

UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA
EDUCATIVO NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA EVALUACIÓN
DE DOCENTES Y DIRECTIVOS



**Referentes técnicos para la elaboración
de parámetros e indicadores derivados
de los distintos perfiles asociados al
Servicio Profesional Docente**

Marzo, 2015

Índice

Introducción	3
1. Planeación de la construcción de parámetros e indicadores	5
1.1 Conformación de Comités Académicos	5
1.2 Capacitación a los integrantes de los Comités Académicos	6
2. Desarrollo de los parámetros e indicadores	6
2.1 Reglas para derivar parámetros	6
2.2 Reglas para derivar indicadores	7
3. Validación de los parámetros e indicadores	8
Referencias	10

Introducción

El presente documento define referentes técnicos para la construcción de los parámetros e indicadores que componen los Perfiles¹ de las distintas funciones asociadas al Servicio Profesional Docente. Los perfiles representan los aspectos que se consideran necesarios para el cumplimiento de una función específica; en el caso de México se integran por dimensiones², parámetros e indicadores.

En el artículo 14 de la Ley General del Servicio Profesional Docente (LGSPD), se estipula que para alcanzar los propósitos del Servicio Profesional se deben desarrollar *perfiles, parámetros e indicadores* que sirvan de referente para la buena práctica profesional. Para tal efecto, es necesario que estos permitan, al menos, lo siguiente:

Contar con un marco general de una Educación de Calidad³ y de normalidad mínima en el desarrollo del ciclo escolar y la Escuela, cuyo cumplimiento sea obligatorio para las Autoridades Educativas, Organismos Descentralizados y miembros del Servicio Profesional Docente (Fracción I, Artículo 14).

Definir los aspectos principales que abarcan las funciones de docencia, dirección y supervisión respectivamente, incluyendo en el caso de la función docente, la planeación, el dominio de los contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas, la evaluación de los alumnos, el logro de aprendizaje de los alumnos, la colaboración en la escuela y el diálogo con los padres de familia o tutores... (Fracción II, Artículo 14).

Identificar características básicas del desempeño⁴ del personal del Servicio Profesional Docente en contextos sociales y culturales diversos, para lograr resultados adecuados de aprendizaje y desarrollo de todos en un marco de inclusión (Fracción III Artículo 14).

Considerar la observancia de los calendarios y el debido aprovechamiento del tiempo escolar (Fracción IV, Artículo 14).

Establecer niveles de competencia para cada una de las categorías que definan la labor de quienes realizan las funciones de docencia, dirección y supervisión, a efecto de que dicho personal, las escuelas, las zonas escolares y, en general, los distintos responsables de la educación en el sistema educativo, cuenten con referentes para la mejora continua y el logro de los Perfiles, parámetros e indicadores idóneos. Los perfiles, parámetros e indicadores deberán ser revisados periódicamente (Fracción V, Artículo 14)

¹ Perfil: Se refiere al conjunto de características, requisitos, cualidades o aptitudes que deberá tener el aspirante a desempeñar un puesto o función descrito específicamente (Ley General del Servicio Profesional Docente, artículo 4, fracción XXI).

² Dimensión: Se refiere a un ámbito o componente de la función docente o directiva que se agrupa en categorías, bajo un criterio de afinidad, distintas cualidades o competencias del perfil.

³ Marco general de una educación de calidad: Conjunto de perfiles, parámetros e indicadores que se establecen a fin de servir como referentes para los concursos de oposición y la evaluación obligatoria para el Ingreso, la Promoción, el Reconocimiento y la Permanencia en el Servicio, con pleno respeto a los derechos constitucionales de los trabajadores de la educación (Ley General del Servicio Profesional Docente, artículo 4, fracción XVII).

El propósito de los presentes referentes técnicos es ofrecer orientaciones para el proceso de construcción de parámetros e indicadores, que permitan homogeneizar los procedimientos involucrados; asegurar su congruencia con las dimensiones del perfil profesional del que se desprenden, así como clarificar y precisar su definición.

Para su elaboración se consideraron los documentos y propuestas de distintos autores y organismos nacionales e internacionales, como el Consejo Australiano de Investigación Educativa; el Proyecto Estratégico Regional sobre Docentes, Profesores para una Educación para Todos (OREALC/UNESCO); la Red Iberoamericana de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIIED); el Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe (PREAL); el Marco para la Buena Enseñanza desarrollado por el Gobierno de Chile; el Marco de Buen Desempeño Docente desarrollado por el Gobierno de Perú; la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), *The Framework for Teaching Evaluation Instrument* de USA (The Danielson Group).

