> <p>3.2. Distingue el enfoque por competencias, así como las características y objetivos del Sistema Nacional de Bachillerato.</p>	<p>Modificar la redacción de los parámetros e indicadores incorporando el contenido que no ha sido considerado.</p> <p>3.1. Reconoce los métodos de evaluación para fortalecer el proceso de enseñanza y aprendizaje.</p> <p>3.1.1. Identifica los métodos de evaluación para alcanzar los aprendizajes esperados en los estudiantes.</p> <p>3.1.2. Identifica tipos de evaluación para alcanzar los aprendizajes esperados en los estudiantes.</p> <p>3.1.3. Identifica los métodos de evaluación de la práctica docente para proponer estrategias de capacitación y formación docente.</p> <p>3.1.4. Identifica los tipos de evaluación de la práctica docente para proponer estrategias de capacitación y formación docente.</p> <p>3.2. Distingue el enfoque por competencias, así como las características y objetivos establecidos en los programas educativos, en el marco del Sistema Nacional de Bachillerato.</p> <p>Se adiciona el siguiente indicador: 3.2.3. Reconoce la importancia del cumplimiento de los programas educativos para orientar su cumplimiento.</p>	Atendido.

Director		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>En el parámetro 5.2.y en sus indicadores no se incluyen aspectos relacionados con la ética:</p> <p>5.2. Establece estrategias de gestión participativa conforme al marco normativo vigente del plantel.</p>	<p>Modificar la redacción de los parámetros e indicadores incorporando el contenido que no ha sido considerado.</p> <p>5.2. Establece estrategias de gestión participativa conforme al marco ético y normativo vigente del plantel.</p> <p>Incorporar un indicador que aborde aspectos de la ética:</p> <p>5.2.6. Propone estrategias para fomentar los principios éticos sobre la responsabilidad y corresponsabilidad en el desempeño de la función.</p>	Atendido.
<p>Se identifica contenido similar en los siguientes indicadores:</p> <p>4.2.1. Identifica estrategias para atender la diversidad del alumnado.</p> <p>4.2.2. Elige estrategias que le permitan atender a la diversidad del alumnado con base en sus características y necesidades.</p>	<p>Se sugiere la eliminación del indicador 4.2.1.</p>	Atendido.
<p>En los siguientes indicadores no se identifica la condición:</p> <p>1.3.3. Define los conceptos de autoevaluación, co-evaluación y heteroevaluación.</p> <p>5.1.1. Identifica la normatividad vigente de la administración de recursos humanos del plantel.</p> <p>5.1.2. Identifica la normatividad vigente de la administración de recursos materiales del plantel.</p> <p>5.1.3. Identifica la normatividad vigente de la administración de recursos financieros del plantel.</p>	<p>Modificar la redacción incorporando la condición, se plantean las siguientes propuestas de mejora:</p> <p>1.3.3. Reconoce la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación como herramientas para el desarrollo profesional en la función.</p> <p>5.1.1. Identifica la normatividad vigente de la administración de recursos humanos para atender las necesidades del plantel.</p> <p>5.1.2. Identifica la normatividad vigente de la administración de recursos materiales para atender las necesidades del plantel.</p> <p>5.1.3. Identifica la normatividad vigente de la administración de recursos financieros para atender las necesidades del plantel.</p>	Atendido.
<p>Se considera que las acciones contenidas en los siguientes indicadores no son observables:</p> <p>5.2.4. Implementa la normativa de Transparencia y Rendición de Cuentas para la función.</p> <p>5.2.5. Fomenta los principios éticos sobre la responsabilidad y corresponsabilidad en el desempeño de la función</p>	<p>Se proponen los siguientes cambios en la redacción:</p> <p>5.2.4. Aplica la normativa de Transparencia y Rendición de Cuentas para la función</p> <p>5.2.5 Propone estrategias para fomentar los principios éticos sobre la responsabilidad y corresponsabilidad en el desempeño de la función</p>	Atendido.

Director		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>En ninguna de las dimensiones del perfil se identifica la incorporación de los siguientes aspectos, considerados en diversos subsistemas como parte de las funciones del Director:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias para la capacitación y actualización del personal del plantel. • Mecanismos de seguimiento en el área de control escolar. • Aspectos del liderazgo para el ejercicio de la función directiva en el plantel. 	<p>Se sugiere analizar su incorporación para la mejora del perfil, parámetros e indicadores del Director.</p>	Atendido.
<p>No se identifica un orden claro y lógico en las dimensiones de las figuras de promoción incluyendo la de Director (<i>aplica para todos los PPI de promoción</i>).</p>	<p>Se sugiere considerar esta reorganización de las dimensiones en procesos posteriores de revisión y mejora del perfil, parámetros e indicadores del Director.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dimensión 1. Desarrollo Profesional • Dimensión 2. Normativa • Dimensión 3. Funcionamiento • Dimensión 4. Prácticas • Dimensión 5. Vínculo con el contexto escolar 	<p>Justificación. La recomendación no considera una fundamentación metodológica que clarifique las razones para la reorganización. La SEMS y la CNSPD definen el orden de las dimensiones originalmente propuesto.</p>

