

La Secretaría de Educación Pública y el Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación comunican lo siguiente al personal con funciones de dirección en educación básica que participaron en el proceso de evaluación del desempeño, ciclo escolar 2015-2016

Este comunicado tiene el propósito de explicar el procedimiento para obtener la **calificación global** que refiere a la calificación final presentada en el **Informe Individual de Resultados**.

La calificación global se determina a partir de un proceso organizado en dos momentos que se explican en forma detallada más adelante:

1° Calificación por instrumento

2° Calificación global

Primer momento: Calificación por instrumento	Segundo momento: Calificación global
<p>Emplea una escala* que va de los 60 a los 170 puntos para ubicar a los sustentantes en cuatro niveles de desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Nivel I (N I) ▪ Nivel II (N II) ▪ Nivel III (N III) ▪ Nivel IV (N IV) 	<p>Emplea una escala que va de los 800 a los 1600 puntos para ubicar a los sustentantes en tres grupos de desempeño que indican el resultado de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Suficiente ▪ Bueno ▪ Destacado

* Escala: procedimiento para asignar números, puntuaciones o medidas a objetos o sucesos con propiedades específicas a partir de reglas definidas.

Como se observa, la **calificación por instrumento** se determina en **niveles de desempeño**, mientras que la **calificación global** en **grupos de desempeño**, los cuales están vinculados entre sí, pero no se corresponden, es decir, el Nivel I de desempeño no se corresponde con el grupo de desempeño "Suficiente"; el Nivel II no se corresponde con el grupo "Bueno"; ni los Niveles III y IV con el grupo "Destacado".

Los instrumentos de evaluación considerados para la calificación son los siguientes:

- Expediente de evidencias de la función de dirección.
- Examen de conocimientos y habilidades directivas.
- Ruta de mejora argumentada.

Primer momento: Calificación por instrumento

En este primer momento se obtiene una calificación por cada uno de los instrumentos que constituyen la evaluación del desempeño.

Para reportar la **calificación por instrumento**, se utiliza una escala que toma en consideración la dificultad de cada instrumento, así como su confiabilidad¹ y extensión. La escala va de los 60 a los 170 puntos,² lo cual permite ubicar a cada sustentante en alguno de los cuatro niveles de desempeño definidos:

Nivel I (N I)
Nivel II (N II)
Nivel III (N III)
Nivel IV (N IV)

La descripción de cada uno de los niveles permite decir lo que es capaz de hacer cada sustentante en términos de conocimientos, habilidades y destrezas en cada instrumento de evaluación, a fin de proporcionarle retroalimentación y evitar que se hagan interpretaciones equivocadas de los resultados en términos de una lógica de aprobación/reprobación.

El punto de corte³ para alcanzar el Nivel II de desempeño (mínimo requerido para pertenecer a un grupo de desempeño) se ubica en todos los casos en 100 puntos.

¹ Confiabilidad: grado de consistencia y estabilidad de las puntuaciones obtenidas a lo largo de sucesivos procesos de medición con un mismo instrumento.

² Pueden encontrarse ligeras variaciones en este rango debido a que la escala es aplicable a múltiples instrumentos con características muy diversas, tales como las longitudes, tipos de instrumentos y su nivel de precisión, diferencias entre los puntos de corte que atienden a las particularidades de los contenidos que se evalúan, entre otras.

³ Puntos de corte: puntuaciones que delimitan los distintos niveles de logro. Distintos niveles de logro implican diferencias cualitativas en los conocimientos, habilidades y destrezas que demuestran quienes se ubican en ellos. Los puntos de corte funcionan como fronteras entre un nivel de logro y el siguiente.

Segundo momento: Calificación global

Una vez que se cuenta con la **calificación por instrumento**, se procede a obtener la **calificación global**. Ésta primeramente considera la suma total de las puntuaciones parciales obtenidas por los sustentantes en cada uno de los instrumentos de evaluación (primer momento), lo cual tiene la ventaja de que los aspectos en que los directivos (directores) muestran mayores fortalezas compensan aquellos en los que son más débiles.

Al sumar las puntuaciones obtenidas en cada instrumento de evaluación (primer momento), los resultados presentan variabilidad, debido a que la escala es aplicable a múltiples instrumentos con características diversas dependiendo de la función directiva (Dirección Escolar o Supervisión Escolar) y del nivel y el servicio educativo. Por ello, es necesario transformar las distintas puntuaciones obtenidas a una escala única de 800 a 1 600 puntos. Esta operación permite homologar dichas puntuaciones, determinar puntos de corte para establecer los diferentes grupos de desempeño, y comunicar de forma sencilla sus calificaciones a los sustentantes.