Por el dinamismo del campo profesional y de la investigación en el ámbito de la práctica docente y directiva, estos referentes deberán ser revisados y actualizados periódicamente, a fin de garantizar su pertinencia y vigencia conceptual y metodológica.

Los referentes se organizan considerando las siguientes etapas: 1) Planeación; 2) Desarrollo y 3) Validación. Todas estas etapas se encuentran implicadas en el proceso de construcción de parámetros e indicadores.

1.Planeación de la construcción de parámetros e indicadores

Esta fase incluye dos acciones que tendrá que realizar la Instancia responsable del desarrollo de los Perfiles, parámetros e indicadores: a) Conformación de Comités Académicos para el desarrollo y validación de los parámetros e indicadores; b) Capacitación a los participantes de los comités.

1.1 Conformación de Comités Académicos

1.1.1 Los comités deberán ser integrados y coordinados por la instancia responsable del desarrollo de los parámetros e indicadores. Dicha instancia tendrá las siguientes funciones: (a) coordinar los trabajos de cada uno de los comités; (b) capacitar a los integrantes de estos comités para que realicen adecuadamente sus funciones; (c) recolectar evidencias del proceso de construcción y (d) sistematizar la información obtenida a través del proceso de validación social y ponerla a disposición de los comités académicos para su análisis y atención.

1.1.2 Se conformarán comités para cada nivel educativo y modalidad de servicio; se integrarán tantos comités como perfiles se tengan que desarrollar. Los miembros de cada comité deberán ser profesionistas reconocidos por su trayectoria profesional y con amplia experiencia en la función del Perfil a desarrollar.

- 1.1.3 La conformación de cada comité deberá atender a la diversidad sociocultural del país, asegurando que los integrantes representen a las diferentes modalidades educativas del SEN de acuerdo con las características de cada nivel, según se expresan en los diversos contextos sociales y culturales de nuestro país. En los casos en los que el contexto, ya sea por la presencia de factores socioeconómicos y culturales determinantes, o por las características del modelo educativo, implique una forma de concreción de la práctica profesional cualitativamente distintiva, se deberá desarrollar un perfil ex profeso.
- 1.1.4 Para cada perfil se deberán constituir dos Comités Académicos: uno de desarrollo de parámetros e indicadores y otro de validación.
- 1.1.5 El Comité Académico de desarrollo tendrá las siguientes funciones:
- Analizar si existen factores del contexto inherentes a la estructura del SEN o a condiciones socioculturales del entorno que produzcan diferencias sustanciales en la práctica de la profesión, para decidir si se justifica la elaboración de un perfil diferente.
 - Elaborar las descripciones de los parámetros e indicadores en los cuales se definen, con distinto nivel de especificidad y desagregación, los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que los docentes deben poseer y manifestar en su práctica profesional.
 - Analizar y, en su caso, atender las observaciones y recomendaciones hechas por el comité de validación para conformar la versión final de los parámetros e indicadores.
 - Considerar los resultados del proceso de validación social llevado a cabo por la instancia responsable del desarrollo de los perfiles, parámetros e indicadores.
- 1.1.6 El Comité Académico de validación tendrá como funciones:
- Realizar la revisión de los parámetros e indicadores definidos por el Comité de desarrollo, con base en los requisitos y metodología proporcionada por la instancia responsable del desarrollo.
 - Consignar sus observaciones y recomendaciones producto del proceso de validación.

1.2 Capacitación a los integrantes de los Comités Académicos

- 1.2.1 Se elaborará el material específico para capacitar a los integrantes de los comités en las tareas que realizarán durante el proceso de desarrollo y validación de los parámetros.
- 1.2.2 La capacitación deberá centrarse en la tarea a desarrollar por cada comité. Se presentarán y explicarán propósitos de la tarea, criterios de elaboración y validación, procedimiento de cada fase, mecánica de participación y materiales a emplearse.

2. Desarrollo de los parámetros e indicadores

Esta fase incluye las reglas para derivar parámetros e indicadores a partir de las dimensiones de los perfiles proporcionados por la instancia responsable del desarrollo de los Perfiles, parámetros e indicadores.