Subdirector académico		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>Se identificó falta de congruencia entre el parámetro 4.1 Plantea acciones para alcanzar el logro educativo de los estudiantes, considerando los contextos social, cultural y económico y la dimensión 4. Gestión estratégica de recursos para logros educativos</p>	<p>Se propone que se incluya el contenido de la dimensión en el parámetro.</p> <p>4.1 Plantea estrategias para alcanzar el logro educativo de los estudiantes considerando el contexto social, cultural y económico.</p>	Atendido.
<p>Los siguientes indicadores no contienen la información suficiente para dar cuenta del parámetro al que están asociados:</p> <p>1.2.2 Reconoce los procesos de planeación participativa, planeación didáctica, trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente, como herramientas para la gestión académica.</p> <p>1.3.4 Identifica la paquetería computacional y las Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramientas para el desarrollo de las actividades escolares.</p>	<p>Modificar la redacción de los indicadores, para que incluyan los contenidos referidos en el parámetro.</p> <p>1.2.2 Reconoce los procesos de gestión participativa (planeación participativa, planeación didáctica, trabajo colaborativo y trabajo colegiado docente) para el desempeño de la función.</p> <p>1.3.4 Identifica las Tecnologías de la Información y la Comunicación como herramientas para el desarrollo de las actividades escolares.</p>	Atendido.
<p>Los siguientes indicadores contienen términos que son poco claros o amplios:</p> <p>2.1.2 Identifica las características de los estudiantes de Educación Media Superior para dar seguimiento académico.</p>	<p>Se propone modificar su redacción para acotar su contenido y que sean precisos</p> <p>2.1.2 Identifica las características de aprendizaje de los estudiantes de EMS para dar seguimiento académico.</p>	Atendido.

Subdirector académico		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>2.2.4 Planea el trabajo colegiado docente como un mecanismo para el logro de las metas establecidas en el plantel.</p> <p>3.1.1 Distingue los diferentes tipos de evaluación para el desempeño de la función del Subdirector Académico.</p>	<p>2.2.4 Planea el trabajo colegiado docente como un mecanismo para el logro de las metas académicas establecidas en el plantel.</p> <p>3.1.1 Reconoce la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación como herramientas para el desarrollo profesional en la función.</p>	
<p>La acción del siguiente indicador no corresponde con la función del Subdirector académico.</p> <p>2.2.3 Planea el trabajo colegiado docente como un mecanismo para mejorar la práctica docente.</p>	<p>Dado que el indicador se encuentra vinculado al examen objetivo se sugiere redactarlo con una acción que corresponda a las funciones que desempeña el Subdirector</p> <p>2.2.3 Identifica el trabajo colegiado como mecanismo para mejorar la práctica docente.</p>	Atendido.
<p>Los siguientes indicadores se presentan repetidos.</p> <p>4.2.1 Selecciona alternativas de vinculación con distintos actores del plantel para favorecer los logros académicos.</p> <p>4.2.2 Describe actividades de vinculación entre el plantel y los diversos sectores que se involucran en su funcionamiento para fortalecer la práctica educativa.</p>	<p>Se sugiere eliminar el siguiente indicador para que no sean repetitivos.</p> <p>4.2.2 Describe actividades de vinculación entre el plantel y los diversos sectores que se involucran en su funcionamiento para fortalecer la práctica educativa.</p>	Atendido.

Subdirector administrativo		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>Los siguientes indicadores contienen términos que son poco claros o amplios:</p> <p>1.2.3 Identifica la información estadística de los procesos administrativos para la mejora del funcionamiento y la gestión escolar.</p> <p>1.2.4 Identifica la utilidad de las nuevas TIC's para el desarrollo de la función del Subdirector Administrativo.</p> <p>3.2 Demuestra la disposición para el aprendizaje profesional y la mejora de la función del Subdirector Administrativo.</p> <p>4.1 Selecciona los procesos y recursos que favorecen el logro educativo de los estudiantes, considerando los contextos social, cultural y económico.</p> <p>5.1 Administra los recursos en apego al marco normativo.</p>	<p>Se propone modificar su redacción para acotar su contenido y que sean precisos.</p> <p>Se propone los siguientes cambios:</p> <p>1.2.3 Identifica los procesos administrativos para la mejora del funcionamiento y la gestión escolar.</p> <p>1.2.4 Identifica la utilidad de las Tecnologías de la Información y la Comunicación para el desarrollo de la función.</p> <p>3.2 Propone estrategias de formación y actualización para la mejora continua de la función</p> <p>4.1 Selecciona los procesos y recursos administrativos que favorecen el logro educativo de los estudiantes, considerando los contextos social, cultural y económico</p> <p>5.1 Administra los recursos con apego al marco normativo</p>	Atendido.

