**Marco de Referencia para el desarrollo y uso del Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes docentes como parte del Proceso de Selección para la Promoción Vertical a la función Directiva en Educación Especial**

(Versión Preliminar)

México, Ciudad de México, a 4 de marzo de 2020.

**Índice de contenidos**

**Índice de contenidos**

**Índice de tablas y figuras**

**Glosario, siglas y acrónimos**

1. **Introducción**
2. **Marco normativo**

2.1. El Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros y el Sistema de Apreciación

2.2. Perfiles, criterios e indicadores

1. **Referentes teóricos**
2. **Referencias**
3. **Anexos o Apéndice**

**Índice de figuras y tablas**

**Glosario, siglas y acrónimos**

**Admisión.** Proceso de selección que regula el acceso formal al servicio público educativo en Educación Básica y Educación Media Superior como parte del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

**Multifactores.** Conjunto de elementos a ponderar como parte de los procesos de selección del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

**Instrumentos de apreciación**. Herramientas de medición diseñadas, desarrolladas y validadas para su aplicación como uno de los multifactores de los procesos de selección, fungiendo como mecanismo para explorar las habilidades, conocimientos y actitudes con las que cuentan los aspirantes.

**Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGSCMM)**. Ley secundaria que establece el Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros como una herramienta del estado para tipificar la trayectoria docente a partir de procesos de selección para la Admisión, la Promoción Horizontal o Vertical y el Reconocimiento. La participación en dichos procesos se condiciona al cumplimiento de una serie de requisitos y su resolución depende de la ponderación de un conjunto de multifactores, dentro de los cuales se encuentra un Sistema de Apreciación de conocimientos y habilidades compuesto por un conjunto de instrumentos de apreciación elaborados a partir de los Perfiles, Criterios e Indicadores publicados por la Secretaría de Educación Pública como referente oficial para la práctica de las distintas figuras educativas.

**Perfiles, Criterios e Indicadores**. Documento elaborado por la Secretaría de Educación Pública para describir las características deseables en la figura docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, con funciones directivas o de supervisión.

**Procesos de Selección.** Se refiere a los procesos en los que participan los aspirantes a ingresar, ser reconocidos o ser promovidos en el Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros.

**Requisitos.** Son las características necesarias que deben poseer los aspirantes previamente para poder ingresar a cualquier proceso de selección.

**Reconocimiento.** Proceso de selección comprendido dentro del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros que regula las distinciones, estímulos y opciones de desarrollo profesional para aquellos docentes, directivos o supervisores que destaquen por el desempeño en sus funciones.

**Sistema de Apreciación (SISAP).** Refiere al cuerpo de instrumentos de apreciación que son utilizados en los distintos procesos de selección para aportar información sobre el ordenamiento de las listas de prelación.

**Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM).** Instrumento del Estado para que el personal docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, con funciones directivas y de supervisión acceda a una carrera justa y equitativa.

**Unidad del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM).** Es un organismo administrativo desconcentrado con autonomía técnica, operativa y de gestión adscrito a la SEP, que tiene a su cargo las atribuciones le confiere la LGSCMM.

**Promoción horizontal.** Proceso de selección del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros que se lleva a cabo mediante un programa integrado por niveles de estímulo y con reglas de incorporación, promoción y permanencia diferenciadas en cada uno de ellos.

**Promoción vertical.** Proceso de selección comprendido dentro del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros que regula la selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión.

**I. Introducción**

La Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM), publicada el 30 de septiembre del 2019 en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2019), aborda la necesidad de contar con un Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM), que permita trazar las trayectorias típicas y atípicas de los maestros y las maestras de nuestro país, con procesos de selección que regulen desde su admisión a la función Docente, hasta la obtención de un Reconocimiento, o bien, una Promoción Horizontal y/o Vertical, garantizando así una carrera justa y equitativa. La Ley condiciona la participación en dichos procesos de selección al cumplimiento de los requisitos que se determinen para este fin y establece el conjunto de multifactores que serán ponderados para la elaboración de las listas de prelación, con base en las cuales serán asignadas las plazas o reconocimientos en cuestión.