2.1 Reglas para derivar parámetros

- 2.1.1 Los perfiles se integrarán por dimensiones que organizan, con base en algún criterio de afinidad, un conjunto de competencias⁵ y tareas relevantes de una función profesional.
- 2.1.2 Las competencias de cada dimensión incluyen los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que las constituyen; mientras que las tareas profesionales precisan las actividades que son necesarias para su adecuada realización.
- 2.1.3 Para el proceso de desagregación de competencias y tareas profesionales deberá identificarse, bajo algún procedimiento de jerarquización o ponderación, los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se consideran fundamentales en la integración de una competencia, así como las actividades que son críticas para la realización de una tarea profesional.
- 2.1.4 Deberá asegurarse que estos conocimientos, habilidades, actitudes, valores y actividades profesionales, identificadas como fundamentales o críticas, sean susceptibles de ser descritas en términos observables, iniciando con un verbo en presente que consigne una acción observable relacionada con el ámbito de la dimensión de la cual se desprende.
- 2.1.5 Una vez establecidos los conocimientos, habilidades, actitudes y valores fundamentales que constituyen cada competencia, así como las actividades críticas para la realización de cada tarea profesional, implicados en los parámetros de una determinada dimensión, deberá verificarse que, en su conjunto, conformen un marco de referencia coherente y suficiente para evaluar toda la dimensión.

2.2 Reglas para derivar indicadores

- 2.2.1 Los indicadores son descripciones que especifican, de manera detallada, los conocimientos, habilidades, actitudes y valores fundamentales que constituyen cada

⁵ Competencia: Es el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores combinados, coordinados e integrados que permiten desempeñar una función profesional de manera eficaz y responsable. Se manifiestan mediante el desempeño de tareas específicas en diversos contextos.

competencia, así como las actividades críticas de cada tarea profesional, implicadas en los parámetros.

2.2.2 Estas descripciones detalladas deberán establecer, en términos observables lo que se espera que el profesional sea capaz de hacer como evidencia de que posee los conocimientos, habilidades, actitudes y valores (asociados a una competencia) o como evidencia de que es capaz de realizar las actividades asociadas a una tarea profesional.

2.2.3 Iniciarán con un verbo en presente que represente una acción o conducta observable, medible y cuantificable (por ejemplo: identifica, describe, clasifica, selecciona, etcétera); el contenido conceptual o técnico requerido y la condición o contexto en la que se espera que el profesional presente esta acción o conducta.

2.1.1 Cada indicador contendrá un solo verbo de acción, y estas deberán ser mutuamente excluyentes respecto a otras.

2.1.2 El conjunto de indicadores deberán conformar un marco de referencia coherente con respecto al parámetro, asegurando que el nivel de descripción alcanzado se corresponde fielmente con los elementos establecidos en las competencias y tareas profesionales implicadas en cada parámetro.

3. Validación de los parámetros e indicadores

3.1 El Comité de validación de parámetros e indicadores

3.1.1 El comité deberá validar cada parámetro e indicador, de acuerdo con un protocolo que incluya los siguientes criterios ⁶:

CRITERIO	PARÁMETRO	INDICADOR
Congruencia	El contenido se corresponde con la dimensión del perfil.	El contenido corresponde con el parámetro.
Pertinencia	Es útil, adecuado y procedente para valorar y medir la dimensión.	Es útil, adecuado y procedente para valorar y medir el parámetro.
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	Contiene la información necesaria para evaluar un aspecto de la dimensión.	Contiene la información necesaria para evaluar un aspecto del parámetro.

⁶ De acuerdo con lo estipulado 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. LINEE-06-2014. En el Capítulo II, Artículo 10, Fracción V, acerca del proceso técnico para validar la idoneidad de los perfiles, parámetros e indicadores.

Claridad	Está expresado en forma precisa y contiene una acción susceptible de ser evaluada.	Está expresado en forma precisa y contiene una acción observable susceptible de ser evaluada.
----------	--	---

3.1.2 El comité de validación emitirá las observaciones y recomendaciones en aquellos casos en los que no se cumplan los niveles mínimos de criticidad determinados en el protocolo. Estas observaciones tendrán que ser atendidas por el Comité Académico.

3.2 Validación social de los parámetros e indicadores

3.2.1 Se evaluará la aceptación o viabilidad social de los parámetros e indicadores, considerando el punto de vista de los profesionales en ejercicio. La información obtenida deberá procesarse y calificarse a fin de ser integrada, de forma metódica, en la mejora de los parámetros e indicadores.

3.2.2 La instancia responsable del desarrollo del proceso de construcción deberá poner a consideración del Comité Académico de elaboración, la información proveniente de la validación social, a fin de que el comité pondere cómo integrar esta información en la mejora de los parámetros e indicadores.

3.2.3 Cuando la información que se genere en esta validación no quede incorporada en la definición de parámetros e indicadores correspondiente, deberá justificarse clara y detalladamente.

