

**Validación de Etapas, Aspectos y Métodos correspondientes a las promociones a cargos de Dirección,  
Supervisión y a las funciones de Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior.  
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 56, establece que en el ámbito de la Educación Media Superior y a solicitud del Instituto, las Autoridades Educativas y los Organismos Descentralizados deberán 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 e instrumentos idóneos para la evaluación conforme a los Perfiles, parámetros e indicadores autorizados.

En 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 2015-2016*, Artículo 32, se establece que debe observarse un procedimiento específico para la definición de las etapas, aspectos, métodos e instrumentos para

la promoción a Cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnica Pedagógica en Educación Media Superior, 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 el Concurso de Oposición;

II. Las etapas se referirán a los diferentes momentos del proceso de 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;

VI. 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 será necesario programar etapas adicionales a la evaluación nacional;

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

IX. 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.

En alcance al oficio CNSPD/0599/15, emitido por la Coordinación Nacional del Servicio Profesional Docente (CNSPD), el Instituto recibió con fecha 10 de abril del 2015, de la Coordinación Sectorial de Desarrollo académico (COSDAC) de la Subsecretaría de Educación Media Superior, el documento denominado: "Aspectos, Etapas y Métodos. Proceso de Evaluación para la Promoción a cargos con funciones de dirección, supervisión y asesoría técnica pedagógica en Educación Media Superior", ciclo escolar 2015-2016, que contempla perfiles de los cargos que a continuación se enumeran:

- Director
- Subdirector Académico
- Subdirector Administrativo
- Jefe de Departamento Académico
- Jefe de Departamento Administrativo
- Asesoría Técnico Pedagógica

## 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 de cada aspecto es útil, adecuado y procedente.

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

- a) **Planeación.** Análisis por parte del personal de la Dirección General de Evaluación de Docentes y Directivos (DGEDD) con la finalidad de identificar su contenido.
- b) **Conformación y capacitación del equipo técnico para la revisión.** Se integraron siete diadas con miembros del personal de la DGEDD, a las 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. Se asignó a cada diada la revisión de las etapas, aspectos y métodos propuestos para un perfil.
- c) **Observaciones individuales.** Cada integrante de la diada realizó una revisión individual de la congruencia y pertinencia de las etapas y métodos propuestos para cada aspecto, parámetro e indicador del perfil asignado. Las valoraciones se registraron, de manera individual en el formato de revisión correspondiente.
- 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 el formato correspondiente, consignando nombre y firma.
- e) **Retroalimentación.-** Con base en la información registrada en los formatos de revisión, se integró un resumen mediante el cual se informó a personal de la COSDAC y de la CNSPD de las observaciones que surgieron del proceso de validación de los parámetros e indicadores, con ejemplos que ilustraban los problemas detectados.

## III. Resultados de la validación

El 14 de abril del presente, la COSDAC entregó las versiones ajustadas 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, y se indica cuáles fueron atendidas. En aquellos casos en los que la recomendación no se atendió, se incorpora la justificación proporcionada por la COSDAC.

Es importante señalar que se atendieron en su mayoría las observaciones de orden técnico, dando cumplimiento a los criterios de validación que se describen en el presente informe.

#### **IV. Dictamen**

Se considera que el documento de “Aspectos, Etapas y Métodos correspondientes al Proceso de Evaluación para la Promoción a cargos con funciones de Dirección, Supervisión y Asesoría Técnico Pedagógica en Educación Media Superior, 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

Relación de las observaciones realizadas por el INEE

Perfil	Observaciones principales respecto de la congruencia y pertinencia de los aspectos, etapas y métodos	Sugerencias	Estatus (atendido, no atendido)
<b>ATP</b>	Si bien los indicadores pueden ser evaluados mediante tareas de respuesta construida (rúbrica de evaluación de competencias docentes), podría ser más pertinente utilizar el examen de habilidades docentes debido que están más orientados a demostrar conocimientos específicos.  Indicadores: 3.1.1, 3.1.2, 4.1.1, 4.1.2, 4.2.1	Se sugiere utilizar el examen de habilidades docentes.	<b>Atendido</b>
<b>SUPERVISOR</b>	El método propuesto no es el más pertinente para evaluar el indicador (examen de conocimientos).  Indicadores: 1.3.2, 5.2.2	Evaluarlo mediante tarea de respuesta construida (Rúbrica de evaluación de competencias en la función).	<b>Atendido</b>
	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 sugiere agregar algún método de evaluación que dé cuenta de que efectivamente ha incorporado algún conocimiento o experiencia de los cursos recientes de actualización y formación que haya tomado.	<b>No atendido.</b> Se justificó que este criterio es fundamental para que el sustentante sepa cómo se considerará este indicador dentro del proceso de evaluación, pues no se cuenta con un instrumento para valorarlo.
<b>DIRECTOR</b>	El método propuesto no es el más pertinente para evaluar el indicador  Indicadores 4.2.1, 4.2.2, 4.3.1 y 4.3.2	Para evaluar los indicadores 4.2.1, 4.2.2, 4.3.1 y 4.3.2. se sugiere evaluar mediante el examen de conocimientos.	<b>Atendido</b>

Perfil	Observaciones principales respecto de la congruencia y pertinencia de los aspectos, etapas y métodos	Sugerencias	Estatus (atendido, no atendido)
	El método propuesto no es el más pertinente para evaluar el indicador. Indicador: 2.2.1	Se sugiere evaluar mediante el examen de conocimientos.	<b>Atendido</b>
<b>JEFE DE DEPARTAMENTO ACADÉMICO</b>	El método propuesto no es el más pertinente para evaluar el indicador. El indicador da cuenta de una ejecución. Indicador: 5.2.2	Se sugiere evaluar mediante una tarea de respuesta construida (Rubrica de evaluación de competencias en la función).	<b>Atendido</b>
<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b>	El método propuesto no es el más pertinente para evaluar el indicador. Indicador: 5.2.2	Se sugiere evaluar mediante una tarea de respuesta construida (Rubrica de evaluación de competencias en la función).	<b>Atendido</b>
	El instrumento de la segunda etapa es nombrado como "b) Evaluación de competencias" lo cual no es coincidente con su nombre en la tabla de Etapas y Métodos	Se recomienda homologar el nombre en ambas secciones del documento	<b>Atendido</b>
<b>SUBDIRECTOR ACADEMICO</b> <b>SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO</b>	El método propuesto no es el más pertinente para evaluar el indicador. Indicadores: 1.2.2	Se sugiere evaluar mediante una tarea de respuesta construida (Rubrica de evaluación de competencias en la función).	<b>Atendido</b>