Subdirector administrativo		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>El término proceso incluye a los procedimientos por lo que se podría acotar el parámetro.</p> <p>1.2 Conoce los procesos, procedimientos y mecanismos para el funcionamiento administrativo del plantel y la dimensión 1. Funcionamiento del subdirector administrativo.</p>	<p>Se propone que se elimine el término procedimientos ya que está contenido en procesos.</p> <p>1.2 Conoce los procesos y mecanismos para el funcionamiento administrativo del plantel.</p>	Atendido.
<p>Los siguientes indicadores se presentan repetidos.</p> <p>2.2.3 Reconoce los procedimientos para la gestión de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos atendiendo al marco normativo vigente con el 2.3.2 Selecciona estrategias para la gestión de los recursos humanos, materiales, financieros y tecnológicos en el plantel.</p>	<p>Se sugiere eliminar el indicador 2.2.3</p>	Atendido.

Jefe de departamento académico		
Observación	Propuesta de mejora	Estatus
<p>Se identificó falta de congruencia entre las siguientes dimensiones y su definición.</p> <p>DIMENSIÓN 1. FUNCIONAMIENTO ACADÉMICO DEL PLANTEL.</p> <p>Identifica el funcionamiento del plantel y del jefe de departamento académico para favorecer el logro de las metas.</p> <p>DIMENSIÓN 2. Demuestra habilidades en los procesos y actividades de gestión escolar para el logro de los propósitos de aprendizaje en la formación de los estudiantes.</p> <p>DIMENSIÓN 3. Estructura estrategias que fortalezcan la mejora de la función del jefe de departamento académico.</p> <p>DIMENSIÓN 5. Utiliza las disposiciones legales para el desarrollo y un ambiente ético en el plantel.</p>	<p>Modificar la redacción de las dimensiones y definiciones para que sean acordes.</p> <p>Cambiar el título de la Dimensión 1 como: "DIMENSIÓN 1. FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO".</p> <p>Identifica el funcionamiento del departamento académico del plantel para favorecer el logro de las metas establecidas.</p> <p>DIMENSIÓN 2. Demuestra habilidades en los procesos y actividades de gestión académica en el plantel, para el logro de los propósitos de aprendizaje en la formación de los estudiantes.</p> <p>"DIMENSIÓN 3. Selecciona estrategias que fortalezcan la mejora de la función del jefe de departamento académico.</p> <p>"DIMENSIÓN 5. Utiliza las disposiciones legales para el desarrollo de un ambiente ético en el plantel de acuerdo con la función del jefe de departamento académico.</p>	Atendido.
<p>En los siguientes parámetros, la acción del parámetro no es acorde con la dimensión:</p> <p>Parámetro 2.2 Reconoce estrategias para la formación y mejora continua de la práctica docente en favor del logro del aprendizaje de los Estudiantes.</p>	<p>Redactar el parámetro con una acción que corresponda a las funciones que desempeña el Jefe de Departamento académico.</p> <p>Parámetro 2.2. Propone estrategias para la formación y mejora continua de la práctica docente en favor del logro del aprendizaje de los estudiantes.</p>	Atendido.

