**Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes**

**Documento rector**

**ÍNDICE DE CONTENIDOS**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Presentación | | | | 5 |
| I. El Sistema de Apreciación de Conocimientos y Actitudes en el marco del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros | | | | 9 |
|  | 1.1 Qué es el Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes y cuáles son sus propósitos | | | 10 |
|  | 1.2 Referentes del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes | | | 11 |
|  | 1.3 Cualidades del Sistema de apreciación | | | 13 |
|  | 1.4 Terminología del Sistema de apreciación para fines de medición | | | 15 |
|  | 1.5 La funcionalidad del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes para el Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros | | | 18 |
|  | 1.6 Composición del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes | | | 20 |
|  | 1.7 Los instrumentos para la apreciación de conocimientos y aptitudes | | | 24 |
| II. Mecanismos de diagnóstico y selección de aspirantes en el marco del SGCMM | | | | 27 |
|  | 2.1 Requisitos y multifactores | | | 28 |
|  | 2.2 Etapas del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes | | | 29 |
|  | | 2.2.1 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para la admisión | | 30 |
|  | | | Etapa 1. Curso de habilidades docentes para la Nueva Escuela Mexicana | 30 |
|  | | | Etapa 2. Descripción del Instrumento de conocimientos y aptitudes docentes | 31 |
|  | | 2.2.2 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para la promoción vertical | | 32 |
|  | | | Etapa 1. Encuesta de percepción | 33 |
|  | | | Etapa 2. Cuestionario de habilidades directivas y de supervisión | 35 |
|  | | | Etapa 3. Examen de valoración de conocimientos y aptitudes para la promoción a funciones de dirección y supervisión | 36 |
|  | | 2.2.3 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de evaluación diagnóstica | | 37 |
|  | | | Etapa 1. Encuesta de percepción | 38 |
|  | | | Etapa 2. Cuestionario de habilidades socioemocionales | 39 |
|  | | | Etapa 3. Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes | 40 |
|  | | 2.2.4 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para la promoción horizontal | | 41 |
|  | | | Etapa 1. Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción horizontal | 41 |
|  | | | Etapa 2. Proyecto de seguimiento del trabajo de los alumnos | 42 |
|  | | | Etapa 3. Entrevistas con comité revisor acerca del seguimiento al trabajo de sus alumnos | 43 |
|  | | | Etapa 4. Cuestionario de habilidades socioemocionales | 43 |
|  | | | Etapa 5. Observación de clase realizada por pares externos (solo para docentes y técnicos docentes) | 44 |
|  | | 2.2.5 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para el reconocimiento | | 45 |
|  | 2.3 Valoración del cumplimiento de multifactores | | | 46 |
| Referencias | | | | 47 |

**ÍNDICE DE FIGURAS**

|  |  |
| --- | --- |
| Figura 1. Procesos de diagnóstico y selección del SCMM | 6 |
| Figura 2. Trayectoria de carrera de las Maestras y los Maestros | 7 |
| Figura 3. Cualidades del Sistema de apreciación | 14 |
| Figura 4. Terminología del SISAP para fines de valoración | 16 |
| Figura 5. Funcionalidad del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes | 19 |
| Figura 6. Composición del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes | 20 |
| Figura 7. Instrumentos del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes para el proceso de admisión | 30 |
| Figura 8. Instrumentos de apreciación para el proceso de promoción vertical | 33 |
| Figura 9. Instrumentos de apreciación para la Evaluación diagnóstica | 37 |
| Figura 10. Instrumentos de apreciación para la promoción horizontal | 41 |

**ÍNDICE DE TABLAS**

|  |  |
| --- | --- |
| Tabla 1. Multifactores del Sistema de Carrera para los procesos de selección | 10 |
| Tabla 2. Instrumentos del SISAP en los que se incorpora el contexto | 13 |
| Tabla 3. Herramientas del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes | 25 |
| Tabla 4. Requisitos y factores por proceso de selección y de evaluación diagnóstica | 28 |
| Tabla 5. Informantes clave para aplicar la encuesta de percepción | 33 |
| Tabla 6. Informantes clave para la encuesta de percepción de la Evaluación diagnóstica | 38 |

PRESENTACIÓN

De acuerdo con las disposiciones legales que sustentan el Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM), este Sistema de Carrera es entendido como un instrumento normativo que regula y orienta la vida profesional del personal docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, directivo y de supervisión de educación básica, a efecto de que este personal pueda acceder a una carrera justa y equitativa.

En un marco de transparencia, equidad e imparcialidad el Sistema de Carrera determina los requisitos y procedimientos para seleccionar a los candidatos a ingresar al sistema público educativo y para la promoción del personal activo, así como para el otorgamiento de estímulos e incentivos como reconocimiento a su buen desempeño.

Por su parte, la Ley General en Materia de la Mejora Continua de la Educación (LGMMCE) contempla como parte del mismo Sistema de Carrera, un proceso de evaluación diagnóstica que busca valorar las cualidades del personal de educación básica con el propósito de fortalecer sus capacidades en aras de contribuir a la mejora educativa.

Los procesos de admisión, promoción y reconocimiento por los pueden optar los aspirantes para diseñar su trayecto profesional, así como el proceso de evaluación diagnóstica, lo que estos implican y la población que puede ser aspirante o candidata a ellos, se ilustran en la siguiente figura. Procesos que en su conjunto pretenden contribuir a la revalorización de la función social de las maestras y los maestros en el marco de la Nueva Escuela Mexicana.

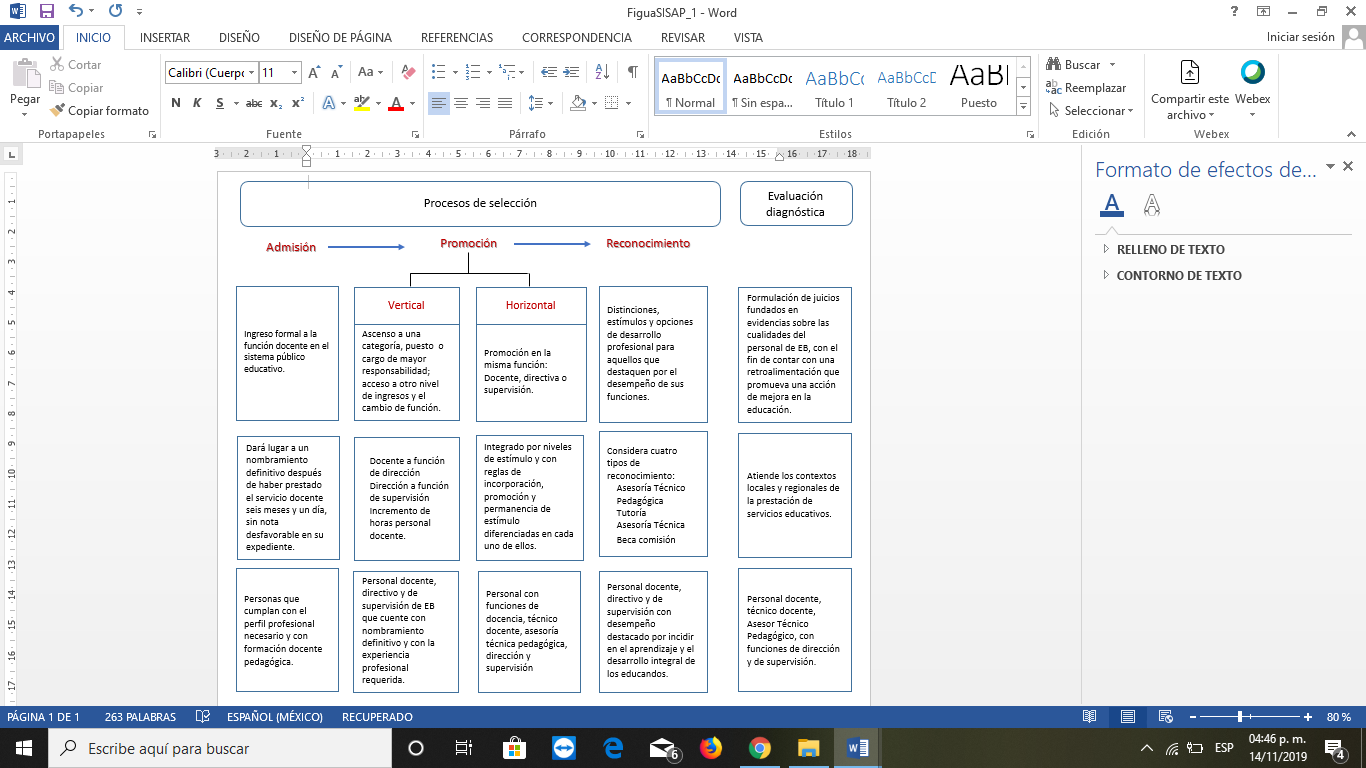
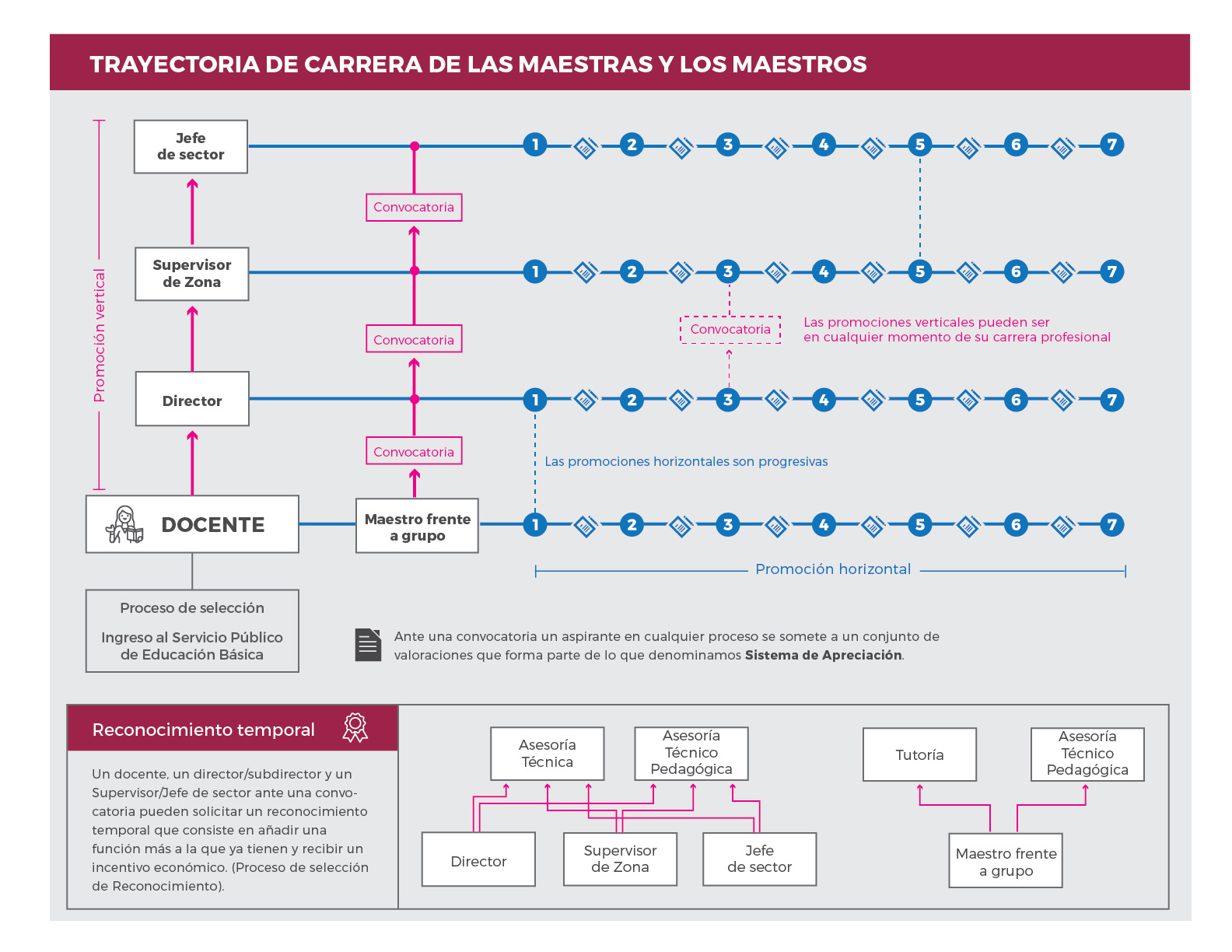


Figura 1. Procesos de diagnóstico y selección del SCMM

Estos procesos de selección para la admisión, la promoción y el reconocimiento, constituyen momentos coyunturales e implican puntos de cambio para la trayectoria profesional. Mediante estos se brinda oportunidad a los participantes de transitar de manera progresiva en las distintas opciones de carrera o cambiar de funciones. (Ver figura 2). Cada uno de estos momentos o puntos de cambio de cada proceso exige y refleja de manera diferenciada la demostración y aplicación de ciertos conocimientos y aptitudes adquiridos durante la formación inicial y la experiencia laboral. Conocimientos y aptitudes que se consideran necesarios para contribuir al desarrollo integral y máximo logro de aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

Fuente: Elaboración propia a partir de la LSCMM y LGMMCE: 2019.

