

**Validación de Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos para el proceso de evaluación del desempeño del personal con funciones de Dirección de Educación Básica.**

**Ciclo escolar 2015-2016**

**Informe Técnico**

**I. Antecedentes**

La Ley del Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (INEE); la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD) y la reforma a la Ley General de Educación (LGE), publicadas en el Diario Oficial de la Federación, el 11 de septiembre de 2013, forman parte de la legislación reglamentaria de los artículos 3° y 73 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM), con motivo de la iniciativa del ejecutivo federal para emprender una reforma educativa.

Con la reforma al artículo 3° de la CPEUM y con la aprobación de la Ley del INEE se establece al instituto como un 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°, fracciones IV, VII y VIII, de la LGSPD, al INEE le corresponden, entre otras, las siguientes atribuciones:

- 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.
- 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.
- Aprobar los elementos, métodos, etapas y los instrumentos para llevar a cabo la evaluación en el Servicio.

La LGSPD, en el artículo 55, 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.

*En los Lineamientos para llevar a cabo la evaluación del desempeño de quienes realizan funciones de docencia, dirección y supervisión en educación básica y media superior, Artículo 13, se establece*

que debe observarse un procedimiento específico para la definición de las etapas, aspectos, métodos e instrumentos para la evaluación del desempeño de Docentes, Técnicos Docentes, Directores y Supervisores en Educación Básica, procedimiento que se señala a continuación:

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 evaluar a los Docentes, Técnicos Docentes, Directores y Supervisores en su desempeño.

II. Las etapas referirán a los diferentes momentos del proceso de evaluación del desempeño de los Docentes, Técnicos Docentes, Directores y Supervisores en servicio en Educación Básica; serán secuenciales y sus resultados definirán, en su caso, la permanencia dentro del Servicio Profesional Docente. 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 determinados por la Secretaría y los que se refiera a perfiles complementarios propuestos por las Autoridades Educativa Locales, que hayan sido aprobados por la Secretaría.

IV. Habrá un conjunto de etapas que correspondan al proceso de evaluación del desempeño. Para evaluar perfiles complementarios propuestos por las Autoridades Educativas Locales y autorizados por la Secretaría será necesario programar etapas adicionales a las de la evaluación del desempeño;

VI. Los métodos aluden a la forma en la que se evaluarán los aspectos contenidos en los perfiles y los perfiles complementarios;

IX. El Instituto valorará la congruencia que guarden las etapas, métodos e instrumentos, así como su pertinencia para la evaluación del desempeño y de los elementos de la práctica profesional. Para ello diseñará criterios y protocolos que permitan validar la congruencia de los aspectos, etapas y métodos con los perfiles, parámetros e indicadores.

XI. Los instrumentos a emplearse, sus características y cantidad de dimensiones o aspectos se sujetarán a lo establecido en los Criterios Técnicos que determine el Instituto.

De conformidad con la normatividad, el Instituto recibió de la CNSPD con fecha 22 de abril de 2015, el documento de "Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del desempeño de personal con funciones de Dirección", ciclo escolar 2015-2016.

## II. Procedimiento de validación.

El proceso de validación se llevó a cabo con base en los siguientes criterios:

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.

El procedimiento para la validación de las etapas, aspectos y métodos se llevó a cabo conforme a los siguientes pasos:

- a) **Planeación.** Análisis por parte del personal de la Dirección General de Evaluación de Docentes y Directivos (DGEDD) del documento recibido, con la finalidad de identificar su contenido.
- b) **Conformación y capacitación del equipo técnico para la revisión.** Se integró un equipo con cinco miembros del personal de la DGEDD, a los cuales se les dio a conocer el propósito de la tarea, los criterios de validación, los pasos del procedimiento, así como los materiales e instrumentos a utilizar en el proceso de validación.
- c) **Observaciones individuales.** Cada integrante del equipo realizó una revisión individual del documento recibido.
- d) **Integración de observaciones generales.** Posterior a la revisión individual, los integrantes del equipo técnico socializaron las observaciones. Con base en ello se asentaron aquellas que obtuvieron consenso en los formatos correspondientes (uno de observaciones generales y otro por indicador), consignando nombre y firma.
- e) **Retroalimentación.** Las observaciones se concentraron en un formato que sintetiza los hallazgos de la revisión colectiva, agregando sugerencias para su atención, así como observaciones relativas al contenido. Dicho documento fue utilizado para informar el 24 de abril a la CNSPD de las observaciones producto del proceso de revisión.

### **III. Resultados de la validación**

El 27 de abril del presente la CNSPD entregó la versión ajustada con base en la retroalimentación proporcionada por el Instituto. En el Anexo se presenta una relación de las observaciones y recomendaciones producto de la revisión técnica, señalando su atención correspondiente.

Las sugerencias que se hicieron como parte del proceso de retroalimentación, fueron principalmente respecto a asociar indicadores a los instrumentos del Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales, al Expediente de evidencias de enseñanza o a la Planeación didáctica con la finalidad de aligerar la carga de indicadores asociados al Examen de conocimientos y competencias didácticas.

Las observaciones fueron atendidas, dando cumplimiento a los criterios de validación que se describen en el presente informe.