Jefe de departamento académico		
Observación	Propuesta de mejora	Estatus
<p>Parámetro 3.2 Identifica procesos de evaluación, retroalimentación e intercambio de experiencias entre pares de la misma función.</p> <p>Parámetro 5.1 Identifica el marco normativo de la función del Jefe de departamento académico.</p> <p>Parámetro 5.2 Distingue los principios éticos que inciden en la función del jefe de departamento académico y su importancia en el desempeño.</p>	<p>Parámetro 3.2. Identifica proceso de evaluación, retroalimentación y el trabajo colaborativo para la mejora de su función.</p> <p>Parámetro 5.1. Identifica el marco normativo de la función.</p> <p>Parámetro 5.2. Distingue los principios éticos que inciden en el desempeño de la función.</p>	
<p>En los siguientes indicadores se identificó falta de congruencia entre los parámetros y los indicadores:</p> <p>1.1.1 Identifica los lineamientos normativos en la Educación Media Superior que regulan el funcionamiento del plantel.</p> <p>2.1.1 Reconoce la importancia del desarrollo integral del estudiante por medio de actividades extracurriculares.</p> <p>2.1.2 Reconoce los indicadores de abandono escolar (aprobación, reprobación y eficiencia terminal) para establecer estrategias de mejora en el desempeño de los estudiantes.</p> <p>2.1.3 Reconoce mecanismos y programas institucionales que apoyen el aprovechamiento académico de los estudiantes.</p> <p>3.2.1 Reconoce los procesos de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación en el desempeño de las funciones del jefe de departamento académico.</p> <p>4.1.4 Identifica diferentes niveles de interlocución con los distintos actores de la comunidad escolar para el eficaz funcionamiento del plantel.</p> <p>5.2.1 Identifica los principios éticos que inciden en el desempeño de la función del Jefe de departamento académico dentro y fuera de la escuela.</p> <p>5.2.2 Describe la importancia de los principios éticos que inciden en el desempeño de la función del Jefe de departamento académico dentro y fuera de la escuela.</p>	<p>Se propone ajustar la redacción de los indicadores. A continuación se incluyen algunas sugerencias que parten de lo señalado en las especificaciones del instrumento al cual se encuentran asociados:</p> <p>1.1.1 Identifica los lineamientos normativos en la Educación Media Superior que regulan el funcionamiento del plantel para el logro de las metas establecidas.</p> <p>2.1.1 Propone actividades extracurriculares para el desarrollo integral de los estudiantes.</p> <p>2.1.2 Establece estrategias para la mejora en el desempeño de los estudiantes a partir de indicadores académicos (abandono escolar, aprobación, reprobación y eficiencia terminal).</p> <p>2.1.3 Selecciona mecanismos y programas institucionales de gestión académica para el logro de los aprendizajes.</p> <p>3.2.1 Reconoce la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación como herramientas para el desarrollo profesional en la función.</p> <p>4.1.4 Identifica diferentes niveles de participación e interlocución con los distintos actores de la comunidad escolar para el funcionamiento eficaz del plantel.</p> <p>5.2.1 Reconoce los principios éticos sobre la responsabilidad y corresponsabilidad en el desempeño de la función del jefe de departamento académico.</p> <p>5.2.2 Reconoce la importancia de los principios éticos que inciden en el desempeño de la función en el contexto escolar.</p>	Atendido.

Jefe de departamento académico		
Observación	Propuesta de mejora	Estatus
<p>Los siguientes indicadores contienen términos que son poco claros o amplios:</p> <p>1.1.2 Reconoce los elementos que conforman un modelo educativo basado en competencias para realizar la función de jefe de departamento académico.</p> <p>1.1.3 Reconoce los elementos que conforman el Marco Curricular Común para realizar la función de jefe de departamento académico.</p> <p>1.1.4 Identifica la información que se genera en control escolar para la mejora académica del plantel.</p> <p>1.2.1 Identifica los indicadores académicos que inciden en el desarrollo, seguimiento, evaluación y ajustes en el Plan de Mejora del plantel para realizar la función de jefe de departamento académico.</p> <p>1.2.3 Reconoce diversos programas computacionales para el desarrollo de la función de jefe de departamento académico.</p> <p>2.1.5 Reconoce la gestión de los programas de becas y apoyos económicos para los estudiantes.</p> <p>2.2.4 Reconoce el trabajo colegiado docente como estrategia de formación para el logro de las metas del plantel.</p> <p>3.1.2 Identifica programas institucionales de formación y de actualización para la función del jefe de departamento académico.</p> <p>3.2.2 Reconoce la retroalimentación del colegiado docente como una estrategia para la mejora continua de las funciones del jefe de departamento académico.</p>	<p>Se propone modificar su redacción para acotar su contenido y que sean precisos.</p> <p>1.1.2 Reconoce los elementos que conforman un modelo educativo basado en competencias para realizar la función.</p> <p>1.1.3 Reconoce los elementos que conforman el Marco Curricular Común para realizar la función.</p> <p>1.1.4 Identifica la información que se genera a través de los procesos y mecanismos de gestión escolar para la mejora del plantel.</p> <p>1.2.1 Identifica los indicadores académicos que inciden en el desarrollo, seguimiento, evaluación y ajustes en el Plan de Mejora del plantel para realizar la función.</p> <p>1.2.3 Reconoce las Tecnologías de la Información y la Comunicación, para el desarrollo de la función.</p> <p>2.1.5 Reconoce la gestión de los programas de becas y apoyos económicos para el desarrollo académico de los estudiantes.</p> <p>2.2.4 Reconoce el trabajo colegiado docente como estrategia de formación para el logro de las metas académicas del plantel.</p> <p>3.1.2 Identifica programas institucionales de formación y de actualización para la función.</p> <p>3.2.2 Reconoce la retroalimentación del colegiado docente como una estrategia para la mejora continua de la función.</p>	<p>Atendido.</p>