Figura 2. Trayectoria



Fuente: Elaboración propia a partir de la LSCMM: 2019.

Para asegurar que los aspirantes a dichos procesos cuentan con lo necesario para ingresar a la carrera docente, promoverse o recibir algún reconocimiento dentro de su trayectoria profesional, de manera que logren desempeñarse como agentes fundamentales de los servicios educativos para la educación básica en los distintos contextos sociales y culturales y en un marco de transparencia, equidad e imparcialidad, el Sistema de Carrera considera la importancia de contar con un Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes (SISAP).

Es así que la valoración de conocimientos y aptitudes que promueve el SISAP mediante una diversidad de instrumentos, se observa como un elemento que retroalimenta la trayectoria del personal docente, directivo y de supervisión así como los programas de formación, capacitación y actualización que ofrece el Sistema Educativo Nacional.

Entre las características de esta valoración destaca la recuperación de información a partir de dos fuentes: una, proveniente de los propios evaluados y la segunda, proporcionada por informantes clave que dan cuenta a partir de su percepción, de la forma en que los aspirantes desempeñan su función.

Los resultados de la aplicación de los instrumentos del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes además de proporcionar evidencia que fundamente las decisiones para seleccionar a los candidatos que desean ingresar y dar continuidad a su trayectoria, favorece la mejora personal y profesional de los participantes, al identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad con base en los criterios e indicadores que definen una buena práctica educativa, promoviendo con ello, su compromiso ético y profesional.

De tal manera que el Sistema de Carrera a través del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes visibiliza y hace patente el compromiso y el sentido de responsabilidad que asumen aquellos que hacen de la práctica educativa su profesión, cumpliendo con la función social que ésta conlleva.

I. El Sistema de Apreciación de Conocimientos y Actitudes en el marco del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros

* 1. Qué es el Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes y cuáles son sus propósitos

El Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes es concebido como el tercero de los tres elementos multifactoriales del Sistema de Carrera que requieren cumplir los aspirantes a los distintos procesos de selección, de admisión, promoción y reconocimiento. El primer elemento multifactorial (Tabla 1) consiste en la presentación de los **requisitos** establecidos en la convocatoria respectiva, para ser aceptado en el proceso al que se aspira. El segundo elemento multifactorial refiere a los **factores** profesionales indispensables para continuar en el proceso. Tanto los requisitos como los factores, integran la fase 1 que es previa a la selección.

La fase 2, que refiere propiamente al momento en que se decide si el aspirante es seleccionado a ingresar, promoverse o recibir algún tipo de reconocimiento dentro del Sistema Educativo, corresponde a las **etapas de** **valoración de conocimientos y aptitudes.** Estas etapas debe presentarlas necesariamente el aspirante.

Evaluación diagnóstica

Tabla 1. Multifactores del Sistema de Carrera para los procesos de selección

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Fase** | **Impacto en el proceso** | **Rubro de multifactores** | **Condición para el aspirante** |
| 1 | Previa a la selección | Requisitos | Indispensables para participar en el proceso de selección |
| Factores | Indispensables para continuar en el proceso de selección (al menos 3 de ellos) |
| 2 | Selección | Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes | Participación necesaria de acuerdo con el proceso de selección al que se aspire |

Ante este marco, el SISAP es un conjunto de elementos, procesos y sujetos cuya integración y relaciones permite cumplir con sus propósitos principales que consisten en:

* Valorar de manera integral los conocimientos y aptitudes especializadas y necesarias para el ejercicio profesional en los aspirantes, sean docentes y técnicos docentes, directivos o supervisores de educación básica, para ser seleccionados en los procesos de admisión, promoción y reconocimiento, y continuar su trayectoria profesional.
* Reconocer los conocimientos y aptitudes que poseen los participantes de la evaluación diagnóstica e identificar las acciones formativas pertinentes para atender sus áreas de mejora.
  1. Referentes del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

Para garantizar que los procedimientos del SISAP y los elementos que se diseñen y generen a partir de estos permitan valorar y aportar información relevante sobre los conocimientos y aptitudes de los aspirantes en los distintos procesos de selección que comprenden el Sistema de Carrera de las Maestros y los Maestros, así como de los sustentantes de la evaluación diagnóstica, el SISAP toma como referentes:

* Las **disposiciones legales** que le dan sustento y sentido al SISAP y que regulan los procesos de selección y de evaluación diagnóstica. En ellas se identifican los propósitos de estos procesos, la población objetivo, así como los requisitos, factores y etapas de apreciación asociados a cada uno. Además de referir los principios y criterios educativos vigentes que orientan los procesos pedagógicos.
* La **población objetivo** que refieren a los aspirantes o candidatosa los distintos procesos de selección o de evaluación diagnóstica, donde pueden figurar los docentes, técnico docentes, asesores técnico pedagógicos, personal con funciones de dirección y de supervisión, de acuerdo con el proceso al que aspiran. Representan también la población objetivo del SISAP porque serán los sujetos que tendrán que cumplir con las etapas de valoración establecidas para el proceso en el que participan conforme al marco normativo vigente.
* Los **perfiles, criterios e indicadores** entendidos como herramientas normativas que describen lo que deben saber, ser capaces de hacer y de ser las maestras y los maestros para favorecer el aprendizaje y bienestar de los educandos. Al concebirse como guías del desempeño eficiente de docentes, técnicos docentes, asesores técnico pedagógicos, directivos ysupervisores constituyen un marco referencial de carácter cualitativo y cuantitativo para valorar en los aspirantes las capacidades necesarias.
* Los **procesos de selección** a los que pueden aspirar los docentes, técnico docentes, asesores técnico pedagógicos, directivos y supervisores como un trayecto a lo largo de la vida profesional que inicia con la admisión al Sistema Educativo Nacional, la promoción horizontal por niveles en la función docente, de dirección y de supervisión, así como la movilidad del personal a la función siguiente; además del otorgamiento de incentivos temporales como una forma de reconocimiento a sus capacidades y a su desempeño. Procesos que constituyen opciones de profesionalización de su práctica y contribuyen a ampliar su experiencia ysus conocimientos, fortalecer sus capacidades ymejorar su desempeño. Representan otro de los referentes nucleares del SISAP porque las herramientas que se diseñen y apliquen requieren centrarse en valorar lo que debe saber y ser capaz de hacer quien aspira a la admisión, la promoción o el reconocimiento.
* La **evaluación diagnóstica** entendidacomounproceso que da cuenta de las cualidades de los actores escolares con el propósito de promover acciones de mejora. Son una referencia para el SISAP porque sus herramientas requieren identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del personal docente, directivo o de supervisión respecto de sus capacidades, conocimientos, aptitudes, habilidades o destrezas y actitudes, que contribuyen al logro del aprendizaje y desarrollo integral de los educandos para:
* Retroalimentar al Sistema Integral de Formación, Capacitación y Actualización.
* Permitir a los participantes contar con un diagnóstico personal para trazar su propio trayecto formativo.
* El **contexto** que el SISAP asume como referente desde dos vertientes: la primera que se relaciona con la pertinencia de los instrumentos en atención a la finalidad de cada uno de los procesos del Sistema de Carrera, a las particularidades y diferencias de los perfiles profesionales de los aspirantes, así como a las condiciones locales y regionales en que estos se desempeñan. La segunda que alude a que a través de los contenidos de los instrumentos se valora cómo esos actores contextualizan su práctica profesional para contribuir en el desarrollo y en el aprendizaje de los educandos.

Si bien en las primeras aplicaciones de las etapas de valoración se contempla la factibilidad de emplear instrumentos con contenidos genéricos, y paulatinamente se irán desarrollando instrumentos específicos por nivel educativo y modalidad, se tiene previsto asegurar la pertinencia de las herramientas y de sus contenidos al considerar en su planeación, diseño y validación a cuerpos colegiados integrados por sujetos con conocimientos y experiencia en las figuras por evaluar y los correspondientes niveles y modalidades educativas, a fin de asegurar que las tareas evaluativas o reactivos reflejen los conocimientos y aptitudes propias de las figuras a evaluar considerando los contextos particulares en que se desempeñan de acuerdo con los fines, criterios e indicadores establecidos en cada proceso.

La consideración del contexto se verá reflejada en los instrumentos de apreciación de conocimientos y aptitudes al integrar elementos locales y específicos por figura que permitirán valorar elementos particulares del contexto de cada sustentante. Para ello los instrumentos considerarán ítems cognitivos y situacionales que identifiquen los conocimientos y aptitudes que el personal docente, directivo y de supervisión ponen en juego para generar ambientes y oportunidades propicios para el desarrollo y aprendizaje de los educandos considerando las situaciones del contexto escolar, familiar, social, lingüístico y cultural identificadas en los perfiles profesionales que deben ser atendidas por los participantes como parte de su ejercicio profesional cotidiano.

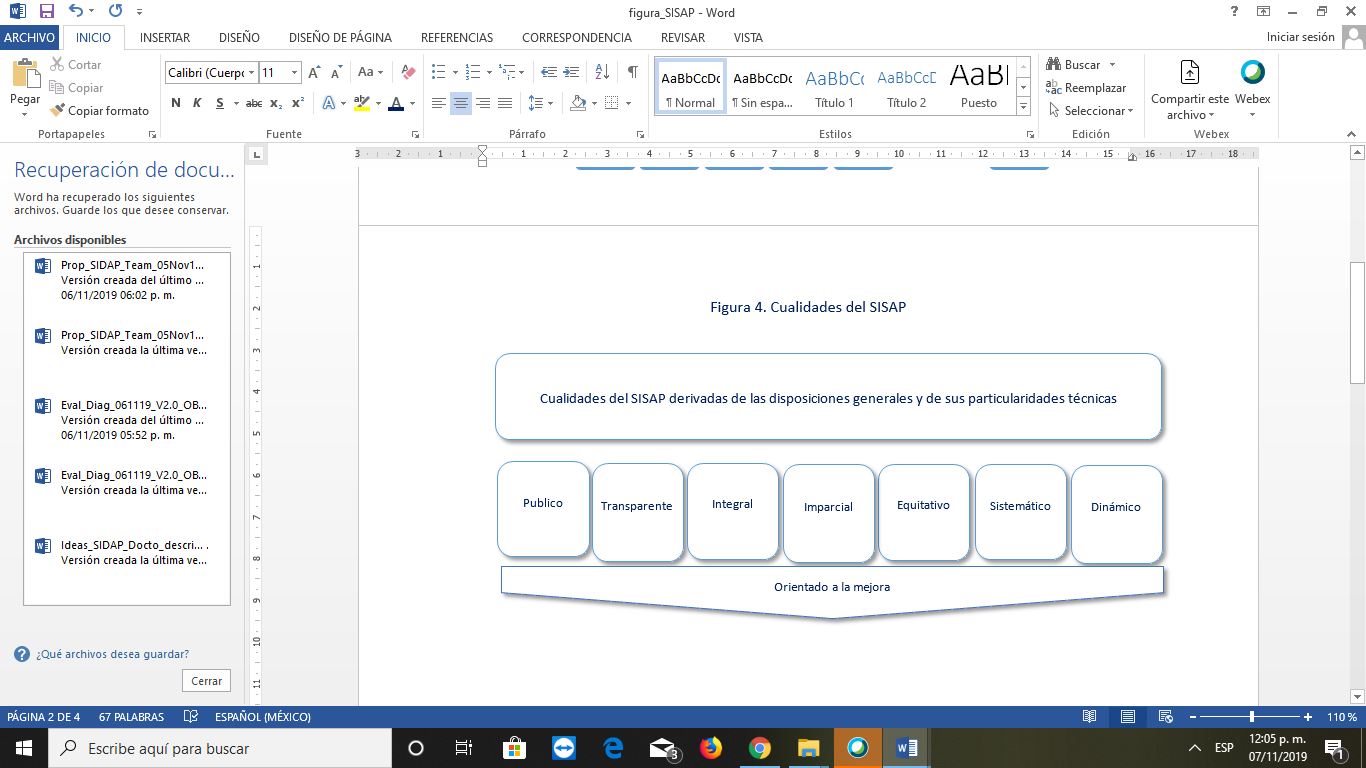
Los instrumentos y los informantes clave que el SISAP considera viables para obtener un reflejo cercano a la realidad de esas prácticas de mediación se identifican en la siguiente tabla.

