

Informe Técnico de la Validación de Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos para la Promoción a cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Media Superior, Ciclo escolar 2016-2017

3 de febrero, 2015

1. 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 (2013), forman parte de la legislación secundaria que regula la modificación a los artículos 3º y 73º constitucionales que se publicaron en febrero de ese año, con motivo de la iniciativa del ejecutivo federal para emprender una reforma educativa.

Con la aprobación de la Ley del INEE se concede al Instituto la figura de órgano público con autonomía constitucional, con la que el Estado le confiere 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 LGSPD (Art. 7 fracciones IV, VII y VIII) 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 evaluación obligatorios.
- 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.
- VIII. Aprobar los elementos, métodos, etapas y los instrumentos para llevar a cabo la evaluación en el Servicio.

La LGSPD, en el artículo 56, fracciones II y IV se establece que en el ámbito de la Educación Media Superior que imparta el Estado y a solicitud del Instituto, la Secretaría deberá proponer:

- II. 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;
- IV. Los procesos y los instrumentos idóneos para los procesos de evaluación conforme a los Perfiles, parámetros e indicadores autorizados.

El Instituto emitió el 14 de diciembre de 2015 los *Lineamientos para llevar a cabo la Promoción de docentes a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en Educación Básica y Media Superior para el ciclo 2016-2017*, LINEE-10-2015, los cuales establecen en el Artículo 38, los mecanismos y aspectos a considerar para la aprobación de las etapas, aspectos métodos e instrumentos de evaluación propuestos por la Secretaría, como a continuación se presenta:

- I. Una vez que los parámetros e indicadores hayan sido validados y autorizados por el Instituto, la Coordinación entregará la descripción detallada de las etapas, aspectos, métodos e instrumentos para el Concurso de Oposición.
- II. Las etapas referirán a los diferentes momentos del proceso de la evaluación de los aspirantes para la promoción a cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica; serán secuenciales y sus resultados definirán, en su caso, el avance subsecuente en el Concurso de Oposición. Cada etapa deberá incluir el uso de métodos e instrumentos específicos y pertinentes para su realización;
- III. Los aspectos se referirán a las dimensiones o contenidos que conforman los perfiles autorizados por las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados, a través de la Coordinación.
- IV. Habrá un conjunto de etapas que correspondan al proceso de evaluación de carácter nacional. Para evaluar perfiles complementarios propuestos por las Autoridades Educativas y Organismos Descentralizados y autorizados por la Secretaría, a través de la Coordinación, será necesario programar etapas adicionales a las de la evaluación nacional;
- V. Los métodos aluden a la forma en que se evaluarán los aspectos contenidos en los perfiles,
- VI. El Instituto valorará la congruencia que guarden las etapas, métodos e instrumentos, así como su pertinencia para el concurso de oposición para la promoción a cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica. Para ello se diseñarán criterios y protocolos que permitan validar la congruencia de los aspectos, etapas y métodos con los perfiles, parámetros e indicadores, y en su caso, hará las observaciones correspondientes a la Secretaría, a través de la Coordinación, quien deberá atender con oportunidad las mismas.

2. Antecedentes

El documento de Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos para el proceso de evaluación para la promoción de docentes a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en Educación Media Superior, Ciclo escolar 2015-2016 fueron validados conforme a los criterios establecidos en los *Lineamientos para llevar a cabo la Promoción de docentes a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en Educación Básica y Media Superior para el ciclo 2015-2016*, LINEE-06-2014 Artículo 32, fracción IX, los cuales se describen a continuación:

Criterio	Descripción
Congruencia	Se refiere a la correspondencia que debe haber entre los aspectos, etapas y métodos, con los perfiles, parámetros e indicadores autorizados previamente,
Pertinencia	Permite reconocer si el método propuesto para la evaluación es útil, adecuado y procedente.

Los Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos para la promoción de docentes a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en educación media superior, ciclo escolar 2015-2016 fueron aprobados por la Junta de Gobierno del Instituto mediante el acuerdo SOJG/6-15/04,R con fecha 16 de abril de 2015.

No obstante, durante la fase de validación de los instrumentos, se encontraron inconsistencias entre lo consignado en este documento autorizado y el objeto de medida de los instrumentos, por lo cual el proceso de revisión actual se centró en verificar que coincidan las especificaciones que definen el objeto de medida de los instrumentos con los indicadores del perfil que se presentan en el documento de Etapas asociados a alguno de los instrumentos.