Jefe de departamento administrativo		
Observación	Propuesta de mejora	Estatus
<p>Se identifica falta de congruencia entre algunos contenidos de las dimensiones y su definición.</p> <p>DIMENSIÓN 1. FUNCIÓN DEL JEFE DE DEPARTAMENTO.</p>	<p>Se recomienda mejorar la redacción para que sea más clara.</p> <p>Cambiar el título de la Dimensión 1 como:</p>	<p>Atendido.</p>

Jefe de departamento administrativo		
Observación	Propuesta de mejora	Estatus
<p>Identifica la función del departamento administrativo del plantel para el logro de las metas y objetivos del plantel.</p> <p>DIMENSIÓN 3. Selecciona estrategias que fortalecen la mejora de su función como jefe de departamento administrativo.</p> <p>DIMENSIÓN 5. Utiliza las disposiciones legales para el desarrollo y un ambiente ético en el plantel.</p>	<p>"DIMENSIÓN 1. FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO".</p> <p>Identifica el funcionamiento del departamento administrativo del plantel para favorecer el logro de las metas establecidas.</p> <p>Agregar a la definición de la Dimensión 3 los elementos: estrategias de formación y evaluación quedando de la siguiente manera:</p> <p>"DIMENSIÓN 3. Selecciona estrategias de formación y evaluación que fortalecen la función del Jefe de Departamento Administrativo</p> <p>Agregar a la definición de la Dimensión 5 el elemento de la función del jefe de departamento administrativo quedando de la siguiente manera:</p> <p>Utiliza las disposiciones legales para el desarrollo de un ambiente ético en el plantel de acuerdo con la función del jefe de departamento administrativo.</p>	
<p>La acción del parámetro 2.2 no es acorde con la dimensión 2.</p> <p>Parámetro 2.2 Desarrolla actividades administrativas para la gestión académica y directiva</p>	<p>Incorporar en la redacción del parámetro 2.2 una acción que sea acorde con la función del Jefe de Departamento Administrativo y la dimensión 2</p> <p>Propone actividades administrativas para la gestión académica y directiva.</p>	Atendido.
<p>Los siguientes parámetros contienen términos que son poco claros o amplios.</p> <p>Parámetro 3.2 Reconoce los procesos y lineamientos de evaluación para la mejora de su función</p> <p>Parámetro 4.2 Propone actividades de trabajo participativo con la comunidad escolar para el logro de metas y objetivos educativos</p>	<p>Se propone modificar su redacción para acotar su contenido y que sean precisos</p> <p>3.2 Reconoce los procesos de evaluación y el trabajo colaborativo para la mejora de su función.</p> <p>4.2 Propone actividades de trabajo colaborativo con la comunidad escolar para el logro de metas y objetivos educativos.</p>	Atendido.
<p>Se identificó falta de congruencia entre los siguientes parámetros e indicadores</p> <p>Indicador 2.2.2 Propone las políticas y procedimientos para la participación del personal administrativo en los cursos de capacitación institucional.</p> <p>2.2.4 Elabora los reportes que apoyan a la toma de decisiones de las autoridades escolares a través de los sistemas computacionales correspondientes.</p>	<p>Se propone ajustar la redacción de los indicadores para garantizar su congruencia.</p> <p>2.2.2. Propone cursos de capacitación para la mejora en el desempeño del personal administrativo del plantel, en el marco de las políticas y procedimientos institucionales.</p> <p>2.2.4 Identifica dentro del ámbito escolar, los tipos de reportes que corresponden a su función para apoyar la toma de decisiones administrativas del plantel.</p>	Atendido.