Tabla 2. Instrumentos del SISAP en los que se incorpora el contexto

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Proceso** | **Instrumento** | **Informantes clave** |
| Admisión | Curso Habilidades docentes para la Nueva Escuela Mexicana | Aspirante |
| Promoción vertical | Encuesta de percepción sobre el trabajo docente y aportaciones al colectivo escolar | Pares, alumnos y padres de familia |
| Cuestionario de habilidades directivas y de supervisión | Aspirantes |
| Promoción horizontal | Seguimiento del trabajo de alumnos | Autoridad inmediata y aspirantes |
| Entrevista sobre el proyecto de intervención | Comité de revisión |
| Observación de clase | Pares externos |
| Evaluación diagnóstica | Encuesta de percepción sobre la práctica profesional | Autoridad inmediata y padres de familia |
| Cuestionario de habilidades socioemocionales | Aspirante |

* 1. Cualidades del Sistema de apreciación

El SISAP presenta una serie de cualidades (Figura 3) que atienden a las disposiciones en materia del SCMM, tales como que sea: público, transparente, integral, imparcial, equitativo, sistemático y dinámico.



Fuente: Elaboración propia a partir de la LSCMM: 2019.

Figura 3. Cualidades del Sistema de apreciación

**Público**, al dar a conocer con anticipación los referentes normativos, es decir los perfiles, criterios e indicadores que toma como referente para diseñar las herramientas para la apreciación de los conocimientos y aptitudes en las distintas figuras, así como las etapas y los procedimientos que precisan las acciones, momentos e instrumentos correspondientes.

**Transparente**, al brindar a los sustentantes información individualizada sobre los resultados obtenidos en las diferentes etapas de apreciación de acuerdo con los procesos en los que estén inscritos.

**Integral**, porque las herramientas que emplea buscan apreciar conocimientos y capacidades tomando como referente los rasgos deseables de un buen docente, técnico docente, directivo o supervisor, así como los conocimientos y las capacidades necesarias para desempeñar la práctica conforme a dichos rasgos, lo que a su vez favorecerá el aprendizaje y desarrollo de los educandos.

**Imparcial**, porque la construcción de sus herramientas de apreciación de conocimientos y aptitudes, así como su aplicación, calificación, devolución y uso de resultados responden a criterios objetivos y están libres de sesgos, prejuicios o tratamientos diferenciados.

**Equitativo**, al ofrecer a los aspirantes las mismas oportunidades de presentar los instrumentos considerados en las etapas de valoración establecidas para cada proceso de selección o para la evaluación diagnóstica. Los instrumentos consideran en su diseño las diferencias de los perfiles profesionales por evaluar y las características del contexto en el que se desempeñan.

**Sistemático**, al planear los instrumentos que son pertinentes para valorar lo necesario en los aspirantes a los distintos procesos y al estar integrado de diversos componentes que consideran elementos, cognitivos, situacionales y socioemocionales, los cuales son el insumo esencial para la mejora a través de procesos de formación continua. Al emplear técnicas y métodos psicométricos que permitan integrar información detallada y confiable sobre los niveles de dominio en los contenidos evaluados.

**Dinámico**, porque emplea diversos instrumentos de valoración para obtener información directa de los sujetos a evaluar y de informantes clave. Además de recurrir a diversas herramientas informáticas para devolver los resultados de manera individualizada y contextualizada, prácticamente en tiempo real para el sustentante y la toma de decisiones de la autoridad educativa.

**Orientado** **a la mejora**, porque todas las herramientas que utiliza permiten la identificación de fortalezas y áreas de mejora que constituyen una forma de aprender sobre lo que requiere mejorarse, mediante acciones de formación, capacitación y actualización.

* 1. Terminología del Sistema de apreciación para fines de medición

Con el fin de puntualizar los términos que se emplearán para la valoración de aquello que los aspirantes a los procesos de selección y candidatos a la evaluación diagnóstica requieren saber, saber hacer y ser, se retoman las disposiciones legales que refieren a lo que se espera que demuestren y que se valore mediante el Sistema de Apreciación de Conocimientos y Habilidades.

En este sentido, uno de los principios del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros señala que quienes desempeñen las funciones docentes, de técnico docente, de asesoría técnica pedagógica, de dirección o de supervisión de la educación básica *deberán reunir las* ***cualidades*** *personales y* ***competencias*** *profesionales conforme a los criterios e indicadores que determine la Secretaría, para asegurar que cuenten con los* ***conocimientos****,* ***aptitudes****,* ***actitudes*** *y* ***capacidades*** *que correspondan a los distintos contextos sociales y culturales*. (LGSCMM, Art. 13)

Con base en ello, dispone que *los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento…tomarán en cuenta los contextos regionales del servicio educativo y considerarán la valoración de los* ***conocimientos****,* ***aptitudes*** *y experiencia de las maestras y los maestros* (LGSCMM, Art. 14, fracción V). Por otra parte, la ley dispone también el establecimiento del *proceso de valoración de* ***habilidades*** *socioemocionales* (LGSCMM, Art. 14, fracción X).

De manera específica, en los procesos de admisión y para la promoción a cargos de dirección o de supervisión de educación básica contempla como uno de los elementos multifactoriales *un sistema que permita apreciar los* ***conocimientos*** *y* ***aptitudes*** *necesarios del aspirante para lograr el desarrollo y máximo logro de aprendizaje de los educandos* (LGSCMM, Art. 39, fracción V inciso a; Art. 42, fracción VII inciso a). En el caso de la evaluación diagnóstica la Ley General en Materia de la Mejora Continua de la Educación, esta señala que será *un proceso para apreciar las* ***capacidades****,* ***conocimientos****,* ***aptitudes****,* ***habilidades****,* ***destrezas*** *y* ***actitudes*** *del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, para detectar las fortalezas e identificar sus áreas de oportunidad*. (LGMMCE, Art. 20).

En las disposiciones anteriores se identifican los términos que aluden a las cualidades personales y competencias profesionales que deberán poseer los aspirantes a los procesos de selección: conocimientos, aptitudes, actitudes, capacidades y habilidades socioemocionales. Para efectos de diseño y emisión de resultados de las distintas herramientas del SISAP, como se muestra en la figura 4 esta variedad de conceptos se aglutinarán en dos términos: **conocimientos** y **aptitudes** (incluyendo **habilidades y actitudes**), al referir a lo que se enfocan en evaluar los instrumentos del SISAP.

Figura 4. Terminología del SISAP para fines de valoración

Fuente: Elaboración propia a partir de la LSCMM: 2019.

Dado que en los apartados legales citados se establecen en ocasiones como sinónimos sin serlo, se considera necesario precisar estos conceptos.

Los **conocimientos** entendidos como el corpus de hechos, principios, teorías y prácticas relacionado con la función docente, directiva o de supervisión. Este corpus se integra con conocimientos de carácter teórico y procedimental. Los conocimientos teóricos comprenden aseveraciones sobre acontecimientos específicos, hechos y generalizaciones empíricas, y también principios fundamentales sobre la naturaleza y realidad educativa y de los contextos donde se desarrolla. El conocimiento procedimental, por su parte, engloba exploraciones, métodos, planes, prácticas, procedimientos, secuencias, estrategias, tácticas, técnicas y soluciones prácticas relacionadas con el fenómeno educativo (Ohlsson, 1994; Cedefop, 2008).

Las **aptitudes** que refieren a todas aquellas condiciones innatas o resultado de la experiencia, que son necesarias para llevar a cabo una función docente, de asesoría técnica pedagógica, directiva o de supervisión. Estas aptitudes comprenden el pensamiento crítico e innovador, las aptitudes interpersonales, las aptitudes intrapersonales, las aptitudes ligadas a la ciudadanía mundial, la alfabetización mediática e informacional, etc. La valoración de aptitudes a través del SISAP abarca los aspectos definidos para las funciones de docencia que se encuentran señalados en la ley de referencia, tales como: la relación con la comunidad local, el desarrollo de pensamiento crítico y filosófico, el mejoramiento integral y constante del educando, además de la planeación, el dominio de los contenidos, el ambiente en el aula, las prácticas didácticas pertinentes, el máximo aprovechamiento escolar y aprendizaje de los alumnos, la solidaridad en la escuela, y el diálogo y participación con madres y padres de familia o tutores, así como los aspectos principales de las funciones de asesoría técnica pedagógica, dirección y supervisión. Este término mantiene una estrecha relación con el de habilidades y destrezas, de los que suele considerarse como sinónimo. Sin embargo, bajo la concepción que se describe, este término es más amplio e implica las acepciones de habilidades y destrezas. (Adaptado de: LGSCMM, Art. 8 Fracc. VII; SEP, 2017; UNESCO, 2006, UNESCO-IBE, 2013)

Las **habilidades** que se conciben comola facultad adquirida que muestra un docente, directivo o supervisor en la ejecución física, o mental de las tareas propias de su función. Las habilidades no están dadas en cada individuo, sino que se desarrollan en la interacción que tienen con el ambiente, de modo que los procesos individuales de aprendizaje y los procesos sociales de interacción necesitan coordinarse para lograr su mejora. En la práctica educativa típica, los términos "habilidad" y "aptitud", suelen abordarse como sinónimos; sin embargo, las primeras se distinguen de las segundas porque se desarrollan a partir de la práctica en concurrencia del hábito y del conocimiento de los procesos a seguir (SEP, 2017: 654; Pellegrino, 2009; UNESCO-IBE, 2013)

**Actitudes:** Disposición que refleja los conocimientos, creencias, sentimientos, motivaciones y características individuales que el personal docente, directivo y de supervisión tiene respecto del desempeño de sus funciones para contribuir en el logro de los aprendizajes, desarrollo y bienestar de los educandos. Disposiciones basadas en sus valores y creencias que son importantes para despertar y mantener el interés, la atención y el aprovechamiento de sus alumnos y que favorecerá su deseo por continuar su aprendizaje. (Adaptado de: SEP, 2017; UNESCO-IBE, 2013)

* 1. La funcionalidad del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes para el Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros

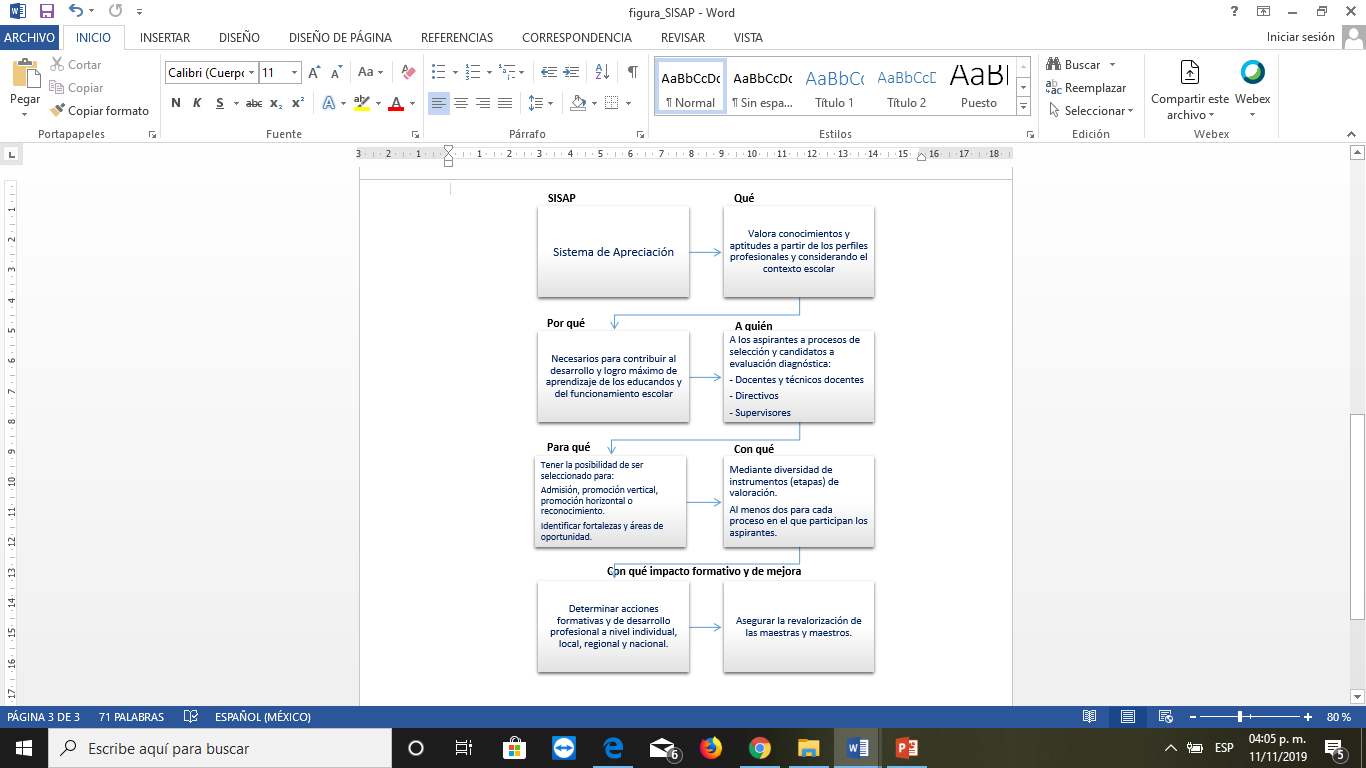
Para cumplir con los propósitos del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes, este considera el diseño, validación y aplicación de un conjunto de instrumentos de diversas características que permitan dar atención a los requerimientos de valoración de las distintas figuras y las etapas planteadas para cada proceso del Sistema de Carrera. El SISAP emplea métodos y técnicas específicas que garantizan la construcción de los instrumentos de valoración más pertinentes y se basa en modelos psicométricos que aseguran la solidez en el análisis y el uso de los resultados derivados de las aplicaciones de estos instrumentos.

En este sentido, como se ilustra en la figura 5, la funcionalidad del SISAP para el Sistema de Carrera consiste en valorar mediante una diversidad de instrumentos que los aspirantes a ingresar al servicio, promoverse o recibir algún reconocimiento cuentan con los conocimientos y aptitudes requeridos conforme a los perfiles, criterios e indicadores establecidos para el personal docente, con funciones de dirección y supervisión, los cuales representan el referente de la buena práctica para favorecer el aprendizaje de los alumnos y el buen funcionamiento de las escuelas, en diversidad de contextos.

Mediante los instrumentos que se aplican en las etapas de valoración de los participantes a los distintos procesos se captará información que permita:

* Dar cuenta de manera integral de sus conocimientos y aptitudes para contribuir al desarrollo y máximo logro de aprendizaje de los educandos.
* Decidir el acceso de los aspirantes al Sistema Educativo Nacional para cubrir las plazas docentes vacantes
* Considerar la promoción vertical u horizontal del personal en servicio, así como su candidatura a recibir algún estímulo.

La información brindará también a las maestras y los maestros un marco de referencia de su práctica mediante la identificación individual de sus áreas de fortaleza y de oportunidad. A la vez que será un insumo relevante para las acciones formativas, de capacitación y actualización orientadas a nivel local, regional y nacional. Todo ello, con el propósito de asegurar la revalorización de las maestras y los maestros y a la mejora de la educación.



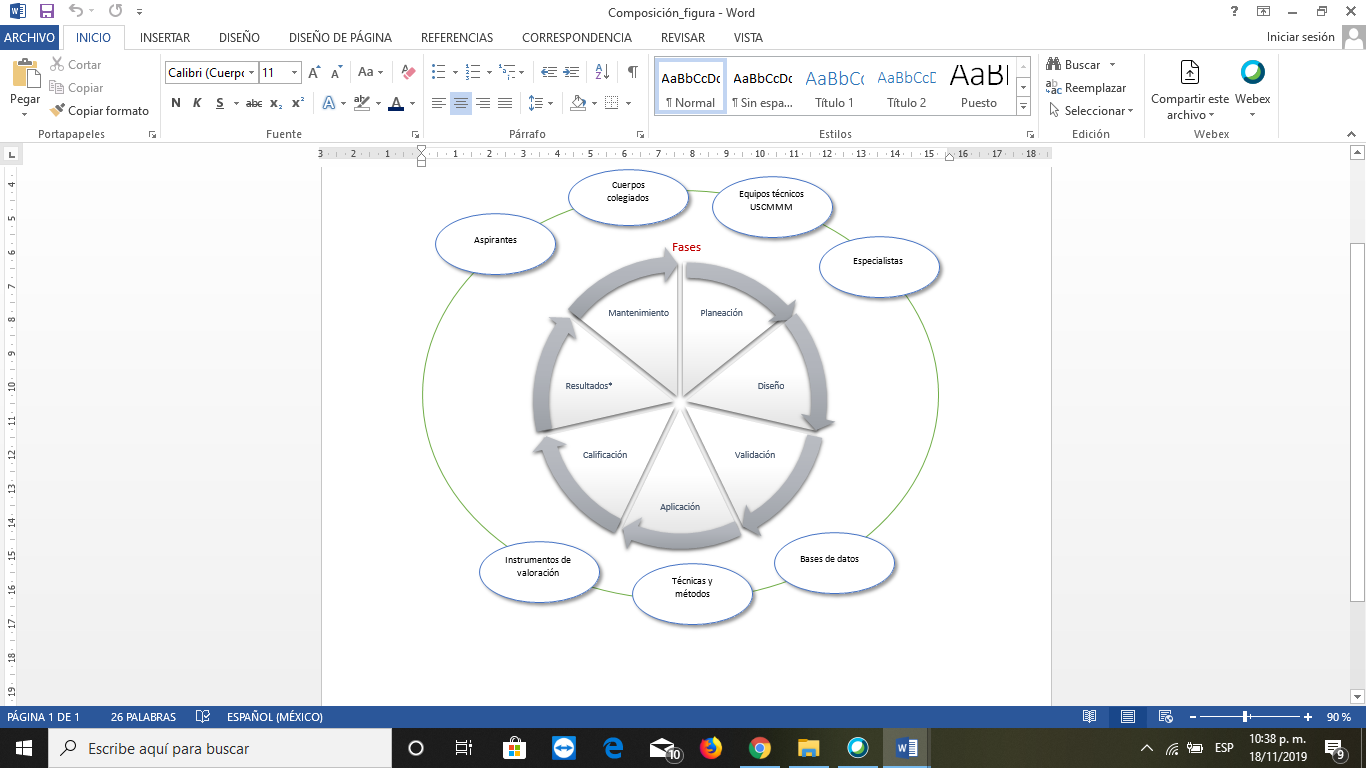
Fuente: Elaboración propia a partir de la LSCMM y LGMMCE: 2019.

Figura 5. Funcionalidad del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes

1.6 Composición del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

Para asegurar que los aspirantes a ser seleccionados en los distintos procesos de carrera profesional, así como para contar con información que retroalimente las acciones de formación, capacitación y actualización de los actores educativos en educación básica, el SISAP promueve la interrelación de diversos sujetos, procedimientos (fases) y elementos que hacen que esto sea posible. (Ver figura 6)

Figura 6. Composición del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes



Es así que los sujetos que incluye el SISAP son los aspirantes, los cuerpos colegiados y los especialistas, puesto que:

* Los **aspirantes** representan la población objetivo del SISAP, pudiendo ser docentes y técnicos docentes, directivos y supervisores de educación básica. Son los sujetos denominados *sustentantes* a quienes se aplicarán los distintos instrumentos de valoración requeridos en las etapas que considera el proceso en el que participarán.
* Los **cuerpos colegiados** garantizan la pertinencia y validez de las fases de diseño, validación y calificación de los instrumentos al estar integrados por diversos colectivos que aportan sus conocimientos y experiencia en la función y nivel educativo respectivo. Estos colectivos están integrados por los consejos técnicos que toman decisiones y validan la estructura, contenidos y criterios de calificación de los instrumentos, así como los comités académicos de diseño y validación de los distintos componentes de los instrumentos.
* Los **equipos técnicos** de la Unidad del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros que aportan la información e insumos necesarios para llevar a cabo todas fases del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes. Revisan, retroalimentan y validan el trabajo de los especialistas y cuerpos colegiados para garantizar que los productos que se generen respondan a las generales y específicas para las etapas de valoración de los aspirantes.
* Los **especialistas** garantizan el control de calidad del modelo de evaluación al conducir con rigor técnico y metodológico el desarrollo de todos los procedimientos. Ellos aportan sus conocimientos y experiencia para capacitar, coordinar, acompañar, supervisar y retroalimentar el trabajo de los cuerpos colegiados en el diseño y validación de los instrumentos; a su vez advierten y delimitan el correcto uso de los resultados, así como la interpretación de los mismos para una toma de decisiones más robusta y con fines de mejora continua.

Los procedimientos que considera el SISAP como componentes lógicos e interrelacionados, que implican las fases necesarias para asegurar la pertinencia, un alto grado de confiabilidad y las diversas evidencias de validez de los instrumentos de valoración son los siguientes:

* La **planeación** de los instrumentos de valoración con base en los perfiles profesionales, que consiste en determinar el tipo de instrumento a desarrollar para responder a las disposiciones generales y específicas establecidas para los distintos procesos de selección y de evaluación diagnóstica en el marco del SCMM, así como para apreciar los conocimientos y aptitudes específicas de acuerdo con el proceso al que se aspire y las funciones a desempeñar.
* La **planeación** de los instrumentos de valoración que consiste en la determinación del constructo o referente del contenido, así como el formato o tipo de instrumento más apropiado para medirlo. En el caso particular del SISAP, está basado en los perfiles profesionales, criterios e indicadores, de manera que se asegure la apreciación de los conocimientos y aptitudes necesarias para cada tipo de aspirante y el proceso en el que participa.
* El **diseño** incluye la elaboración de las especificaciones, tareas evaluativas o reactivos, según el tipo de instrumento, donde tienen una activa participación los cuerpos colegiados y los especialistas para garantizar los procesos subyacentes así como los productos esperados.
* La **validación** de los instrumentos implican las conformación de las evidencias de validez que incluyen:
  + Las recomendaciones por parte de los cuerpos colegiados, quienes poseen el conocimiento y la experiencia en los contenidos de los instrumentos y están familiarizados con la diversidad de contextos pedagógicos, sociales, lingüísticos y culturales que caracterizan el entorno de las figuras por evaluar.
  + Las evidencia de los procesos cognitivos de respuesta asociados con las tareas evaluativas en cada uno de los instrumentos y los cuales aseguran una mayor equidad de las pruebas y a su vez, descartan elementos de varianza irrelevante.
  + Evidencias de la estructura factorial subyacente, las cuales aportan un mejor entendimiento de las relaciones existentes entre las diversas dimensiones o facetas del constructo de interés.
  + Evidencias de la relación (convergente o divergente) con otras variables asociadas al constructo de interés, aportando una mayor generalización de los procesos incrementando el grado de validez predictiva del constructo.
  + Recomendaciones y alcances de las consecuencias vinculadas con las valoraciones, con la idea de anticipar el mejor uso e interpretación de los resultados de las valoraciones y restringiendo a potenciales escenarios sobre corrupción de la medida.
* La **aplicación** de los distintos instrumentos de acuerdo con sus características. Ello implica la organización y logística necesaria de acuerdo con la forma de administración de los instrumentos, ya sea: a) En línea mediante una computadora por sustentante, en las distintas sedes que se distribuyan en el país; b) en línea desde cualquier computadora; o bien, c) in situ dentro de las instalaciones que la autoridad local designe. Todo ello con el debido rigor técnico y operativo que garantice la seguridad de las aplicaciones y el resguardo de los resultados de los sustentantes con la más alta seguridad informática.
* La **calificación** de la población a la que se administren los distintos instrumentos, la cual se realiza después de las aplicaciones respectivas a partir de los criterios de calificación que se establezcan y se aprueben para determinar los resultados de los sustentantes. Este proceso considera la sistematización y construcción de bases de datos de las aplicaciones, así como los análisis psicométricos sobre el comportamiento de los sustentantes y los instrumentos, de manera que se garantice la un alto grado de evidencias de validez y confiabilidad en los resultados, que constituyen el insumo para la devolución parcial e integración global de los resultados.
* La **devolución individualizada de los resultados** de cada sustentante por cada tipo de instrumento de valoración que presentó de acuerdo con los criterios establecidos para devolver los resultados. De cada instrumento se emite un reporte individualizado digitalizado y que puede recuperar el sustentante en una plataforma. Estos reportes brindan información detallada sobre el nivel de dominio en los contenidos valorados y ponen énfasis en la identificación de fortalezas y áreas de oportunidad personales.
* La **integración global de resultados** delosdistintoselementos multifactoriales (factores y etapas de valoración) que implican determinada ponderación en el resultado global del aspirante a los distintos procesos y, que por lo tanto, haya presentado como requisito para participar y poder ser seleccionado. Lo anterior, de conformidad con los Criterios técnicos que se establezcan para ello y la ponderación que se determine asignar a cada elemento.
* El **mantenimiento** de los instrumentos que toma como punto de partida los resultados de los análisis estadísticos del comportamiento de cada instrumento, donde se identifican su eficacia y también necesidades de fortalecimiento. Esto conlleva a posibles rediseños en las especificaciones, las tareas evaluativas o los reactivos, de acuerdo con las áreas de oportunidad identificadas. El mantenimiento también incluye actualizar y robustecer los inventarios de ítems o reactivos, con el fin de asegurar la vigencia de las evaluaciones.