Mediante esta escala, el resultado de la evaluación del desempeño de cada directivo (director) se ubica en alguno de los siguientes grupos de desempeño:

Resultado de la evaluación: grupos de desempeño

Criterios para formar parte de un grupo de desempeño en educación básica	
Calificación global en escala 800 -1 600	Resultado de la evaluación
De 1 000 a 1 199 puntos en la calificación global	Suficiente
De 1 200 a 1 399 puntos en la calificación global	Bueno
Al menos 1 400 puntos en la calificación global	Destacado

Los grupos de desempeño se conforman únicamente por los sustentantes que obtuvieron al menos un resultado “Suficiente” en la evaluación.

Se asignará, al menos, el resultado “Suficiente” cuando el directivo (director) **cumpla con las tres condiciones** siguientes:

Primer momento: Calificación por instrumento	1. Haya presentado todos y cada uno de los instrumentos que se consideran para efectos de calificación
	2. Haya obtenido al menos el Nivel II de desempeño (N II) en por lo menos dos de los tres instrumentos que integran el proceso de evaluación
Segundo momento: Calificación global	Haya obtenido al menos 1 000 puntos en la escala de calificación global
El directivo (director) recibirá la retroalimentación correspondiente	

Quienes no se ubiquen en algún grupo de desempeño por no cumplir con las condiciones descritas, estará en alguno de los siguientes escenarios:

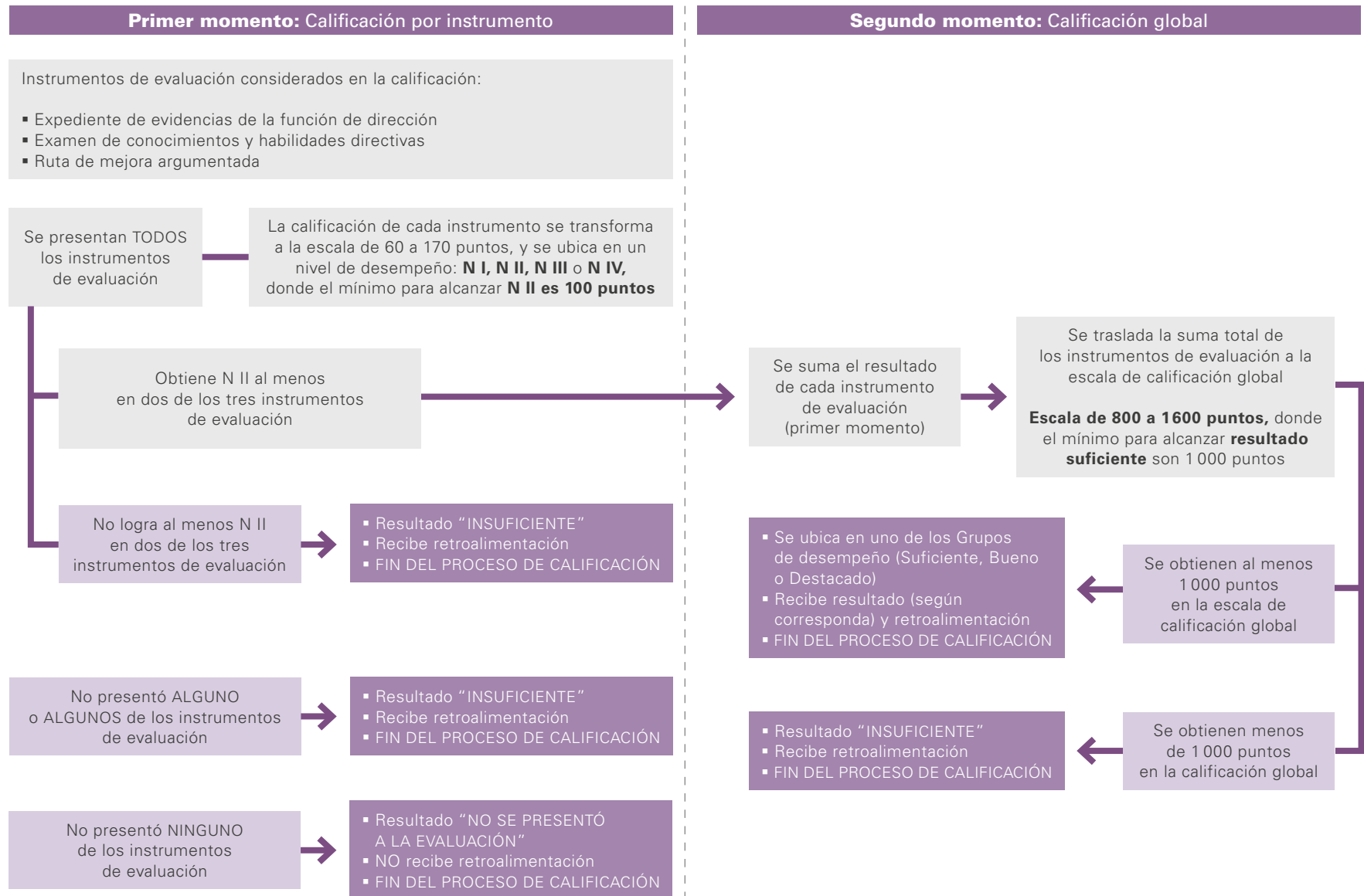
Se asignará el resultado “No se presentó a la evaluación” cuando el directivo (director):