Jefe de departamento administrativo		
Observación	Propuesta de mejora	Estatus
<p>3.1.1 Reconoce las funciones de su ejercicio en apego al marco normativo vigente como parte de su actualización.</p> <p>3.2.2 Reconoce la retroalimentación como mecanismo de mejora continua de sus funciones.</p> <p>3.2.3 Identifica dinámicas de trabajo colaborativo con sus pares como una estrategia de aprendizaje y mejora en su función.</p> <p>4.2.1 Integra procesos de planeación participativa como una herramienta de trabajo para la mejora continua del plantel.</p> <p>5.1.1 Reconoce los fundamentos normativos que rigen el desempeño de la función con apego a las disposiciones legales.</p> <p>5.2.2 Explica como los principios éticos vinculados al desempeño de la función administrativa influyen en el contexto escolar.</p>	<p>3.1.1 Reconoce mecanismos de actualización con apego al marco normativo vigente para la mejora del ejercicio de la función.</p> <p>3.2.2 Reconoce la retroalimentación como mecanismo de mejora continua de sus funciones.</p> <p>3.2.3 Identifica dinámicas de trabajo colaborativo como una estrategia de aprendizaje y mejora en su función.</p> <p>4.2.1 Plantea procesos de trabajo colaborativo como una herramienta para la mejora continua del plantel.</p> <p>5.1.1 Reconoce las funciones del Jefe de departamento administrativo a partir de la normatividad vigente.</p> <p>5.2.2 Reconoce la importancia de los principios éticos que inciden en el desempeño de la función en el contexto escolar.</p>	
<p>Se identificó falta de pertinencia entre el parámetro y el indicador, dado que no identifica una relación directa con el parámetro</p> <p>"Reconoce las necesidades de mejora en su desempeño con base en las funciones del Jefe de Departamento Administrativo".</p>	<p>Se propone eliminar</p>	Atendido.
<p>El siguiente indicador contiene siglas para su mejor lectura y comprensión.</p> <p>"Reconoce el uso de las TIC y redes sociales como mecanismo para fortalecer la comunicación con la comunidad escolar"</p>	<p>Se recomienda desatarlas para su mayor comprensión.</p> <p>4.1.2 Reconoce el uso de las Tecnologías de la información y la Comunicación y redes sociales como mecanismo para fortalecer la comunicación con la comunidad escolar.</p>	Atendido.

Supervisor		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>En las dimensiones 1, 2, 3, 4 y 5 se identifica que en el conjunto de parámetros no se especifican lo suficiente los elementos que delimitan el campo de acción de la supervisión. Los parámetros se encuentran planteados de forma general, por lo que no reflejan las funciones que un supervisor debe llevar a cabo.</p>	<p>Revisar las acciones que debe realizar un supervisor en el cumplimiento de su función, para delimitar su intervención en la mejora de la organización y funcionamiento de los planteles.</p> <p>Los indicadores del perfil contemplan acciones dirigidas a la asesoría y acompañamiento de los directores, sin contemplar acciones de supervisión orientadas al funcionamiento y organización de los planteles.</p>	Atendido.
<p>En los siguientes casos se identificó falta de congruencia entre el contenido del parámetro e indicador:</p> <p>1.2.3. Identifica los programas institucionales para la mejora de la práctica educativa.</p> <p>4.1.2 Identifica los objetivos y la importancia del Espacio Común en la Educación Media Superior (ECEMS) para los logros educativos.</p>	<p>Revisar la relación entre el parámetro y el indicador.</p>	Atendido.
<p>En los siguientes indicadores se incluyó contenido que no se encuentra referido en el parámetro:</p> <p>1.3.3. Identifica criterios de colaboración entre los planteles para la elaboración de planes estratégicos.</p> <p>4.1.2 Identifica los objetivos y la importancia del Espacio Común en la Educación Media Superior (ECEMS) para los logros educativos.</p>	<p>Mejorar la redacción de los indicadores incorporando el contenido referido en el parámetro al que se encuentran asociados</p> <p>Revisar la pertinencia de incluir este indicador en el parámetro 1.3, ya que no refiere a la organización y funcionamiento del plantel.</p> <p>Revisar la pertinencia de incluir este indicador en el parámetro 4.1, ya que no refiere al impacto de los diferentes contextos en los logros educativos.</p>	Atendido.
<p>Se incluyen términos generales que dificultan la comprensión del indicador con respecto a la función del Supervisor</p> <p>1.2.2. Identifica los tipos de formación de los diferentes subsistemas para el desarrollo de la función.</p> <p>2.1.1. Identifica los elementos de la planeación estratégica para asegurar el cumplimiento de las metas establecidas.</p>	<p>Se recomienda delimitar la redacción de los indicadores para que sean claros en cuanto a lo que se espera sea el marco de acción de un Supervisor.</p> <p>1.2.2 Especificar los tipos de formación académica.</p> <p>2.1.1 Especificar si se refiere a las metas de la supervisión o de los planteles que se pretenden cumplir con el apoyo de la asesoría.</p> <p>2.2.1 Incluir aspectos de un plan de trabajo de supervisión, como lo establece el parámetro, así</p>	Atendido.