Dentro de estas fases los elementos que se generan, procesan y aplican son los instrumentos de valoración, las técnicas y métodos que se emplean para los distintos procedimientos y las bases de datos que se construyen. Ello refiere a:

* Los **instrumentos de valoración** de conocimientos y aptitudes que se aplican para cada etapa de los procesos de diagnóstico y selección. Instrumentos que deben presentar quienes aspiran a ser seleccionados a la admisión, promoción o reconocimiento.
* Las **técnicas y métodos** que se emplean para los procedimientos de diseño, validación, calificación, integración de resultados y mantenimiento de los instrumentos de valoración de conocimientos y aptitudes.
* Las **bases de datos** que integran los reactivos y las tareas evaluativas de los instrumentos de valoración de conocimientos y aptitudes, así como los resultados de cada sustentante en las distintas etapas de valoración, además de los resultados que deriven de los análisis psicométricos de las distintas aplicaciones. Estas bases de datos constituyen el insumo para la generación de reportes individuales para cada sustentante, así como a nivel local, regional y nacional con fines de mejora y política educativa basada en evidencias.

1.7 Los instrumentos para la apreciación de conocimientos y aptitudes

Para la valoración de los conocimientos y aptitudes que poseen los aspirantes a los distintos procesos de selección y los candidatos de la evaluación diagnóstica, el SISAP empleará diversos instrumentos como herramientas de apreciación que permitan:

* Recoger información directa de los sustentantes respecto a los conocimientos, habilidades y actitudes que poseen en relación a lo definido por los perfiles profesionales, que constituyen el referente principal de lo que resulta esencial para desempeñarse de manera eficaz dentro de cada función.
* Capturar la percepción que se tiene sobre el desempeño del sustentante, a partir de la consulta a informantes clave dentro del propio entorno escolar.
* Brindar la oportunidad a los aspirantes de demostrar con sus propias palabras y experiencias la labor que realizan como parte de su función.

Los distintos instrumentos que se propone utilizar, permiten dar cuenta de los diversos aspectos que componen la práctica de los distintos actores educativos. Las características generales de cada uno de los instrumentos propuestos, los procesos en los que se aplican y modalidad de aplicación se describen en la siguiente tabla.

Tabla 3. Herramientas del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Instrumento | Descripción | Procesos en que aplican | Aplicación |
| Curso Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana y evaluación final. | Es un curso organizado en 4 módulos, 40 horas y 4 semanas de duración. Para las actividades se emplean videos, audios, lecturas y ejercicios. Se incluyen breves cuestionarios al final de los módulos para retroalimentar de manera inmediata al participante.  Su evaluación final consiste en una prueba objetiva con reactivos de opción múltiple, con una sola respuesta correcta y tres distractores. Los reactivos valoran el nivel de dominio de los contenidos del curso. | Admisión. | El curso es auto-gestiva, mediante una plataforma en línea, desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet.  La evaluación final del curso se aplicará en sede, mediante una plataforma en línea. |
| Instrumentos de valoración de conocimientos y aptitudes. | Son pruebas objetivas. Se componen de ítems de opción múltiple, con una sola respuesta correcta y tres distractores. Los reactivos valoran el dominio de conocimientos y aptitudes (habilidades y actitudes) o de determinados contenidos. | Admisión.  Promoción vertical.  Evaluación diagnóstica.  Promoción horizontal. | En sede mediante una plataforma en línea. |
| Cuestionarios de habilidades directivas y de supervisión. | Se integran de reactivos orientados a obtener información sobre las creencias, actitudes o valoraciones que los sustentantes tienen sobre sus propias habilidades. Los reactivos podrán ser dicotómicos (con únicamente dos opciones de respuesta, mutuamente excluyentes, como Sí/No), o reactivos politómicos (con escalas de valoración con varios niveles). | Promoción vertical. |
| Cuestionario de habilidades socioemocionales. | Contiene 46 ítems que refieren a la percepción del sustentante respecto a la comprensión y manejo de las habilidades socioemocionales. Los ítems son polítómicos con una escala de valoración de cuatro niveles posibles, ante los cuales el sustentante debe elegir solo uno. | Evaluación diagnóstica.  Promoción horizontal. |
| Encuesta de percepción. | Se integran por una batería de escalas aplicadas a informadores clave dentro del contexto educativo, con el fin de conocer su opinión o percepción sobre el desempeño y dominio que el aspirante evaluado ha presentado en cuanto al manejo de los conocimientos y aptitudes identificados como esenciales para el ejercicio de su práctica. Es una evaluación de 360 grados al considerar a los agentes inmersos en un contexto y que representan las interacciones más relevantes del sustentante en su entorno escolar, por lo que, puede ser una base para la retroalimentación, y por ende, contribuir a elevar la calidad y mejora continua en el desempeño del ejercicio docente, directivo y de supervisión, como en el desempeño de los educandos[[1]](#footnote-1). | Promoción vertical.  Evaluación diagnóstica. | Auto-administrable desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Instrumento | Descripción | Procesos en que aplican | Aplicación |
| Producto sobre el seguimiento del trabajo de los alumnos. | Consiste en un instrumento de respuesta construida por parte del sustentante, que además representa una muestra de la práctica y evidencias sobre el desempeño de los alumnos. Requiere dar cuenta de la reflexión, valoración e intervención del docente respecto de los resultados diferenciados en sus alumnos. | Promoción horizontal | El sustentante elabora este producto en una sede mediante una plataforma en línea. |
| Entrevista estructurada. | Implica la reunión del sustentante con un comité de revisión integrado por pares y actores clave para la obtención de información detallada y que refleje su análisis, reflexión y valoración de su propia práctica ante la evidencia que eligió como muestra del desempeño de sus alumnos y de los resultados de su intervención. Para la realización de las entrevistas se utilizará una guía con una serie de preguntas previamente definidas. | Promoción horizontal | In situ, en las instalaciones que designe la autoridad local. |
| Observación de clase. | Consiste en el registro objetivo de todo lo que ocurre al interior del aula, a fin de valorar con el apoyo de una rúbrica los diversos aspectos a considerar como parte del ejercicio de la práctica docente. Será realizada por pares externos a la escuela de procedencia del evaluado. | Promoción horizontal | In situ, en la escuela donde se desempeña el aspirante. |
| Certificación de competencias. | Consiste en el establecimiento de las competencias profesionales correspondientes a la función de Tutor, AT y ATP a partir de los perfiles profesionales que serán el referente para la evaluación y certificación del personal que aspire al reconocimiento.  Se realizará mediante una instancia certificadora. Quien cumple con las competencias establecidas se certifica como Tutor, AT o ATP por un tiempo determinado. | Reconocimiento Tutor, AT y ATP | Dependerá de los acuerdos con la instancia certificadora |

Respecto a los métodos que se emplearán para el diseño, validación y calificación de estos instrumentos sus características se describirán con detalle en los Criterios técnicos que se construyan para tales fines.

1. Mecanismos de diagnóstico y selección de aspirantes en el marco del SGCMM

2.1 Requisitos y multifactores

La primera fase referida a los requisitos y factores que requieren cubrir los aspirantes a los distintos procesos de selección o los candidatos a la evaluación diagnóstica para poder continuar su participación en estos se ilustran en la tabla 5. Constituye la fase previa a la selección y por tanto necesaria para poder presentar las etapas del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes. NO SE CUENTA CON LA INFORMACIÖN ACTUALIZADA Y PRECISA PARA ESTE CUADRO, POR DEFINIR.

Tabla 4. Requisitos y factores por proceso de selección y de evaluación diagnóstica

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Admisión** | **Promoción vertical** | **Evaluación diagnóstica** | **Promoción horizontal** | **Reconocimiento** |
| **Requisitos** | 1. La formación docente pedagógica 2. La acreditación de estudios mínimos de licenciatura | 1. Antigüedad en el servicio 2. Experiencia y tiempo de trabajo en zonas de marginación, pobreza y descomposición social. |  | 1. Instrumento que contemple las competencias docentes. (40%) 2. Ejercicio profesional. (25%) 3. Desarrollo profesional. (20%) (formación continua) 4. Aprovechamiento (desempeño) de los alumnos. (15%)   Nota: La evaluación diagnóstica será un requisito. |  |
|  | 1. El promedio general de la carrera; 2. Los cursos extracurriculares con reconocimiento de validez oficial; 3. Los programas de movilidad académica; 4. Dominio de una lengua distinta a la propia; 5. La experiencia docente. | 1. Reconocimiento al buen desempeño por la comunidad educativa, con la participación de madres y padres de familia o tutores, alumnos y compañeros de trabajo. |  |  |  |

* 1. Etapas del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

Esta fase refiere a la aplicación de las valoraciones del SISAP mediante distintos instrumentos. Constituye el tercer conjunto de multifactores que requieren cumplir los aspirantes a los distintos procesos de selección y candidatos a la evaluación diagnóstica, siendo por tanto indispensable que presenten todas las etapas establecidas para cada proceso, las cuales se ilustran en la tabla 6.

