

Validación de Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos correspondientes para la evaluación del desempeño del personal con funciones de Docente en 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 a CNSPD con fecha 22 de abril de 2015, el documento de “Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del desempeño docente. Educación Básica”, 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 docente, 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 maestros. La evaluación del desempeño docente debe considerar el contexto sociocultural y las condiciones específicas, de la escuela y el aula, en que el docente 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 docentes que participen en la evaluación.

Asimismo, se recomienda que en la etapa 1, que corresponde al llenado del Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales, por parte de la autoridad educativa inmediata superior (el director de la escuela), se incorpore información de las condiciones escolares y del aula en las que el docente sujeto a evaluación realiza su práctica. Los datos que se incluyan en este informe deberán permitir conocer las condiciones en el aula en cuanto a mobiliario y equipo; número de alumnos que atiende el profesor evaluado, y los servicios con los que cuenta la escuela.

IV. Dictamen

Se considera que el documento de “Etapas, Aspectos, Métodos e Instrumentos. Proceso de Evaluación del Desempeño Docente. Educación Básica, 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 Docentes a la Educación Básica, ciclo escolar 2015-2016

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS	Atendido, no atendido, justificado
En las Etapas de evaluación no se incluye información de las evaluaciones complementarias, con excepción de Inglés.	Incluir en algún apartado la información con respecto a la conformación de los grupos que participarán en esta jornada de evaluación de desempeño, especificando la población objetivo.	Justificado: Está en proceso de definición la conformación de los grupos que participarán en la primera jornada de evaluación.
No queda claro que la Etapa cinco sólo corresponde a los docentes que imparten asignatura de inglés.	Se sugiere que en la "Descripción general del proceso y las etapas de la evaluación del desempeño docente" el formato y la redacción enfatizen que esta etapa sólo aplica para docentes de la asignatura de inglés.	Atendido
La dimensión cinco es distinta en el contenido, con relación al perfil autorizado por el INEE. (ver página 11)	Homologar la redacción de las dimensiones tal y como está determinada en el perfil autorizado.	Atendido
En el cuadro "Tabla de aspectos a evaluar" sólo se presenta la información que corresponde al nivel primaria.	Se sugiere precisar que la tabla corresponde a primaria o realizar un cuadro por cada nivel educativo a evaluar.	Atendido. Se agregó en el documento que la tabla es sólo un ejemplo de cómo se asocian los indicadores con los instrumentos.
En los títulos de la "Tabla de aspectos a evaluar" algunos de los nombres de los instrumentos no coinciden con la manera en que se refieren tanto en la descripción general del proceso, como en las etapas de la evaluación del desempeño docente.	Unificar la denominación de los instrumentos a lo largo del documento.	Atendido.
No se señala el número de sesiones que se requerirán para las aplicaciones en sede.	Especificar el tiempo requerido y el número de sesiones para las aplicaciones de las etapas que se llevarán a cabo en sede.	Justificado. Es información más específica que se incluirá en la convocatoria.
Únicamente en el Expediente de evidencias de enseñanza, se	Se sugiere precisar la forma en que se calificarán los demás	Atendido

especifica la forma en que se calificará el instrumento.	instrumentos, así como la conformación de las rúbricas con las que se calificarán el Expediente de evidencias de enseñanza y la Planeación didáctica argumentada.	
Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales		
En el Informe de cumplimiento de responsabilidades profesionales, no se especifica la temporalidad en la que estarán disponibles los cuestionarios para los directores, así como, para que el docente pueda imprimir el comprobante de cumplimiento de la etapa.	Especificar los periodos correspondientes para la requisición del Informe por parte del director y el periodo para imprimir el comprobante para el docente.	Justificado. Esta información más específica, se incluirá en la convocatoria.
Expediente de evidencias de enseñanza		
Para el docente de secundaria no se precisa la información con respecto al número de alumnos y trabajos que deberá presentar.	Precisar el número y tipo de evidencias por alumno que el docente de secundaria deberá subir a la plataforma.	Atendido
Sólo en el Expediente de evidencias de enseñanza, se especifica la forma en que se calificará el instrumento que es a través de una rúbrica.	Se sugiere precisar esta información en los demás instrumentos o eliminar el párrafo para homogeneizar la información	Atendido
En el Expediente de evidencias de enseñanza, la especificación de la forma en que se calificará el instrumento es poco clara.	Se sugiere mejorar la redacción.	Atendido
En el proceso de aplicación del Expediente de evidencias no se especifica el periodo de tiempo con el que contará el docente para subir a la plataforma las evidencias, ni el tiempo que tendrá disponible para elaborar la argumentación y correcciones. Tampoco se determina el lugar desde dónde se realizará este trabajo.	Incluir información detallada sobre las características y proceso de aplicación.	Justificado. Esta información más específica, se incluirá en la convocatoria.
Planeación didáctica argumentada		
Falta aclarar que habrá temas específicos para secundaria y por asignatura, en la planeación didáctica argumentada.	Se sugiere precisar la información referente a los temas por asignaturas para el nivel de secundaria.	Justificado. Esta información más específica, se incluirá en la convocatoria.
No se especifica si la descripción del contexto interno y externo de la escuela, así como el diagnóstico del grupo deberán partir de su	Se sugiere precisar la información en la etapa correspondiente, aclarando que se trata de información de su escuela y de su grupo.	Atendido

experiencia en la escuela o será un caso hipotético.		
Pertinencia entre indicadores e instrumentos		
De los 68 indicadores, se identificaron 20 que no se evaluarán a través de 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.	Explicitar la razón por la cual estos indicadores no serán evaluados.	Atendido. Se incluyen 4 indicadores en algunos de los instrumentos. De los demás se incluyen justificaciones en términos de factibilidad o condiciones diferentes del contexto.
Se hicieron observaciones de pertinencia de 9 indicadores principalmente de la dimensión 2.	Se recomendó cambiar la evaluación de estos indicadores del Examen de Conocimientos y Competencias didácticas, a la Planeación Didáctica Argumentada.	Atendido. Se cambiaron 3 indicadores para evaluarse mediante la Planeación Didáctica Argumentada, y se justificó mantener los otros 4 en el Examen de Conocimientos y Competencias didácticas.