3. Revisión Técnica

El procedimiento de revisión contempló las siguientes etapas:

a) **Capacitación del equipo técnico.** Se realizó con la finalidad de asegurar la comprensión del propósito de la tarea y de los procesos de revisión del documento de Etapas, Aspectos, Métodos, e Instrumentos, 2016-2017. La capacitación también se dirigió a unificar la interpretación de los criterios técnicos a partir de los cuales se llevó a cabo la revisión. Se proporcionaron los formatos para el registro de la información producto de las revisiones en las distintas fases del proceso. En total se capacitó a 8 revisores de la Dirección General para la Evaluación de Docentes y Directivos, los cuales fueron organizados en diadas.

b) **Revisión de las observaciones pendientes del proceso de revisión 2015.** Considerando el Informe Técnico producto de la revisión de las Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos 2016-2017, se verificó si las observaciones no atendidas en su momento fueron resueltas en el documento presentado para el ciclo 2016-2017. El resultado de la revisión fue asentado en el formato correspondiente.

c) **Identificación de la congruencia entre Perfiles, Etapas e Instrumentos.** Se verificó la congruencia del documento de Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos 2016-2017 con los perfiles, parámetros e indicadores 2015-2016, así como con las especificaciones de los instrumentos de evaluación empleados en el Concurso de Oposición 2015. Los resultados fueron registrados en el formato correspondiente.

d) **Integración de las observaciones generales y retroalimentación.** Las observaciones producto de la revisión fueron integradas en un documento, junto con sugerencias para su atención. El documento fue enviado a la CNSPD a fin de que se tomaran en cuenta las observaciones del proceso de validación.

4. Resultados de la validación

El día 29 de enero se envió a la CNSPD una serie de observaciones producto de la revisión técnica, principalmente se identificaron inconsistencias entre los indicadores que el documento Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos 2016-2017 establece para su evaluación y los que aparecen en las tablas de especificaciones que guiaron la elaboración de los instrumentos, las cuales se presentan en el Anexo. La CNSPD entregó, el 3 de febrero del año en curso, la versión ajustada del documento y la tabla de observaciones con una justificación de aquellas que no fueron atendidas. En virtud de que algunas de las observaciones no atendidas tienen implicaciones serias de congruencia respecto a los instrumentos, se insistió en la importancia de atenderlas. Finalmente se atendieron las observaciones críticas y se ajustaron los indicadores que se evaluarán en cada instrumento en el documento de EAMI para el ciclo escolar 2016-2017, con la finalidad de asegurar la congruencia entre los indicadores de los Perfiles y las especificaciones que constituyen el objeto de medida de los instrumentos.

Para el ciclo escolar 2017-2018, se recomienda integrar un plan de trabajo a partir del análisis de congruencia entre los referentes y los instrumentos, lo que implicará llevar a cabo modificaciones ya sea a los instrumentos o a los Perfiles, parámetros e indicadores, en virtud de que algunos indicadores no son evaluados en ninguno de los instrumentos y que hay especificaciones de los instrumentos que no se corresponden con ningún indicador de los Perfiles, como se refiere en el Anexo. El plan de trabajo debe desarrollarse a la brevedad con un cronograma que incluya acciones a partir de abril de 2016, con la finalidad de que se cuente con el tiempo suficiente para su ejecución.

5. Dictamen

En virtud de que el documento de “Etapas, aspectos, métodos e instrumentos para la promoción a cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica, en Educación Media Superior, ciclo escolar 2016-2017” cumple con los criterios establecidos por el Instituto, y se atendieron la mayor parte de las observaciones producto del proceso de validación, se recomienda su aprobación.

ANEXO

Observaciones al documento de Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos del proceso de Evaluación para la Promoción de docentes a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en Educación Media Superior. Ciclo escolar 2016-2017			
No.	OBSERVACIÓN	SUGERENCIA	ESTATUS
1	El documento describe de manera general los métodos e instrumentos que se aplicarán en el proceso de evaluación.	Se sugiere que se incorpore al documento información sobre las características del instrumento, el propósito de evaluación, la estructura que lo conforma, así como la cantidad de reactivos o tareas evaluativas que lo constituyen y el proceso que se llevará a cabo para su aplicación.	Justificación La CNSPD señala que en la convocatoria y las guías de estudio se ampliará con mayor detalle la información de los instrumentos.
2	Observación 2015 que no fue atendida de la siguiente figura. Director: No hay propiamente un método de evaluación para el indicador 1.2.1, por lo que no cumple con el criterio de pertinencia. La evidencia documental por sí misma no da cuenta de la incorporación de nuevos conocimientos y experiencias.	Se mantiene la observación, pues la evidencia documental por sí misma no da cuenta de la incorporación de "nuevos conocimientos y experiencias". Se recomienda analizar la posibilidad de incorporar otra estrategia que permita identificar la incorporación de conocimientos y experiencias que favorezcan su práctica directiva.	Justificación Se incluirá en el plan de trabajo 2017-2018.
3	Se identificaron indicadores que se encuentran asociados a un instrumento distinto al referido en el documento de EAMI, de acuerdo con la revisión de las especificaciones contempladas en la matriz de competencias y la tabla de especificaciones del Examen de conocimientos. A continuación se listan dichos indicadores por figura. Director: 1.3.3., 4.1.3., 4.3.1., 4.3.2., 4.3.3. Subdirector Académico: 2.3.1., 5.2.2 Subdirector Administrativo: 1.2.2., 1.3.1., 1.3.2., 1.3.3., 2.2.3., 2.3.1., 2.3.2., 4.1.1., 4.1.2. Jefe de Departamento Académico: 2.1.2., 2.2.2., 2.2.3., 2.2.4., 3.1.2., 3.2.1., 3.2.2., 3.2.3., 5.2.2., 4.4.1 Jefe de Departamento Administrativo: 2.2.1., 2.2.3., 2.2.4., 4.1.1., 5.1.3., 5.2.2. Supervisor: 1.3.2., 2.2.2., 3.1.1., 3.1.2., 3.1.3., 3.2.1., 3.2.2., 3.2.3., 4.1.1. Asesor Técnico Pedagógico: 2.2.1., 2.2.2., 3.1.3., 5.2.1., 5.2.2.	Se recomienda señalar en el EAMI el instrumento en el que es evaluado cada uno de los indicadores, de acuerdo al contenido de la matriz de competencias y la tabla de especificaciones del Examen de conocimientos.	Atendida