Tabla 6. Etapas del Sistema de apreciación por proceso

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Proceso** | **Etapa 1** | **Etapa 2** | **Etapa 3** | **Etapa 4** | **Etapa 5** |
| **Admisión** | Acreditación del curso “Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana” | Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes docentes (prueba objetiva) |  |  |  |
| **Promoción vertical** | Encuesta de percepción sobre el trabajo docente y aportaciones al colectivo escolar (pares, padres y alumnos) | Cuestionario de habilidades directivas y de supervisión | Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes (prueba objetiva) |  |  |
| **Evaluación Diagnóstica\*** | Encuesta de percepción sobre la práctica profesional (autoridad inmediata y padres) | Cuestionario de habilidades socioemocionales | Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes (prueba objetiva) |  |  |
| **Promoción por horas adicionales\*\*** | Equivalente a la promoción vertical |  |  |  |  |
| **Promoción horizontal (etapas secuenciadas)** | 1. Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes (prueba objetiva, multihabilidad) | 2. Seguimiento del trabajo de alumnos (reflexión y valoración) | 3. Entrevista sobre el seguimiento del trabajo de alumnos (comité de revisión) | 4. Observación de clase (pares externos) | Cuestionario de habilidades socioemocionales\*\*\*\* |
| **Reconocimiento Tutores, AT y ATP\*\*\*** | Certificación de competencias (a partir del ciclo escolar 2021-2022) |  |  |  |  |
| \*En el caso de que la Unidad se encargue de la evaluación diagnóstica, estas son las etapas que se proponen. Sino se encarga la unidad el Cuestionario de habilidades socioemocionales se incluirá como etapa 5 en promoción horizontal.  \*\*En el ciclo escolar 2020-2021 las asignaciones por horas adicionales se realizarán con base en la lista ordenada de personal que se evaluó en desempeño (ciclos escolares 2016-2017, 2017-2018 y 2018-2019), y obtuvo el beneficio de acceder a la asignación de horas adicionales. De no existir lista de prelación se aplicará lo establecido en los Lineamientos Administrativos, con efectos temporales para el ciclo escolar 2020-2021).  \*\*\* La asignación de tutores, asesores técnicos y asesores técnicos pedagógicos en el Ciclo Escolar 2020-2021 se realizará mediante proceso de selección por requisitos, conforme a los Lineamientos que emita la Secretaría. | | | | | |

2.2.1 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para la admisión

En cuanto al proceso de selección para la admisión, a partir del cual se dará acceso formal a los aspirantes a formar parte del servicio público educativo en educación básica, se plantea como prioridad garantizar que los aspirantes cuenten con los conocimientos y las capacidades necesarias para contribuir al aprendizaje y desarrollo integral de los educandos, de acuerdo con los perfiles profesionales respectivos. El SISAP establece la aplicación de dos instrumentos para atender a las etapas de apreciación requeridas para el proceso de admisión (Ver figura 5): acreditar el Curso de habilidades docentes para la Nueva Escuela Mexicana (en lo posterior referida con las siglas NEM), y participar en la resolución del Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes docentes.

Figura 7. Instrumentos del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes para el proceso de admisión

Acreditación del Curso de habilidades docentes para la Nueva Escuela Mexicana.

Etapa 1

Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes docentes

Etapa 2

Etapa 1. Curso de habilidades docentes para la Nueva Escuela Mexicana

El curso constituye la primera de las dos etapas de apreciación requeridas para que un aspirante acceda de manera formal al sistema público de educación básica y cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria emitida con ese fin.

Su propósito consiste en apreciar las habilidades necesarias en los aspirantes al proceso de admisión para ejercer la docencia conforme a los preceptos de la NEM, establecidos en los perfiles profesionales correspondientes y que son necesarios para contribuir en el aprendizaje y desarrollo integral de los educandos.

Consta de 4 módulos distribuidos en 40 horas, con una duración total de 4 semanas. Las actividades de este se realizarán a través de videos, audios, lecturas y ejercicios que promuevan el análisis y la reflexión del aspirante sobre las habilidades docentes requeridas en la NEM. Se llevará a cabo en línea, de forma auto-gestiva, y podrá realizarse desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet.

Los contenidos que aborda refieren a los conocimientos y aptitudes que deben poseer los aspirantes para llevar a cabo el trabajo pedagógico en el aula, en el marco de equidad, excelencia y mejora continua que promueve la NEM. Trabajo que implica su adaptación a las características de desarrollo de sus alumnos, así como del contexto escolar, familiar y sociocultural en el que se encuentra, en un ambiente de sana convivencia.

De manera estratégica, los participantes recibirán retroalimentación inmediata de las actividades formativas al término de cada unidad, a partir de los breves cuestionarios que las acompañan, con el propósito de que identifiquen aspectos y contenidos en los que se requiere poner mayor empeño, motivándolos a trabajar con más detalle en ellos y de ser necesario, realizar nuevamente la actividad.

La acreditación del curso se realizará a través de una evaluación final que consiste en una prueba objetiva con reactivos de opción múltiple basados en los contenidos formativos que están asociados a lo que es indispensable que sepan y sepan hacer los aspirantes. La prueba objetiva será administrada en línea. La aplicación se realizará en sede mediante una plataforma en línea.

Los resultados sobre la acreditación del curso se devuelven al sustentante mediante un reporte individualizado, en el que se identifican fortalezas y aspectos mejorables para ejercer la función docente a la que aspiran. Además de aportar información para las autoridades educativas en cuanto a las áreas de oportunidad para la formación inicial y continua a nivel local, regional y nacional.

El resultado individual en el curso se ponderará con el conjunto de multifactores indispensables para el proceso de admisión, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada elemento multifactorial.

Etapa 2. Descripción del Instrumento de conocimientos y aptitudes docentes

Esta prueba constituye la segunda etapa de apreciación que requiere presentar un aspirante al proceso de admisión. Considera como población objetivo aquella que cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria emitida con ese fin.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar los conocimientos y aptitudes necesarios para el ejercicio de la función docente que poseen los participantes, conforme a los perfiles profesionales correspondientes que constituyen el referente principal respecto de lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes a desempeñar dicha función.

La información que se capte de esta valoración permitirá que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual de sus fortalezas y áreas que requieren mejorar para desempeñarse de forma eficaz como docentes y favorecer el desarrollo y el aprendizaje de los educandos. Asimismo, permitirá que las autoridades educativas dispongan de patrones de fortalezas y áreas de oportunidad en la población objetivo, de manera que puedan establecer acciones de mejora en la formación a nivel local, regional y nacional.

El instrumento consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con reactivos, distribuidos en al menos dos áreas, cuya resolución requiere de la aplicación de conocimientos y habilidades por parte de los sustentantes relacionados con la práctica docente. Se aplicará en sede mediante una plataforma en línea en una sola sesión de 4 horas.

La devolución de resultados al sustentante consiste en un reporte individualizado por área del examen, en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora. El resultado individual por sustentar la prueba se ponderará con el conjunto de multifactores indispensables para el proceso de admisión, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada uno.

2.2.2 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para la promoción vertical

La promoción vertical es el movimiento que permite, a las maestras y los maestros de educación básica, ascender a una categoría, puesto o cargo de mayor responsabilidad con un cambio de funciones. De acuerdo con la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM), los interesados en ejercer una función directiva o de supervisión, se someterán a un proceso de selección para valorar diversos factores que den cuenta, por una parte, de los conocimientos, aptitudes, actitudes y experiencia necesarios que contribuyan al aprendizaje y desarrollo integral de los educandos conforme a los perfiles profesionales respectivos; así como para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional.

Para garantizar que los aspirantes cuenten con los conocimientos y aptitudes necesarias para lograr el desarrollo y máximo logro de aprendizaje de los educandos, el SISAP considera tres instrumentos para las etapas de apreciación correspondientes a la promoción vertical: 1) Encuesta de percepción, 2) Cuestionario de habilidades y actitudes directivas o de supervisión, 3) Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes, según sea el caso. (Ver Figura 6)

Figura 8. Instrumentos de apreciación para el proceso de promoción vertical

Encuesta de percepción

Etapa 1

Cuestionario de habilidades y actitudes directivas o de supervisión

Etapa 2

Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes

Etapa 3

Etapa 1. Encuesta de percepción

La encuesta de percepción constituye el primer instrumento de apreciación del proceso de selección para la promoción vertical que deberán presentar los aspirantes. Esta herramienta pretende valorar sus habilidades y actitudes a través de la opinión que sobre ellos tienen los integrantes de la comunidad escolar.

Los testimonios de los informantes clave que se identifican en la tabla 7 permitirán recopilar, ordenar y sistematizar información sobre el trabajo realizado por el aspirante en el cumplimiento de sus funciones como docente, director o supervisor. A su vez, este instrumento pretende fomentar el reconocimiento al buen desempeño, al promover la valoración de la labor realizada en la escuela de manera cotidiana para favorecer el máximo logro del aprendizaje en los alumnos, en un ambiente de interacción armónica, participativa y colaborativa con los educandos, docentes, autoridades, madres y padres de familia o tutores.

Tabla 5. Informantes clave para aplicar la encuesta de percepción

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Función a la que se aspira | Cargo o Responsabilidad a la que se aspira | Postulante | Informantes clave | | | | |
| Alumnos | Docentes | Pares | Autoridad inmediata superior | Padres de familia o tutores |
| Dirección | Subdirector | Docente | X |  | X | Director/  Supervisor | X |
| Director | X |  | X | X |
| Supervisión | Supervisor de Zona | Director | X | X | X | Supervisor de Zona | X |
| Jefe de sector | Supervisor | X | X | X | Jefe de Sector | X |

La encuesta de percepción para la promoción vertical se estructura como una batería compuesta por cuatro escalas de valoración para docentes que aspiran a la función directiva y cinco para aquellos postulantes a una función de supervisión, que será respondida por los informantes clave. En su conjunto, permitirán elucidar la percepción general que se tiene sobre el desempeño del aspirante en su interacción con el resto de los agentes involucrados en la comunidad escolar.

Todas las escalas diseñadas para recuperar la percepción de los distintos actores se integrarán con ítems dicotómicos[[2]](#footnote-2) y politómicos[[3]](#footnote-3). Para captar la opinión de los alumnos respecto del docente, la escala contiene ítems que contemplan la valoración que estos tienen sobre la forma en que se desempeñan sus maestros en el aula y cómo contribuyen en el logro de sus aprendizajes y en su desarrollo. Los ítems buscarán identificar, en un marco de equidad e inclusión, cómo perciben que el docente los incluye, cómo consideran que el trato que reciben y las actividades que se realizan en el aula atienden sus características, necesidades y el contexto en el que viven.

Para identificar la opinión que los alumnos tienen respecto del director del plantel y/o supervisor de la zona escolar, la escala se conforma con ítems dicotómicos y politómicos, que contemplan la valoración que éstos tienen respecto del trabajo de los directivos que contribuye en sus logros académicos. Los ítems buscarán identificar, en un marco de equidad e inclusión, cómo se dan cuenta que los directivos consideran sus características, necesidades y el contexto en el que viven para generar espacios y oportunidades para mejorar su aprendizaje y contribuir a su desarrollo.

La percepción que los padres de familia o tutores de los alumnos tienen acerca del desempeño del aspirante se obtendrá mediante ítems que se enfocan en la valoración de los mecanismos propuestos y las oportunidades brindadas por parte del personal docente, directivo y de supervisión para que los padres de familia sean partícipes y corresponsables del logro de los aprendizajes de sus hijos, atendiendo la diversidad y las necesidades del contexto en que se desenvuelven. Además, de las habilidades para prevenir, solucionar o minimizar los riesgos o problemas propios de la actividad educativa.

Para recuperar la percepción de los pares se contará con ítems que buscan garantizar que la valoración del trabajo realizado por los aspirantes considere el juicio del personal que desempeña las mismas funciones y que, por tanto, está familiarizado con todas las dificultades, características y pormenores asociados con el ejercicio de su cargo o función. La escala permitirá identificar las habilidades que los aspirantes tienen para generar ambientes apropiados para el aprendizaje y el trabajo colegiado; la resolución de problemas, la atención a la diversidad y las necesidades de los contextos escolares en que laboran; la capacidad para impulsar o participar en los programas para la mejora de la calidad de los servicios educativos de su plantel así como de prácticas pedagógicas innovadoras.

La encuesta considera ítems para ser aplicadas a los colectivos docentes y la autoridad inmediata superior. Estos reactivos pretenden identificar la percepción que tienen respecto de las habilidades que poseen los aspirantes para trabajar de manera colegiada, la capacidad de mediación para resolver conflictos, así como para generar ambientes de aprendizaje atendiendo la diversidad y las necesidades de los contextos escolares en que se desempeñan.

El instrumento se aplicará en una sola sesión desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet.

La devolución de resultados al sustentante consiste en un reporte individualizado en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora a partir de la percepción de los actores encuestados.

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros dos instrumentos considerados para el proceso de promoción vertical, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada elemento multifactorial.

Etapa 2. Cuestionario de habilidades directivas y de supervisión

Este cuestionario es el segundo instrumento de apreciación requerido para los participantes en proceso de selección para la promoción a funciones de dirección o supervisión. Su aplicación tiene el propósito de valorar las habilidades necesarias para desempeñar la función a la que buscan ser promovidos; así como conocer sus creencias y valores respecto a las actividades que caracterizan el ejercicio de dicha función.