Uno de los factores a ponderar dentro de los distintos procesos de selección son los resultados obtenidos en el Sistema de Apreciación (SISAP) de conocimientos y habilidades docentes. El SISAP se compone por una serie de instrumentos de apreciación que permiten medir distintos ámbitos de la práctica educativa, en términos de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que se consideran esenciales para su ejercicio dentro de la función docente, técnico docente, directivos, supervisores o asesores técnicos pedagógicos..

El presente documento presenta el Marco Referencial donde se detallan los referentes normativos y teóricos que subyacen al Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes docentes, uno de los instrumentos de apreciación cuya aplicación y calificación se considera parte del Proceso de Selección para la Promoción Vertical, en el que participan los aspirantes a obtener una plaza con funciones de Dirección en Educación Especial. Este instrumento tiene como objetivo principal valorar los conocimientos y aptitudes que se consideran necesarias para el ejercicio de la función Directiva en Educación Especial en los aspirantes a ser seleccionados conforme a los Perfiles profesionales que constituyen el referente oficial en cuanto a las características que se consideran esenciales para el desempeño de esta función.

El instrumento se caracteriza por ser una prueba objetiva de opción múltiple, desarrollada bajo el enfoque metodológico planteado por los modelos de diagnóstico cognitivo con una extensión de 60 ítems distribuidos en dos grandes módulos: un módulo general con 40 ítems orientados a la medición de aspectos comunes a la práctica Directiva y un módulo específico al desempeño de la función en Educación Especial.

**II. Marco normativo**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF, 1917) establece en su artículo tercero el derecho a la educación, en el cual se dispone que ésta será: obligatoria, universal, inclusiva, pública, gratuita y laica. Reconoce a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo y su contribución a la transformación social. Dispone el derecho al acceso a un sistema integral de formación, de capacitación y de actualización retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, y establece las disposiciones del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en sus funciones docente, directiva o de supervisión.

El 30 de Septiembre del 2019 entró en vigor la Ley General del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros, (LGSCMM) que establece el Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM) como herramienta del estado para garantizar el acceso a una carrera justa y equitativa a las maestras y los maestros del país, (DOF, 2019). El SCMM constituye un referente de la trayectoria profesional del personal docente, técnico docente, con funciones directivas, de supervisión o de asesoría técnica pedagógica en la Nueva Escuela Mexicana. Define como puntos de inflexión cuatro distintos procesos de selección, que regulan tanto la Admisión a la función pública educativa, como la obtención de una Promoción Horizontal dentro de sus funciones, un Reconocimiento o una Promoción Vertical a una función superior.

La LGSCMM (DOF, 2019) establece que la participación en cualquiera de los procesos de selección considerados en el SCMM es de carácter voluntario y está condicionada al cumplimiento de los requisitos que se establezcan de manera específica para cada proceso, (SEP. 2019a). En el caso particular de la Promoción Vertical, se consideran los siguientes requisitos:

1. Contar con una categoría registrada en el catálogo respectivo
2. Tener la categoría de antecedente inmediata inferior a la que aspira promoverse, correspondiente al nivel y servicio educativo en el que se desempeña. Debiendo ostentarla con código 10, o su equivalente en las entidades federativas
3. Participar en la promoción vertical con una categoría, acorde al centro de trabajo al que está adscrito
4. Desempeñar la función que corresponde a su categoría:
   1. Docente
   2. Subdirector
   3. Director
   4. Supervisor
5. Contar con el título de licenciatura conforme lo determine el perfil correspondiente
6. Cubrir el perfil establecido para la categoría a la que desea promoverse
7. Contar con experiencia mínima de cuatro años en la función docente y nombramiento definitivo para participar en el proceso de selección a la categoría inmediata superior
8. Contar con experiencia mínima de cinco años en la función directiva o de supervisión y nombramiento definitivo para participar en el proceso de selección a la categoría inmediata superior
9. Cumplir con las reglas de compatibilidad que emita la Unidad del Sistema, si cuenta con dos o más plazas, tanto previo a su participación en el proceso de selección a funciones de dirección o de supervisión como al promoverse, si es el caso
10. Contar con un mínimo de 30 horas/semana/mes, en el caso del personal docente de nivel de secundaria, y
11. Participar con un mínimo de 25 horas/semana/mes, en el caso del personal de educación física.