Primer momento: Calificación por instrumento	1. No presente NINGUNO de los instrumentos de evaluación considerados para efectos de calificación. En cada instrumento sólo se le asignará “NP: no presentó”
Segundo momento: Calificación global	No aplica
El directivo (director) no recibirá retroalimentación, debido a que no se cuenta con información	

Se asignará el resultado “Insuficiente” cuando el directivo (director) se encuentre **en alguno de estos casos:**

Primer momento: Calificación por instrumento	1. No presente alguno o algunos de los instrumentos de evaluación considerados para la calificación
	2. No obtenga al menos N II en dos de los tres instrumentos de evaluación
Segundo momento: Calificación global	Haya obtenido menos de 1 000 puntos en la calificación global de la evaluación
El directivo (director) recibirá la retroalimentación correspondiente	

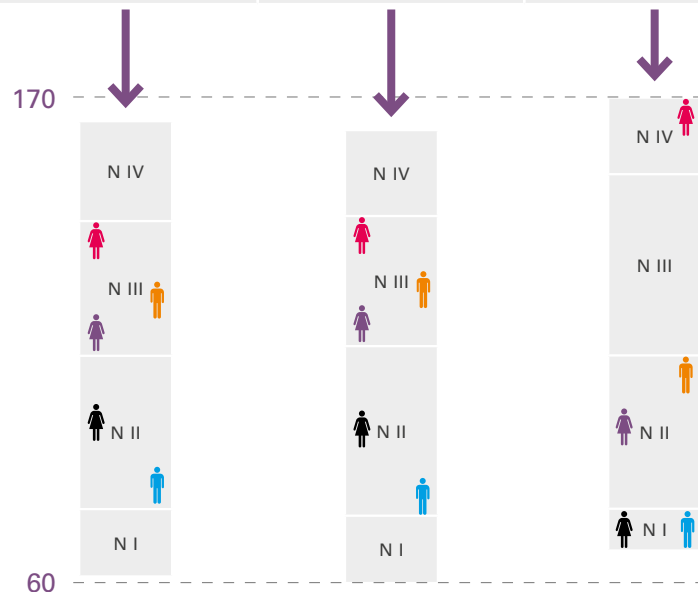
Procedimiento para obtener la calificación global. Personal con funciones directivas en educación básica



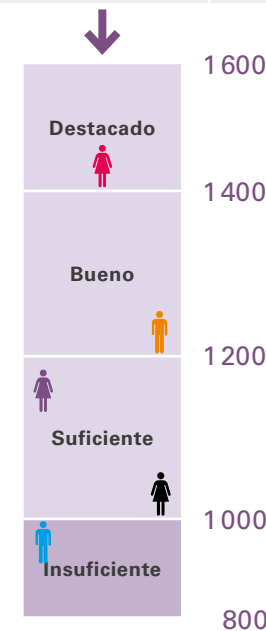
El resultado de la evaluación, tanto para los resultados “Insuficientes” como para aquellos que forman parte de un grupo de desempeño (“Suficiente”, “Bueno” o “Destacado”), aportará información relevante para diseñar programas y acciones de capacitación, formación y acompañamiento. Por otra parte, para los casos en que aplique, los resultados serán vinculados con el Programa de Promoción por Regularización en educación básica; sin embargo, el aspecto más importante es que el director podrá contar con elementos para diseñar estrategias y proyectos de mejora continua que fortalezcan su desarrollo profesional.

Ejemplos para comprender mejor

Primer momento: Calificación por instrumento			
Director	Expediente de evidencias de la función de dirección	Examen de conocimientos y habilidades directivas	Ruta de mejora argumentada
1	N II	N II	N I
2	N II	N II	N I
3	N III	N III	N II
4*	N III	N III	N II
5*	N III	N III	N IV



Segundo momento: Calificación global	
Resultado en la evaluación	Calificación global**
Insuficiente	989
Suficiente	1 000
Suficiente	1 175
Bueno	1 229
Destacado	1 410



* En el caso de los ejemplos de los directores 4 y 5 se observa el efecto compensatorio del modelo que permite que las principales fortalezas del director compensen sus posibles áreas de oportunidad en otros de los aspectos evaluados. Ambos directores obtienen N III en dos de los tres instrumentos pero el director 5 alcanza N IV en el otro, por lo que su resultado es “Destacado”, mientras que el director 4 alcanza N II y su resultado es “Bueno”.

** El director que alcance N II en al menos dos de los tres instrumentos de evaluación puede obtener el resultado “Suficiente”, siempre y cuando alcance los 1 000 puntos necesarios para pertenecer a dicho grupo de desempeño.