Está compuesto por ítems dicotómicos y politómicos en los cuales el sustentante podrá decidir qué tan de acuerdo o en desacuerdo se encuentra con respecto a diversas afirmaciones sobre temas y ámbitos de su práctica, como son: Creencias y prácticas, liderazgo, planes y programas de estudio, gestión escolar, gestión de conflictos, trabajo colaborativo, desarrollo profesional y actualización del personal.

El instrumento se aplicará en línea mediante una plataforma. La devolución de resultados se realizará a dos escalas: a cada sustentante se entregará un reporte individualizado donde se identifique su nivel dentro de cada dominio valorado en la prueba, y a la autoridad educativa reporte de los resultados a nivel local, regional o nacional, con el fin de aportar información para la toma de decisiones con fines de mejora.

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros dos instrumentos considerados para el proceso de promoción vertical, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada elemento multifactorial.

Etapa 3. Examen de valoración de conocimientos y aptitudes para la promoción a funciones de dirección y supervisión

Este examen constituye el tercer instrumento de apreciación que requiere presentar un aspirante al proceso de promoción a funciones de dirección o supervisión. El propósito de este instrumento es valorar los conocimientos y aptitudes propios para el ejercicio de las funciones de dirección o supervisión.

Estos conocimientos y aptitudes se desprenden de los perfiles profesionales correspondientes que señalan lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes. En el caso de quienes aspiran a la función de dirección se centran en las capacidades para planear, programar, coordinar, ejecutar y evaluar programas y acciones que contribuyan al logro de los aprendizajes de los alumnos así como de la mejora continua de las escuelas en el marco de la Nueva Escuela Mexicana (NEM). Para el caso de los aspirantes a promoverse a la función de supervisión, considera además, la valoración de las competencias necesarias para garantizar el apoyo, la asesoría y acompañamiento a las escuelas.

A su vez, los resultados que se obtengan de esta valoración permitirán que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual donde identifiquen sus fortalezas y áreas que requieren fortalecer para desempeñarse de forma eficaz en la función de dirección o supervisión y contribuir, de mejor manera, tanto al desarrollo y aprendizaje de los educandos como al mejor funcionamiento de sus escuelas.

Este instrumento consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con reactivos cuya resolución requiere a los sustentantes la aplicación de conocimientos y habilidades relacionados con las funciones de dirección o supervisión.

El instrumento se aplicará en sede en una sola sesión de 4 horas. La devolución de resultados al sustentante consiste en un reporte individualizado por área del examen, en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora.

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros dos instrumentos considerados para el proceso de promoción vertical, conforme a la asignación del porcentaje que se asigne a cada elemento multifactorial.

2.2.3 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de evaluación diagnóstica

El marco normativo que regula la educación plantea la necesidad de revalorizar a las maestras y los maestros, al reconocer la importancia que estos tienen como agentes de transformación social. Uno de los fines de esa revalorización consiste en promover su formación, capacitación y actualización de acuerdo con los resultados de su evaluación diagnóstica y en el ámbito donde desarrolla su labor.

En ese marco, la evaluación diagnóstica juega un papel preponderante para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad del personal que ejerce las funciones docentes, de asesoría, de dirección y de supervisión, en la educación básica con el fin de que reciba la formación, capacitación y actualización profesional necesarias que contribuyan al logro de aprendizajes y al desarrollo integral de los educandos.

Bajo esas consideraciones, el Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes concibe a la evaluación diagnóstica como un proceso que permite obtener información sobre las cualidades del personal docente, directivo y de supervisión a efecto de formular y comunicar juicios fundamentados en evidencias que sustenten la toma de decisiones para promover acciones para la mejora de su actividad profesional.

Para el caso, el SISAP considera tres instrumentos que permitirán valorar, en el personal docente, directivo y de supervisión en ejercicio los conocimientos, los conocimientos y capacidades que ponen en juego para contribuir al logro de los aprendizajes y el desarrollo integral de los educandos, con el propósito de proporcionar elementos que promuevan el desarrollo humano y profesional de las maestras y los maestros, y con ello, coadyuvar en el cumplimiento de los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional. Estos instrumentos consisten en: Encuesta de percepción, 2) Cuestionario de habilidades socioemocionales, 3) Examen de conocimientos y aptitudes. (Ver figura 7).

Figura 9. Instrumentos de apreciación para la Evaluación diagnóstica

Etapa 1. Encuesta de percepción

La encuesta constituye la primera etapa para la Evaluación diagnóstica. Es un instrumento que tiene como propósito identificar las fortalezas y áreas de oportunidad de quien se evalúa a partir de cómo lo perciben los miembros de la comunidad escolar con quienes interactúa. (Ver tabla 8). La información que derive de este instrumento dará cuenta de la pertinencia de las decisiones de mejora que se tomen, en atención a las necesidades de la escuela o zona escolar y del propio docente.

Tabla 6. Informantes clave para la encuesta de percepción de la Evaluación diagnóstica

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Personal que se evalúa** | | **Informantes clave** | | | | |
| **Alumnos** | **Docentes** | **Pares** | **Autoridad inmediata superior** | **Madres, padres o tutores** |
| Docente | Docente | X |  | X | Director/  Supervisor | X |
| ATP |  | X | X | Director/  Supervisor | X |
| Directivo | Subdirector |  | X | X | Director/  Supervisor | X |
| Director |  | X | X |  | X |
| Supervisión | Supervisor de Zona |  | X | X | Supervisor de Zona | X |
| Jefe de sector |  | X | X | Jefe de Sector | X |

La encuesta de percepción se estructura como una batería compuesta por cuatro escalas de valoración que permitirán identificar la opinión que los informantes clave tienen respecto de las habilidades y actitudes que los evaluados muestran durante el desempeño de su función para contribuir en el logro de los aprendizajes así como en el bienestar y desarrollo de los educandos. Para las cuatro escalas se incluyen ítems dicotómicos y politómicos.

Para recuperar la percepción de los alumnos se incluyen ítems que pretenden identificar la forma en que el docente organiza el trabajo en el aula; el tipo y uso de los recursos espaciales, temporales y materiales didácticos y cómo estos contribuyen en el logro de sus aprendizajes y en su desarrollo. Los reactivos buscarán identificar cómo el docente incorpora en su práctica cotidiana la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos al promover un ambiente que incluya a todos y cada uno de los alumnos un marco de equidad e inclusión.

La percepción que los padres de familia de los alumnos tienen acerca del desempeño del personal evaluado se obtiene mediante ítems que buscan identificar la capacidad que los sujetos a evaluar tienen para: integrarlos a las actividades educativas que contribuyen al logro de los aprendizajes de los alumnos y cómo los hacen corresponsables del desarrollo integral de sus hijos; atender la diversidad y las necesidades del contexto en que se desenvuelven. Además, de las habilidades y compromisos para mediar y atender los conflictos propios del hecho educativo.

Respecto a la opinión de los docentes pares se consideran ítems que buscan garantizar que la valoración del trabajo realizado por los evaluados considere también la voz y el juicio del personal que desempeña las mismas funciones y que, por tanto, está familiarizado con todas las dificultades, características y pormenores asociados con el ejercicio de su cargo o función. La escala favorecerá identificar la disposición que los evaluados tienen para: proponer, implementar y evaluar proyectos escolares innovadores en aras de mejorar el logro de los aprendizajes; mediar con los distintos actores educativos la generación de condiciones favorables para el desarrollo de las actividades educativas; compartir conocimientos y experiencias para resolver problemas, atender la diversidad y las necesidades de los contextos escolares en que laboran; actualizarse y superarse profesionalmente.

El instrumento se aplicará en una sede en una plataforma en línea, en sola sesión de dos horas. La devolución de resultados al sustentante consiste en un reporte individualizado en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora a partir de la percepción de los actores encuestados.

Etapa 2. Cuestionario de habilidades socioemocionales

Constituye el segundo instrumento de apreciación que requiere presentar un candidato al proceso de Evaluación diagnóstica.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar en las maestras y los maestros un conjunto de habilidades relacionadas con: a) la conciencia emocional, la percepción y la confianza en sí mismo; b) la gestión personal en la capacidad de adaptación, el manejo de las emociones, la organización, y el establecimiento y logro de metas; c) la empatía, el reconocimiento hacia los otros y el respeto a la diversidad; d) la comunicación, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración; así como e) la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas.

La información que se capte de esta valoración permitirá que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual de sus fortalezas y áreas que requieren mejora en las habilidades socioemocionales evaluadas, a fin de orientar su desarrollo personal y profesional. Asimismo, permitirá que las autoridades educativas federales y locales dispongan de patrones de fortalezas y áreas de oportunidad en la población objetivo, de manera que puedan establecer acciones formativas a nivel local, regional y nacional.

Este instrumento consiste en una escala de auto-valoración de un conjunto de habilidades socioemocionales organizadas en cinco dimensiones: 1) Auto-conciencia, 2) Auto-gestión, 3) Conciencia social, 4) Habilidades para relacionarse y 5) Toma de decisiones responsable. Contiene 46 ítems que consisten en afirmaciones asociadas a la apreciación que tiene el sujeto evaluado de sí mismo ante diversas situaciones que refieren a la aplicación de habilidades socioemocionales. Para cada ítem el sustentante tiene la opción de elegir uno de entre cuatro niveles de valoración, de acuerdo con el que considere que es más apropiado a la percepción sobre su conducta y actitudes de orden socioemocional.

Las afirmaciones a valorar corresponden con los perfiles profesionales a fin de que los sustentantes se sientan identificados con el tipo de prácticas, decisiones, relaciones y situaciones a las que se hace referencia.

El instrumento se aplica en línea en una sola sesión y su resolución tiene una duración de 40 minutos aproximadamente.

Etapa 3. Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes

Esta prueba de carácter objetivo constituye la tercera etapa de la evaluación diagnóstica. Consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con reactivos distribuidos en al menos dos áreas, cuya resolución requiere de la aplicación de conocimientos y aptitudes por parte de los sustentantes relacionados con la práctica docente.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito brindar a los sustentantes la oportunidad de identificar sus áreas de fortaleza y oportunidad en mejora de su práctica mediante la valoración de los conocimientos y capacidades necesarios para el ejercicio de la función docente, directiva o de supervisión en el marco de la nueva escuela mexicana, conforme a los perfiles profesionales correspondientes que constituyen el referente principal de lo que requieren saber y saber hacer quienes desempeñar según su función.

La información que se capte de esta valoración ofrecerá información que permita retroalimentar a las autoridades competentes para fundamentar decisiones encaminadas a promover acciones de mejora educativa.

Los resultados de emiten mediante un informe individualizado detallado con la especificación de las áreas de fortaleza y de oportunidad en las áreas que el instrumento contemple.

2.2.4 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para la promoción horizontal

Para garantizar que los aspirantes a la promoción horizontal dentro de su función como docente o técnico docente, directivo o supervisor, cuenten con los conocimientos, las aptitudes y la experiencia necesarios para el ejercicio de sus labores de acuerdo con lo establecido en los perfiles profesionales respectivos, así como para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional, se plantean las siguientes etapas: 1) Instrumento de valoración de los conocimientos y aptitudes; 2) Proyecto de seguimiento del trabajo de sus alumnos; 3) Entrevista sobre el seguimiento de sus alumnos con comité de revisión; 4) Observación de clase (solo aplica para el personal docente); y 5) Cuestionario de habilidades socioemocionales.

Figura 10. Instrumentos de apreciación para la promoción horizontal

Etapa 1. Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción horizontal

Esta prueba constituye la primera etapa de valoración que requiere presentar el aspirante al proceso de promoción horizontal dentro de su función como docente o técnico docente, director o supervisor. Para ello, se considera como población objetivo, aquella que cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria emitida para este proceso de selección.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar los conocimientos y capacidades que poseen los participantes y que se consideran necesarios para el ejercicio de su función como docente o técnico docente, directivo o supervisor, conforme a los perfiles profesionales correspondientes que constituyen el referente principal respecto de lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes a desempeñar dichas funciones. La información que se capte de esta valoración permitirá que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual que les permita identificar sus fortalezas y áreas que requieren fortalecimiento para desempeñarse de forma eficaz y contribuir al favorecimiento del desarrollo y el aprendizaje de los educandos.

El instrumento consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con reactivos cuya resolución requiere a los sustentantes la aplicación de conocimientos y aptitudes relacionados con su práctica docente.