Acciones para la verificación documental

La instancia responsable del desarrollo de los parámetros e indicadores deberá entregar la siguiente documentación:

- Fecha de instalación de cada uno de los comités de desarrollo y validación, así como un listado con el nombre, formación académica, currículum vitae, función profesional e institución de procedencia de cada uno de sus integrantes.
- Programa con el procedimiento y los materiales que se utilizaron para la capacitación de los comités.
- Protocolo para la validación de los parámetros e indicadores, así como el listado de observaciones producidas con base en el proceso implementado.
- Procedimiento utilizado para la validación social de los parámetros e indicadores; audiencias que participaron en el proceso y el nivel de representatividad alcanzado en el mismo.
- Informe con observaciones y recomendaciones obtenidas mediante el proceso, y la evidencia de cómo fueron atendidas por el Comité Académico.
- Perfiles, parámetros e indicadores desarrollados y validados.

Referencias

- Corvalán Vásquez, O., Hawes Barrios, G. Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653).
- Danielson, Charlotte (2011) *Competencias docentes: desarrollo, apoyo y evaluación*. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, PREAL. Serie Documentos N° 51. ISSN: 0718-6002.
- Ingvarson, Lawrence y Elizabeth Kleinhenz (2006) *Estándares profesionales de práctica y su importancia para la enseñanza*. Consejo Australiano de Investigación Educativa. *Revista de Educación*, 340. Mayo-agosto 2006, pp. 265-295
- Ingvarson, Lawrence. (2013). *Standards for beginning teachers, Research Developments*, Australian Council for Educational Research. <http://rd.acer.edu.au/article/standards-for-beginning-teachers>
- Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación (2014) *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*. LINEE-06-2014
- Isoré, Marlène. *Evaluación docente: prácticas vigentes en los países de la OCDE y una revisión de la literatura*. Programa de Promoción de la Reforma Educativa en América Latina y el Caribe, PREAL. Serie Documentos N° 46. ISSN: 0718-6002
- Ley General del Servicio Profesional Docente (2013) Publicado por el Diario Oficial de la Federación, 11 de septiembre de 2013.
- Lozano, Ivoneth y José Luis Ramírez (2005) *Competencias, logros e indicadores de logros: una distinción y una relación necesaria*. Revista Enunciación, Colombia.
- Mancera, Carlos y Sylvia Schmelkes, (2010) *Specific Policy Recommendations on The Development of A Comprehensive In-Service Teacher Evaluation Framework*. OECD:México. Recuperado de: <http://www.oecd.org/education/school/calidadeducativaqualityeducation.htm>, Fecha: 7/08/2014
- Manzi, J., González, R., y Sun, Y (2011). *La evaluación docente en Chile*. Santiago de Chile: MIDE UC: Centro de Medición
- Meckes, Lorena (2013). *Estándares y formación docente inicial*. Profesores para una educación para todos. Proyecto estratégico regional sobre docentes. CREALC/UNESCO. III Reunión Técnica Estrategia Regional sobre Docentes. Santo Domingo, República Dominicana. 6 y 7 de junio.
- Meckes, Lorena (2010) *Estándares para la docencia: Experiencia internacional*. Ponencia presentada en el Taller SEP-OCDE sobre estándares y portafolio docente, celebrado en la Ciudad de México, el 7 Y 8 de septiembre de 2010.
- Santiago, P. (2013), *La evaluación docente en Chile: Recomendaciones de la OECD*. Recuperado de: http://www.docentemas.cl/docs/Presentacion Revision Ev Docente Chile Paulo Santiago_Recomendaciones2_08112013.pdf
- Schwartz, I. & Baer, D. (1991). Social Validity Assessments: Is current Practice State or the Art?. *Journal of applied behavior analysis*. Núm. 24, pp.189-204.
- Stronge, James H. y Virginia Caine Tonneson (2011) *Educational specialist performance evaluation system handbook*. Orange County, Virginia: Orange County Public Schools.

Stronge, James H. y Virginia Caine Tonneson (2012) *Teacher effectiveness performance evaluation system handbook 2012-2013*. Stronge and Associate Educational Consulting.

Tourón, Javier (2009) *El establecimiento de estándares de rendimiento en los sistemas educativos*. Revista Estudios sobre Educación, 2009, Número 16, pp 127-146.

Vázquez Cruz, María del Ángel, Cordero Arroyo Graciela y Yolanda E. Leyva Barajas (2014). *Análisis comparativo de criterios de desempeño profesional para la enseñanza en cuatro países de América*. Revista Avances Investigativas en Educación. Volumen 14, Número 3. Septiembre - Diciembre pp. 1-20. Universidad de Costa Rica.

Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile ÓSCAR Universidad de Talca, Chile. *Revista Iberoamericana de Educación* (ISSN: 1681-5653)

UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA EDUCATIVO NACIONAL
DIRECCIÓN GENERAL PARA LA EVALUACIÓN DE DOCENTES Y
DIRECTIVOS

INSTITUTO NACIONAL PARA LA EVALUACIÓN DE LA EDUCACIÓN