Supervisor		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>2.2.1. Describe estrategias de gestión para el desarrollo escolar.</p> <p>2.3.3. Identifica las vías de comunicación institucionales en la atención a las problemáticas de los planteles para la mejora de la gestión escolar.</p> <p>2.2.4. Plantea recomendaciones sobre los niveles de logro escolar al personal directivo para la mejora de la gestión escolar.</p> <p>3.2.1. Plantea mecanismos de intercambio de experiencias para la mejora de la función de supervisión.</p> <p>3.2.2. Plantea estrategias de retroalimentación para la mejora de la función de supervisión.</p> <p>4.2.1. Propone estrategias para favorecer la colaboración entre los distintos agentes del contexto escolar.</p> <p>5.1.2. Reconoce los principios éticos para la gestión de recursos de los planteles a su cargo.</p>	<p>como especificar a qué se refiere con “desarrollo escolar”. Establecer el significado de estrategias de gestión.</p> <p>2.3.3 Redacción poco clara, hace falta especificar cómo se observará la mejora de la gestión escolar, es decir, operacionalizar el término.</p> <p>2.2.4 Se requiere precisar qué se entiende por recomendaciones sobre los niveles de logro escolar y cómo se observa su repercusión en la mejora de la gestión escolar.</p> <p>3.2.1 Especificar al tipo de población que estará dirigido el intercambio de experiencias.</p> <p>3.2.2 Especificar los agentes con quienes realizará la retroalimentación.</p> <p>4.2.1 Especificar el tipo de estrategias que debe proponer para favorecer la colaboración.</p> <p>5.1.2 Se requiere precisar si los planteles están a cargo del Supervisor o del director, ya que en este indicador se entiende que el Supervisor está a cargo.</p>	
<p>No cuenta con condición.</p> <p>3.1.3. Plantea su desarrollo profesional, acorde con el perfil, parámetros e indicadores de la función de supervisión, previstos en la Ley General del Servicio Profesional Docente.</p>	<p>Incluir condición.</p>	<p>Atendido.</p>
<p>Se identificaron algunos errores en la redacción o uso de términos imprecisos, en los siguientes indicadores:</p> <p>1.1.2. Identifica los aspectos de la Reforma Educativa para la mejora continua de los planteles.</p> <p>1.2.1. Identifica los objetivos, componentes, y características del modelo educativo basado en competencias para el desarrollo de la función.</p> <p>2.1.2. Plantea estrategias de asesoría a los directivos para la elaboración de los Planes de Mejora Continua.</p>	<p>Realizar corrección de estilo y de uso de términos imprecisos en todo el documento.</p> <p>1.1.2 Verificar con especialistas a que se refiere el indicador con “Reforma Educativa” o a la “Reforma Integral de la Educación Media Superior”.</p> <p>1.2.1 Eliminar la coma después de componentes</p> <p>2.1.2 Verificar si es correcto el nombre de "Planes de Mejora Continua" a nivel de Supervisión.</p>	<p>Atendido.</p>

Supervisor		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>2.2.3. Plantea estrategias para el seguimiento de los programas institucionales.</p> <p>3.2.3. Reconoce la autoevaluación, co-evaluación y heteroevaluación como herramientas para el desarrollo profesional en la función.</p> <p>4.1.1 Identifica los agentes y las características del entorno de los planteles para los logros educativos.</p>	<p>2.2.3 Se sugiere mejorar la redacción, porque se comprende que el seguimiento se realizará a los programas y no a su implementación. Propuesta de mejora: Plantea estrategias de seguimiento para la implementación de los programas institucionales.</p> <p>3.2.3 Corregir la palabra co-evaluación por coevaluación</p> <p>Se sugiere mejorar la redacción dado que se presta a confusión como los agentes y las características del entorno (intervienen, mejoran, favorecen) "para los logros educativos".</p>	

Asesor Técnico Pedagógico		
Observación	Recomendación	Estatus
<p>Se identificó contenido poco pertinente en uno de los parámetros del Perfil, tal es el caso de lo que se plantea en el parámetro 1.2 y del indicador 1.2.5 en los cuales se refiere a la inclusión de "otros modelos educativos", dado que se cuenta con el "modelo basado en competencias" se recomienda delimitarlo.</p> <p>1.2 Distingue las características en el proceso de aprendizaje en el modelo por competencias y en otros modelos educativos.</p> <p>1.2.5 Reconoce las características de los procesos de aprendizaje que conforman otros modelos educativos</p> <p>De igual forma el contenido del indicador 2.2.5 refiere a funciones de otra figura educativa de la EMS.</p> <p>2.2.5 Realiza un proyecto de tutoría y acompañamiento al docente para atender el rezago y abandono escolar.</p>	<p>Revisar la pertinencia de incluir en el parámetro 1.2 "otros modelos educativos", dado que la definición de la dimensión refiere al "modelo educativo vigente".</p> <p>Revisar el contenido del indicador en cuanto al término de tutoría, ya que es probable que cause confusión con las funciones del Tutor.</p>	<p>Justificación.</p> <p>Se está pidiendo que conozca otros modelos educativos para que tenga presente que el modelo por competencias no es el único y de esta manera distinga sus características. Se mantiene la observación</p> <p>La observación del indicador 2.2.5 fue atendida.</p>
<p>El conjunto de parámetros de la dimensión 1 son insuficientes para evaluar las competencias descritas en dicha dimensión, en relación con el aspecto "práctica docente", que forma parte de la descripción de la dimensión.</p>	<p>Incluir elementos que den cuenta de las características de la práctica docente, contempladas en la dimensión.</p>	<p>Atendido.</p> <p>La CNSPD indicó que "La práctica docente se aborda en la dimensión 2, no en la 1.". Sin embargo, se mantiene la observación debido a</p>