No obstante, es necesario subrayar la importancia de contar con información fidedigna sobre las condiciones escolares en las que trabaja el director, tal y como se señala en el propio documento sujeto a validación, en la sección de Características de la evaluación del desempeño docente que dice: *“Una evaluación que recupere información sobre las condiciones en que laboran los directores. La evaluación del desempeño de los directores permite considerar el contexto sociocultural y las condiciones específicas de la escuela en que el director desarrolla su práctica profesional de manera cotidiana”* (pag. 6). Por ello, se requiere que esta información se recabe mediante la aplicación de

un cuestionario de contexto y que se informe al Instituto en qué fase o etapa del proceso de evaluación de desempeño se aplicaría el mismo, a fin de garantizar que sea contestado por todos los directores que participen en la evaluación.

Asimismo, se recomienda que en la etapa 1, que corresponde al Expediente de evidencias de la función de dirección, el propio director incorpore información de las condiciones específicas de la escuela en la que realiza su función.

#### **IV. Dictamen**

Se considera que el documento de “Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del desempeño de personal con funciones de Dirección”, ciclo escolar 2015-2016, cumple con los criterios establecidos por el Instituto. Con base en lo expuesto, y una vez que han sido incorporadas las observaciones emitidas por el equipo técnico del Instituto, se recomienda su aprobación.

## ANEXO

### Observaciones realizadas al documento Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos para el proceso de Evaluación del desempeño de Directores, ciclo escolar 2015-2016

Observaciones principales respecto de la congruencia y pertinencia de los aspectos, etapas y métodos	Sugerencias	Atendido, no atendido, justificado
<b>Introducción</b>		
En el documento de etapas, aspectos, métodos e instrumentos no se aclara sobre el personal a evaluar, en ocasiones se hace mención a las funciones de dirección, en otras al director y en la introducción dice "funciones de Dirección y Supervisión"	Indicar a qué perfil corresponden las etapas, aspectos y métodos presentados: directores o todos los cargos directivos, en su caso a cuáles y si comprende todos los niveles y modalidades de servicio (Directores de preescolar, primaria, secundaria y educación especial)	Atendido
<b>Propósitos</b>		
El tercer propósito hace referencia sólo a los procesos de promoción en la función directiva y reconocimiento sin aludir a la permanencia.	Aclarar a los sustentantes que la evaluación del desempeño es la base para la permanencia y que es requisito para los otros procesos como la promoción en la función y el reconocimiento profesional.	Atendido
<b>Etapas 2. Examen de conocimientos y habilidades directivas</b>		
<b>Tabla de aspectos a evaluar</b>		
En la tabla de aspectos a evaluar dice "Ruta de mejora de la escuela" y en el resto del documento se refiere el término "Ruta de mejora argumentada"	Unificar en la tabla el nombre del instrumento.	Atendido
<b>Etapas 1. Expediente de evidencias de la función de dirección</b>		
No se encuentra indicado de manera explícita el listado, ni la fuente de documentos que conformarán el expediente de evidencias. Si bien se señalan los elementos a tomar en cuenta en la argumentación, no se dice de manera explícita que esas serán las evidencias solicitadas y a partir de que fuente de información se deberán obtener.	Indicar el tipo de evidencias necesarias para conformar el "Expediente de evidencias de la función de Dirección". Incluir además las fuentes oficiales que se podrán consultar para obtener la información de los resultados educativos de su escuela.	Justificado. Esta información más específica será incluida en la convocatoria.

No es claro a qué ciclo corresponden las evidencias que deberá presentar el Director.	Revisar si el ciclo escolar del cual presentará las evidencias es del “año anterior”, “año lectivo” o ambos.	Atendido
<b>Etapa 3 Ruta de mejora argumentada</b>		
No se identifica a qué corresponden los aspectos presentados, si a la argumentación o a la ruta de mejora.	Aclarar la estructura de la ruta de mejora y de la argumentación. ¿Qué es lo que se va a argumentar? el análisis de los aspectos presentados o la ruta de mejora? Ahondar en la información sobre qué problemática se les va a plantear. Si se va a calificar con una rúbrica, aclarar qué elementos va a contener.	Atendido
Qué tan predecible será la problemática que se plantea en la ruta de mejora	¿Cómo se va a controlar la predictibilidad?	Justificado. Esta información será considerada para el desarrollo de los instrumentos.
Sólo en una etapa se cita el periodo de aplicación.	Se recomienda homogeneizar la información: citar el periodo de aplicación en todas las etapas, u omitirlo en las otras etapas.	Atendido. Se omitió el periodo que se señalaba para homogenizar la información de todas las etapas. Los periodos y fechas de aplicación se comunicarán en la convocatoria.
<b>Pertinencia entre indicadores e instrumentos</b>		
De los 83 indicadores del perfil, 39 no están asociados a ningún instrumento. La justificación de los indicadores a evaluar en la primera etapa de evaluación de desempeño, se integra en el documento de marco teórico, junto con los criterios de selección.	Se identificaron 4 indicadores que podrían ser evaluados mediante alguno de los instrumentos.	Atendido. Se incluye uno de los indicadores en la Ruta de mejora argumentada. Se justificó la no inclusión de los otros 3 indicadores por tratarse de procesos aún no sistematizados en las escuelas.
Se hicieron observaciones de pertinencia de 4 indicadores de las dimensiones 2 y 3.	Se recomendó cambiar la evaluación de estos indicadores del examen al expediente de evidencias, ya que resultaba factible obtener evidencias directas de estos desempeños.	Atendido. Se cambió uno de los indicadores. Los otros 3 se mantienen en el examen, justificando que se dificultaría su evaluación mediante expediente, ya que son aspectos que no necesariamente ocurren en todas las escuelas.