Para cada uno de los procesos de selección comprendidos en el SCMM, se considera la ponderación de un conjunto de factores, que se espera aporten información relevante sobre el nivel de preparación de cada aplicante y el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos con los que este cuenta para ejercer las funciones correspondientes a la plaza o nombramiento que se aspira obtener. Para el proceso de selección para la Promoción Vertical (DOF, 2019), se contemplan los siguientes multifactores:

1. Los resultados del SISAP
2. La antigüedad en el servicio.
3. La experiencia y tiempo de trabajo en zonas de marginación, pobreza y descomposición social.
4. El reconocimiento al buen desempeño por la comunidad educativa, con la participación de madres y padres de familia o tutores, alumnos y compañeros de trabajo.

**2.1. El Sistema de Apreciación como parte del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros**

El SCMM, como instrumento del estado que busca garantizar el acceso a una carrera justa y equitativa, considera la operación de un Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes (SISAP), conformado por distintos instrumentos de apreciación y que permite aportar información relevante para orientar la toma de decisiones, en términos del ordenamiento de las listas de prelación, a partir de las cuales se determinan los procesos de selección.

Es así que, dentro de los multifactores comprendidos por cada proceso de selección, el SISAP sirve para valorar los conocimientos, aptitudes y habilidades de los aspirantes en los procesos de admisión, reconocimiento y promoción. El SISAP es concebido en el marco de la LGSCMM (DOF, 2019) como una herramienta de valoración de la práctica docente, un sistema de apreciación que deberá cumplir en todo momento con las siguientes características:

1. Es *público*, en tanto que la información referente a los lineamientos definidos para su operación y su sustento normativo se encuentra al alcance de la población.
2. Es *transparente*, pues brinda a los participantes información detallada e individualizada sobre los resultados obtenidos en cada instrumento de apreciación.
3. Es *integral*, pues considera la medición de un amplio conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes caracterizadas como parte esencial de la práctica educativa.
4. Es *imparcial* y prioriza la necesidad de garantizar la falta de sesgos, prejuicios o tratamientos diferenciados.
5. Es *equitativo*, pues ofrece a los aspirantes las mismas oportunidades de demostrar sus habilidades, conocimientos y actitudes.
6. Es *sistemático*, porque la totalidad de instrumentos de apreciación que lo componen permiten trazar los aspectos esenciales de la práctica educativa, desde distintos enfoques metodológicos y con énfasis en distintos aspectos de la misma.
7. Es *dinámico*, porque considera la aplicación de una amplia gama de instrumentos de apreciación y modelos de medición, desarrollados con la más alta calidad técnica.
8. Está *orientado a la mejora*, porque busca identificar las fortalezas y áreas de mejora en los aspirantes que deciden participar de manera voluntaria en los diversos procesos de selección, lo que permite orientar la toma de decisiones informada para el diseño y uso de estrategias de formación contínua.

En cuanto al proceso de selección para la Promoción Vertical del personal que aspira a ocupar una plaza con funciones de Supervisión, el SISAP plantea la aplicación del Instrumento de conocimientos y aptitudes docentes, en conjunto con la Encuesta de Percepción de pares, alumnos y madres, padres o tutores sobre el Trabajo Directivo y aportaciones al Colectivo Docente y el Cuestionario de Habilidades Directivas.

**2.2. Perfiles, Criterios e Indicadores**

De acuerdo con la LGSCMM, corresponde a la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) de la Secretaría de Educación Pública (SEP) establecer los lineamientos generales que regularán perior, diferenciadas para el personal que desempeña funciones docentes, técnico docente, de asesoría técnico pedagógica, funciones directivas y de supervisión.

En el caso particular del Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes docentes aplicado como parte del proceso de selección para la Promoción Vertical a funciones de Dirección en Educación Especial, se toma como referencia el Perfil profesional expuesto en el *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Básica* (SEP, 2019b) y considera la medición de los siguientes dominios, criterios e indicadores:

1.- Dominio I. Asume su práctica y desarrollo profesional con apego a los principios filosóficos, éticos y legales de la Educación Mexicana.