Asesor Técnico Pedagógico		
Observación	Recomendación	Estatus
		que la Dimensión 1 contempla: "Distingue el marco normativo, las características de la práctica docente , el trabajo colegiado y el modelo educativo vigente" pero en el contenido de los parámetros e indicadores no se incluye información relacionada con la práctica docente.
En el siguiente indicador se incluyó contenido que no se encuentra referido en el parámetro: 1.2.5 Reconoce las características de los procesos de aprendizaje que conforman otros modelos educativos	Revisar la pertinencia del indicador al incluir el elemento de "otros modelos educativos"	Justificación. "Se está pidiendo que conozca otros modelos educativos para que tenga presente que el modelo por competencias no es el único y de esta manera distinga sus características."
En los siguientes casos se identificó falta de congruencia entre el contenido de la dimensión, el parámetro o el indicador: En el parámetro 1.1 el contenido refiere al marco normativo y éste no se menciona en la definición de la dimensión. Parámetro: 1.2 Distingue las características en el proceso de aprendizaje en el modelo por competencias y en otros modelos educativos. 1.2.2 Distingue los criterios metodológicos para la elaboración de la planeación didáctica del proceso de aprendizaje de acuerdo al modelo educativo vigente. 1.2.3 Reconoce las estrategias de la evaluación integral en el proceso de aprendizaje de acuerdo al modelo educativo por competencias.	Verificar la descripción de la dimensión para que se incluyan los elementos necesarios contenidos en los parámetros o en su caso verificar si el contenido "marco normativo" incluido en el parámetro es pertinente. Verificar que el contenido de los indicadores ya que se refiere a "la planeación de la enseñanza", mientras que el parámetro a las "características del proceso de aprendizaje".	Atendido.
Se incluyen términos amplios que no delimitan la función del Asesor Técnico Pedagógico 2.1.2 Elabora un proyecto de acompañamiento y seguimiento individual para atender las necesidades de apoyo pedagógico . 2.1.4 Propone la aplicación de proyectos que vinculen diferentes disciplinas para la mejora de la práctica docente . 2.2.4 Identifica los programas de apoyo escolar que favorecen la atención de las necesidades de la comunidad escolar .	Se recomienda delimitar la redacción de los indicadores para que sean claros en cuanto a lo que se espera sea el marco de acción de un Asesor técnico pedagógico. Delimitar el significado de necesidades de apoyo pedagógico, mejora de la práctica docente y necesidades de la comunidad escolar.	Atendido.
No cuenta con condición. 1.1.3 Reconoce el marco normativo vigente que regula las características y funcionamiento de la Educación Media Superior	Incluir la condición.	Atendido.
Se identificaron algunos errores de redacción, por ejemplo:	Realizar corrección de estilo en todo el documento.	Atendido.

Asesor Técnico Pedagógico		
Observación	Recomendación	Estatus
1.1.4 Identifica los criterios normativos del Servicio Profesional Docente para el ingreso, promoción, permanencia y reconocimiento para fundamentar su función y asesorar a los docentes.		
El siguiente indicador incluye términos poco claros y ambiguos que dificultan su comprensión. 5.2.1 Reconoce que la asesoría requiere actitudes de respeto, confianza, empatía, apertura, responsabilidad compartida y honestidad intelectual.	Se recomienda incluir términos precisos que no se presenta a diversas interpretaciones.	Justificación. “La CNSPD considera que los términos expresados en el indicador son los requeridos para orientar al sustentante en las actitudes y valores que requiere el ejercicio de la función de Asesor Técnico Pedagógico.”
Se identificaron términos que se utilizan de manera indistinta a lo largo del documento (plantel-escuela) 1.1.2 Identifica la estructura organizacional de la escuela como marco para el desempeño de su función.	Homologar el uso de términos en el documento	Atendido.