4	<p>Se identificaron indicadores que no se encuentran referidos en las especificaciones de ningún instrumento, es decir no están siendo evaluados, no obstante que en los EAMI si se relacionan con algún instrumento.</p> <p>Director: 2.3.2, 3.1.3, 3.1.4, 4.2.3, 4.4.1, 4.4.2, 4.4.3, 4.5.2, 5.2.1 Subdirector Académico: 3.1.1., 3.1.2., 3.2.1., 4.2.2. Subdirector Administrativo: 3.1.1., 3.1.2., 3.1.3., 3.2.1., 3.2.2., 4.1.3 Jefe de Departamento Académico: 3.1.1 Jefe de Departamento Administrativo: 3.1.2 Asesor Técnico Pedagógico: 1.2.5, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.1.5, 4.1.1., 4.1.2, 4.1.3., 4.2.3., 5.2.2.</p>	<p>Se recomienda incorporar dichos indicadores a los instrumentos referidos en el EAMI o bien desvincularlos del instrumento señalado.</p>	<p>Justificación</p> <p>Se incluirá en el plan de trabajo 2017-2018. Se llevará a cabo una revisión tanto de los PPI como de los instrumentos para determinar los ajustes que sea necesario realizar.</p>
5	<p>Se identificaron especificaciones que no están relacionadas con ningún indicador del perfil.</p> <p>Supervisión:2.1.2.6 ATP:1.2.2.1 Subdirector Académico: 1.1.2.4, 1.1.2.6, 1.2.1.3, 2.1.1.1, 2.1.1.2, 2.1.1.3, 2.1.3.1, 2.1.3.2</p>	<p>Formular indicadores que permitan vincular el instrumento con el referente para su construcción o en su defecto eliminar dichas especificaciones en los instrumentos considerando su impacto sobre la estructura.</p>	<p>Atendida</p> <p>Se eliminaron del documento.</p> <p>En el plan de trabajo 2017-2018, se revisará la pertinencia de desarrollar indicadores nuevos en los Perfiles correspondientes.</p>
6	<p>Se identificó un error en la secuencia de los indicadores en la siguiente figura. Subdirector Académico: en la Dimensión 1, del Parámetro 1.2., los Indicadores no tienen un orden consecutivo, se repite la numeración de los dos primeros y, por ende, la numeración del tercero es incorrecta (1.2.1, 1.2.1, 1.2.2).</p>	<p>Se sugiere ajustar la numeración para evitar una posible confusión.</p>	<p>Atendida</p>
7	<p>Se presentan errores en el número de etapa a la que corresponde un método establecido en el EAMI en las siguientes figuras. La etapa 1 corresponde al Examen de conocimientos y la etapa 2 a la rúbrica de evaluación de competencias en la función, en algunos casos se encuentra invertido.</p> <p>Subdirector académico: 5.2.2 Subdirector Administrativo: 1.2.2 Jefe de Departamento Académico: 2.2.3</p>	<p>Se sugiere revisar a qué Etapa o Método corresponde ese indicador y corregirlo.</p>	<p>Atendida</p>

8	<p>Se realizaron cambios en la definición de la dimensión de la siguiente figura.</p> <p>Subdirector Administrativo: se modificó la definición de la dimensión IV <i>Gestión estratégica de recursos para logros educativos</i>. En el EAMI 2015 la definición fue “Propone planes y estrategias de gestión administrativa para el logro educativo de los estudiantes”, en la propuesta de 2016 es “Propone acciones en el funcionamiento del plantel para el logro educativo de los estudiantes”. Se considera que la definición para el ciclo 2016 – 2017 presenta un nivel cognoscitivo que se ubica por debajo a lo establecido en el documento anterior.</p>	<p>Se sugiere retomar la definición establecida para el ciclo 2015 – 2016 ya que con la modificación se genera un problema de congruencia entre la definición y los indicadores asociados, al tener un mayor nivel de complejidad en las acciones de éstos que en la definición de la dimensión. Aunado a lo anterior, dicho cambio puede tener un impacto en las especificaciones del instrumento, al modificar la acción a realizar.</p>	Atendida
9	<p>Se detectaron errores de redacción en la siguiente figura.</p> <p>Supervisor: 2.3.3. Identifica las vías institucionales de comunicación de atención a las problemáticas de los planteles para la mejora de la gestión escolar.”</p>	Se sugiere mejorar la redacción	Atendida