Criterio 1.1. Asume en el ejercicio de su función directiva que la educación es un derecho fundamental de niñas, niños y adolescentes para su desarrollo integral y bienestar, a la vez que es un medio para la transformación social del país.

Criterio 1.2. Impulsa que toda la comunidad escolar establezca relaciones interpersonales armónicas y pacíficas centradas en la dignidad de las personas y el respeto a los derechos humanos.

Criterio 1.3. Asume su responsabilidad para participar en procesos de formación continua y superación profesional para fortalecer su práctica y contribuir a la transformación y mejora de la escuela.

2.- Dominio II. Reconoce la importancia de su función para construir de manera colectiva una cultura escolar centrada en la equidad, la inclusión, la interculturalidad y la excelencia.

Criterio 2.1. Conoce la cultura escolar del plantel educativo y las características sociales, culturales y lingüísticas de la comunidad en la que se ubica la escuela.

Criterio 2.2. Reconoce las prácticas de enseñanza y de gestión escolar que favorecen el aprendizaje de todas las niñas, niños y adolescentes.

Criterio 2.3. Impulsa la participación de toda la comunidad escolar para garantizar la formación integral de los alumnos en un marco de equidad, inclusión e interculturalidad.

3.- Dominio III. Organiza el funcionamiento de la escuela como un espacio para la formación integral de niñas, niños y adolescentes.

Criterio 3.1. Dirige la construcción de una perspectiva compartida de mejora de la escuela.

Criterio 3.4. Impulsa el desarrollo profesional de las maestras y los maestros para favorecer la transformación y mejora de las prácticas docentes.

4.- Dominio IV. Propicia la corresponsabilidad de la escuela con las familias, la comunidad y las autoridades educativas para favorecer la formación integral y el bienestar de los alumnos.

Criterio 4.1. Promueve la participación corresponsable de las familias y la comunidad en la labor educativa de la escuela, con base en el diálogo, el respeto y la confianza.

Criterio 4.2. Propicia que la escuela promueva y preserve los rasgos culturales, lingüísticos y ambientales de la comunidad, en un marco de respeto a los derechos humanos y de la infancia.

Criterio 4.3. Gestiona con las familias, la comunidad, la supervisión e instituciones, apoyos que favorecen el bienestar y desarrollo integral de los alumnos.

**III. Referentes teóricos**

De acuerdo con el Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación (2005) , los procesos de valoración de los distintos aspectos de la práctica educativa en sus funciones docente, técnico docente, directiva, de asesoría técnico pedagógica y de supervisión, pueden entenderse como una actividad continua y sistemática, que tiene por objetivo proporcionar la máxima información, procurando en todo momento respetar los más altos estándares de calidad técnica en cuanto a los planes de diseño, desarrollo y validación propuestos, las metodologías empleadas y los recursos administrados.

Partiendo del marco legal planteado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF, 1917), en su artículo tercero, destaca que la educación partirá de una mejora continua en el proceso de enseñanza aprendizaje. A este respecto, Abreu (2015) menciona que la mejora continua implica el establecimiento de un sistema que comprenda el aprendizaje como elemento intrínseco del proceso de valoración, así como el seguimiento de una filosofía de gestión y la participación activa de todas las personas inmersas en el proceso. De esta forma, considera imposible lograr la mejora continua sin utilizar plenamente la creatividad, los saberes y el saber hacer de las personas inmersas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los dominios propuestos en los perfiles profesionales empatan con esta concepción de la mejora continua, según la cual debe incorporarse los siguientes principios básicos en la educación: 1) el principio del compromiso ético pedagógico con el cambio; 2) el principio de la participación plena y la responsabilidad y 3) el principio del carácter continuo y prospectivo del proceso. Además de ello, los perfiles capturan los conjuntos teóricos establecidos por Fullan (2007): a) conocimiento del proceso enseñanza aprendizaje; b) entendimiento compartido y compromiso con altas metas; c) comunicación abierta y colaborativa para la resolución de situaciones; d) valoración continua de la enseñanza y aprendizaje, aprendizajes personales y profesionales, y por último, e) recursos para el proceso de enseñanza aprendizaje.

El instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes, como herramienta de apreciación del SISAP, funciona como una prueba cognitiva (Cohen, 2019) cuya resolución requiere de los participantes la aplicación de conocimientos y habilidades centrales a la práctica educativa de la función que aspira a desempeñar, de acuerdo con los Perfiles profesionales. Este instrumento es aplicado en los procesos de selección para la admisión, la promoción horizontal y la promoción vertical, contando con versiones específicas para cada una de las funciones educativas, de acuerdo con la plaza o reconocimiento al que se esté aspirando. Cada uno de estos instrumentos son elaborados bajo un marco de diagnóstico cognitivo (Lighton y Gierl, 2007) que permite traducir las respuestas registradas por los participantes en aciertos y errores que, más que sumar a una calificación final, permiten inferir cuáles son los conocimientos y habilidades que cada aspirante domina y cuáles requieren de fortalecimiento.

El contar con una herramienta de valoración de este tipo en cada proceso de selección permite no sólo orientar la toma de decisiones en cuanto a la resolución de cada proceso de selección, sino también informar a los participantes y a las autoridades educativas y otros agentes interesados en los resultados obtenidos, acerca de las áreas de mejora detectadas, a fin de orientar tanto el diseño de estrategias que favorezcan la formación contínua, como la elección de las mismas. Las virtudes de la aplicación de este tipo de pruebas en el ámbito educativo han sido ampliamente exploradas y reportadas en la literatura, (Montero, Monfils, Wang, Yen, Julian & Moody, 2003; Jang, 2009; Lee & Sawaki, 2009; Ketterlin-Geller & Tovanoff, 2009; Li, 2011; Li, Hunter & Lei, 2016; Ravand, 2016).

El instrumento de valoración de conocimientos y habilidades a responder por los aspirantes a obtener una Promoción Vertical a funciones directivas en educación especial, incorpora un módulo general que captura los elementos que se consideran centrales y comunes al ejercicio de la práctica directiva, tales como la procuración de los aspectos éticos y filosóficos relacionados con su práctica (Cullen, 2004; Filloux, 2008; Navarro, 2010; Ibáñez, 2013), la promoción de un ambiente de colaboración y participación en el colectivo escolar (Enguita, 1995; Loughlin & Suina, 1997; Del Rey, Ruiz & Feria, 2009; Fierro, García & Fortoul, Martínez, Macouzet & Jiménez, 2013), el fomento de un ambiente de aprendizaje equitativo e incluyente que considere las características de todos los estudiantes (Echeita & Sandoval, 2002; Blanco, 2006; Fernández, 2013).

El instrumento incorpora también un módulo específico para valorar las habilidades y conocimientos que se relacionan de manera particular con el ejercicio de la función directiva en educación especial, que requiere del aspirante el estar familiarizado con el vasto conjunto de recursos y estrategias diseñadas para la atención de estudiantes con necesidades educativas especiales, así como una alta sensibilidad para la detección de estas necesidades y la flexibilidad necesaria para ajustar su práctica en aras de atenderlas, promoviendo en todo momento un ambiente de aprendizaje equitativo, inclusivo y en contacto con las características y necesidades de los estudiantes, (Manzano, 1994; Castanedo, 1997; Redruello & Sánchez, 2002; Schewe, 2017)

**IV. Referencias**

1. Abreu, O. L. L., Muñoz, J. J. G., Monter, I. B., & Cobas Vilches, M. E. (2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. *Revista Educación Médica del Centro*, *7*(4), 196-215.
2. Blanco, R. (2006). La equidad y la inclusión social: uno de los desafíos de la educación y la escuela hoy. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, *4*(3), 1-15.
3. Castanedo, C. (1997). *Bases psicopedagógicas de la educación especial*. Universidad de Oviedo.
4. Cohen, Y. (2019). The Handbook of Cognition and Assessment; Frameworks, Methodologies, and Applications.
5. Coronas, T. T. (2003). ¿ La mejor estrategia docente? La gestión del conocimiento. *Educar*, (32), 9-24.
6. Cullen, C. A. (2004). *Perfiles ético-políticos de la educación*. Buenos Aires: Paidós.
7. Del Rey, R., Ruiz, R. O., & Feria, I. (2009). Convivencia escolar: fortaleza de la comunidad educativa y protección ante la conflictividad escolar. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, (66), 159-180.
8. Diario Oficial de la Federación (1917). Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. México, Ciudad de México, 5 de febrero de 1917.
9. Diario Oficial de la Federación (2019). Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros. México, Ciudad de México, 30 de septiembre de 2019.
10. Echeita Sarrionandía, G., & Sandoval Mena, M. (2002). Educación inclusiva o educación sin exclusiones. *Revista de educación*, *327*, 31-48.
11. Enguita, M. F. (1995). La profesión docente y la comunidad escolar. *Morata*.
12. Fernández Batanero, J. M. (2013). Competencias docentes y educación inclusiva. *Revista electrónica de investigación educativa*, *15*(2), 82-99.
13. Fierro Evans, M. C., Tapia García, G., Fortoul Ollivier, B., Martínez-Parente Zubiría, R., Macouzet del Moral, M., & Jiménez Muñoz-Ledo, M. (2013). Conversando sobre la convivencia en la escuela: Una Guía para el auto-diagnóstico de la convivencia escolar desde las perspectivas docentes. *RIEE. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*.
14. Filloux, J. C. (2008). *Epistimologia, ética y ciencias de la educación* (Vol. 2). Editorial Brujas.
15. Fullan, M. (2007). Educational reform as continuous improvement. *The keys to effective schools: Educational reform as continuous improvement*, 1-12.}
16. Ibáñez-Martín, J. A. (2013). Ética docente del siglo XXI: Nuevos desafíos. *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativas*, (43), 17-31.
17. Jang, E. E. (2009). Cognitive diagnostic assessment of L2 reading comprehension ability: Validity arguments for Fusion Model application to LanguEdge assessment. Language Testing, 26(1), 031-73.
18. Ketterlin-Geller, L. R., & Yovanoff, P. (2009). Diagnostic assessments in mathematics to support instructional decision making. Practical Assessment, Research & Evaluation, 14(16), 1-11.
19. Leighton, J. & Gierl, M. (2007). Defining and evaluating models of cognition used in educational measurement to make inferences about examinees’ thinking processes. Educational Measurement: Issues and Practice, 26(2), 3-16.
20. Lee, Y. W., & Sawaki, Y. (2009). Application of three cognitive diagnosis models to ESL reading and listening assessments. Language Assessment Quarterly, 6(3), 239-263.
21. Li, H. (2011). A cognitive diagnostic analysis of the MELAB reading test. Spaan Fellow, 9, 17-46.
22. Li, H., Hunter, C. V., & Lei, P. W. (2016). The selection of cognitive diagnostic models for a reading comprehension test. Language Testing, 33(3), 391-409.
23. Loughlin, C. E., & Suina, J. H. (1997). *El ambiente de aprendizaje: diseño y organización* (Vol. 3). Ediciones Morata.
24. Manzano, E. S. (1994). *Introducción a la educación especial*. Editorial Complutense.
25. Montero, D. H., Monfils, L., Wang, J., Yen, W. M., Julian, M. W., & Moody, M. (2003). Investigation of the application of cognitive diagnostic testing to an end-of-course high school examination. In annual meeting of the National Council on Measurement in Education, Chicago, IL.
26. Navarro, E. M. (2010). *Ética profesional de los profesores*. Desclée de Brouwer.
27. Picardo, O. Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación, San Salvador, Centro de Investigación Educativa/Colegio García Flamenco, 2005.
28. Ravand, H. (2016). Application of a cognitive diagnostic model to a high-stakes reading comprehension test. Journal of Psychoeducational Assessment, 34(8), 782-799.
29. Redruello, R. E. A., & Sánchez, M. Á. (2002). *Educación especial: áreas curriculares para alumnos con necesidades educativas especiales*. Pearson Educación.
30. Schewe, C. L. (2017). Discapacidad, Educación Especial Y Educación Inclusiva Reflexiones necesarias/Disability, Special Education & Inclusive Education. *Revista Internacional de Educación y Aprendizaje*, *5*(1).
31. Secretaría de Educación Pública (2019a) Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en educación básica (Promoción vertical).
32. Secretaría de Educación Pública (2019b) Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica: Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y supervisión. Ciclo escolar 2020-2021.

**V. Anexos o Apéndice**