Se aplicará en sede en una plataforma en línea. La devolución de resultados al sustentante consiste en un reporte individualizado por área del examen, en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora.

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros factores de apreciación considerados para el proceso de promoción horizontal, conforme a la asignación de un porcentaje que se asigne a cada elemento multifactorial. A partir de los resultados totales por sustentante se distribuirá a la población en una lista de prelación para la asignación de las promociones correspondientes.

Etapa 2. Proyecto de seguimiento del trabajo de los alumnos(solo se describe lo correspondiente a etapa para el caso de los docentes, falta desarrollar qué proyecto desarrollarían los directivos y supervisores)

Dentro del proceso de promoción horizontal, se considera como segunda etapa la entrega de un Proyecto de seguimiento a partir del trabajo de los alumnos, el cual incluirá la valoración y reflexión del mismo.

Este componente considera la integración, por parte del aspirante, de un portafolio de evidencias en torno a un tema particular de su práctica referente a los alumnos. Este portafolio incluirá las evidencias que se tengan a través del ciclo escolar procurando plasmar la variabilidad en las necesidades y características de los alumnos, incluyendo tanto a los de mayor desempeño como a los que han demostrado enfrentarse en mayor medida a barreras para el aprendizaje. El portafolio de evidencias vendrá acompañado de la valoración y la reflexión elaboradas por el aspirante que refiera los cambios observados en el aprovechamiento de los alumnos a través del ciclo escolar. Asimismo, incluirá las fortalezas y necesidades identificadas en los mismos a partir de las evidencias consideradas en el Proyecto, además de una autovaloración sobre su la influencia de su intervención en los resultados diferenciados de los alumnos, así como en su papel como guía en la superación y consolidación del logro de los aprendizajes de los alumnos.

Los resultados obtenidos proporcionarán información relevante y cercana a la práctica cotidiana y ayudará a que los aspirantes identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora en la aplicación de los conocimientos y aptitudes referidos como necesarios para el ejercicio de su función.

Etapa 3. Entrevistas con comité revisor acerca del seguimiento al trabajo de sus alumnos(solo se describe lo correspondiente a etapa para el caso de los docentes, falta desarrollar qué proyecto desarrollarían los directivos y supervisores)

La tercera etapa de apreciación para la promoción horizontal implica la participación de los aspirantes en una entrevista dirigida por un comité revisor, cuyo objetivo principal es el de brindar el espacio para que desarrollen a profundidad el proceso de seguimiento que realizaron y presentaron a partir del trabajo de sus alumnos.

Las entrevistas son individuales con base en preguntas guía para la obtención de información sistematizada en torno a los elementos que se consideran clave para la valoración de su práctica, en función del proyecto de seguimiento presentado. Se busca homologar el grado de detalle y profundidad con que se describen las acciones de seguimiento al trabajo de los alumnos y la valoración y reflexión sobre su propia práctica, brindando a los aspirantes la oportunidad de demostrar libremente su experticia en el conocimiento de los motivos, planes, acciones y adaptaciones propias de su práctica cotidiana y la seguridad de que esta será valorada en cercanía a su ejecución, y no sólo a la propia estructuración del proyecto de seguimiento entregado en la segunda etapa de apreciación.

Las respuestas brindadas por los participantes serán calificadas por los integrantes del comité de revisión de acuerdo con una rúbrica predefinida que permita valorar con un mismo estándar la complejidad y profundidad de las mismas, considerando tanto la información expuesta en cuanto a su práctica cotidiana, como el grado en que se manifiesta la reflexión sobre su práctica. Cada aspirante será entrevistado de forma individual por dos miembros del comité de revisión, a fin de que las valoraciones y respuestas registradas por estos capturen en la mayor medida posible la información y reflexión expuesta por el aspirante. Las entrevistas se realizarán en la sede que la autoridad local designe, tendrá una duración aproximada de una hora.

Etapa 4. Cuestionario de habilidades socioemocionales

Constituye el segundo instrumento de apreciación que requiere presentar un candidato al proceso de Evaluación diagnóstica.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar en las maestras y los maestros un conjunto de habilidades relacionadas con: a) la conciencia emocional, la percepción y la confianza en sí mismo; b) la gestión personal en la capacidad de adaptación, el manejo de las emociones, la organización, y el establecimiento y logro de metas; c) la empatía, el reconocimiento hacia los otros y el respeto a la diversidad; d) la comunicación, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración; así como e) la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas.

La información que se capte de esta valoración permitirá que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual de sus fortalezas y áreas que requieren mejora en las habilidades socioemocionales evaluadas, a fin de orientar su desarrollo personal y profesional. Asimismo, permitirá que las autoridades educativas federales y locales dispongan de patrones de fortalezas y áreas de oportunidad en la población objetivo, de manera que puedan establecer acciones formativas a nivel local, regional y nacional.

Este instrumento consiste en una escala de auto-valoración de un conjunto de habilidades socioemocionales organizadas en cinco dimensiones: 1) Auto-conciencia, 2) Auto-gestión, 3) Conciencia social, 4) Habilidades para relacionarse y 5) Toma de decisiones responsable. Contiene 46 ítems que consisten en afirmaciones asociadas a la apreciación que tiene el sujeto evaluado de sí mismo ante diversas situaciones que refieren a la aplicación de habilidades socioemocionales. Para cada ítem el sustentante tiene la opción de elegir uno de entre cuatro niveles de valoración, de acuerdo con el que considere que es más apropiado a la percepción sobre su conducta y actitudes de orden socioemocional.

Las afirmaciones a valorar corresponden con los perfiles profesionales a fin de que los sustentantes se sientan identificados con el tipo de prácticas, decisiones, relaciones y situaciones a las que se hace referencia.

El instrumento se aplica en línea en una sola sesión y su resolución tiene una duración de 40 minutos aproximadamente.

Etapa 5. Observación de clase realizada por pares externos(solo para docentes y técnicos docentes)

La quinta etapa de la evaluación diagnóstica refiere a la observación de clase, misma que será realizada por pares externos y los aplicará para personal docente que aspira a la promoción. Esta se llevará a cabo dentro del grupo actual del aspirante a promoción horizontal como parte de su proceso.

Para poder ser sujeto a esta observación, el aspirante entregará un plan de clase el cual incluirá el objetivo de la clase, los pasos a seguir (el desarrollo), los tiempos, materiales (en caso de ser necesarios) y tareas que deberán desarrollar tanto el docente observado como sus alumnos.

Con el fin de garantizar la imparcialidad de la observación, la llevará a cabo un docente de una escuela distinta a la del aspirante. El observador externo contará con una rúbrica para valorar, en tiempo real, las fortalezas y áreas de oportunidad que detecte durante el desarrollo de la clase del aspirante. Los criterios a valorar estarán referidos a: planeación de clase, estrategias de aprendizaje, organización de la clase (organización y manejo de los alumnos, del espacio y del tiempo), recursos didácticos, solución de dudas, atención a las necesidades de los alumnos, acciones de evaluación y logro de los aprendizajes esperados.

Al finalizar la observación, se le dará la oportunidad al aspirante de agregar comentarios para incorporar información adicional que considere necesaria sobre la ejecución de la clase observada. En conjunto con su par externo, tendrán un momento de valoración de los hechos sucedidos durante la clase. De esta manera, se pretende que el aspirante detecte, a partir de los comentarios de su par, las fortalezas que presenta al estar frente a grupo y, de igual forma, sea consciente de las áreas donde es posible mejorar para impulsar el aprendizaje de sus alumnos.

El acceso a la promoción horizontal dependerá de los resultados de la ponderación de todas y cada una de las etapas del proceso.

2.2.5 Etapas de valoración de conocimientos y aptitudes del proceso de selección para el reconocimiento

Consiste en el establecimiento de las competencias profesionales correspondientes a la función de Tutor, AT y ATP a partir de los perfiles profesionales que serán el referente para la evaluación y certificación del personal que aspire al reconocimiento.

Estas competencias y los resultados de evaluación en los aspirantes también pueden ser referente para el desarrollo de programas de formación, capacitación y actualización.

Se realizará mediante una instancia certificadora con la que la Unidad establezca los comités para la definición de las competencias y criterios y mecanismos de evaluación y certificación. Quien cumple con las competencias establecidas se certifica como Tutor, AT o ATP por un tiempo determinado.

2.3 Valoración del cumplimiento de multifactores

La integración de los resultados de cada sustentante en los distintos procesos de selección se realizará a partir de la valoración de todos los multifactores establecidos como indispensables para ser candidato al proceso respectivo y de acuerdo con la ponderación que la Unidad del Sistema haya determinado para cada elemento multifactorial.

Estos procedimientos se llevarán a cabo con alto rigor técnico a fin de garantizar la validez y la confiabilidad en la integración de resultados. La metodología utilizada estará descrita en los Criterios técnicos que emita la Unidad para tales fines.

REFERENCIAS

Documentos normativos

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Ultima Última reforma publicada DOF 09-08-2019. Recuperada de <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_090819.pdf>

*Ley General de Educación****.*** DOF Sección Única. 30 de septiembre de 2019. Recuperada de <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573858&fecha=30/09/2019>

*Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.* DOF Sección Única. 30 de septiembre de 2019. Recuperada de <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573860&fecha=30/09/2019>

*Ley Reglamentaria del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Mejora Continua de la Educación*. SEGOB. DOF Sección Única. 30 de septiembre de 2019. Recuperada de <http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5573859&fecha=30/09/2019>

SEP, (2017). *Aprendizajes clave para la educación integral*. México. SEP.

SEP, (2019). *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar dirigidas al aprendizaje y el desarrollo integral de todos los alumnos. Perfil docente, directivo y de supervisión****.*** Documento de trabajo. México. SEP.

Referencias generales en materia de Educación

Luna S., Cynthia, (2015). *El futuro del aprendizaje (I) ¿Por qué deben cambiar el contenido y los métodos de aprendizaje en el siglo XXI?* Documento de trabajo No. 13, Septiembre 2015. UNESCO. Recuperado de <https://reduca-al.net/files/observatorio/estudios/El_futuro_del_aprendizaje_Unesco.compressed_1.pdf>

OCDE, (2010) *Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE****.***  Madrid, España. Instituto de Tecnologías Educativas Recuperado de <http://recursostic.educacion.es/blogs/europa/media/blogs/europa/informes/Habilidades_y_competencias_siglo21_OCDE.pdf>

OECD, (2017). *Skills Strategy. Diagnóstico de la OCDE, sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades de México*. Resumen ejecutivo. Recuperado de <https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-Resumen-Ejecutivo.pdf>,

UNESCO, (2015).*Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de desarrollo sostenible 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos*. UNESCO-UNICEF, BM, UNFPA, PNUD, ONU Mujeres, ACNUR. Foro Mundial sobre la educación. Corea, Mayo 22-25, 2015. Recuperado de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_spa>

CEDEFOP (2008). Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Recuperado de <https://www.cedefop.europa.eu/files/4064_en.pdf>

López Gómez, E. (Enero- abril, 2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. En Revista de Currículum y Formación de Profesorado. 20(1), pp. 311-322. Granada, España: Universidad de Granada. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/567/56745576016.pdf>

Perrenoud, Ph. (2008). Construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes? Revista de Docencia Universitaria, monográfico: Formación centrada en competencias.

Prellezo García José Manuel (2009). *Diccionario de las ciencias de la educación*. Madrid, España. CCS.

Santillana (1984). *Diccionario de las ciencias de la educación*. Ciudad de Mexico, México. Santillana

UNESCO, (2006). *Tesauro de la UNESCO*. Recuperado de <http://vocabularies.unesco.org/browser/thesaurus/es/page/concept996>

UNESCO-IBE, (2013) *Glossary of Curriculum Terminology.* Ginebra, Suiza. UNESCO.

Referencias específicas y especializadas

Weissberg, R.P., Durlak, J.A., Domitrovich, C.E. and Gullota, T.P. (2015). *Handbook of Socioemocional Learning: Research and Practice*. 03-18, Guilford Press, New York.

Schonert-Reichl, K.A., Kitil, J. And Hanson-Peterson, J. (2017). *To Reach The Students, Teach The Teachers: A National Scan of Teacher Preparation and Social and Emotional Learning*. A report prepared for CASEL. University of British Columbia, Vancouver: British Columbia.

1. Galán, Y., González, M., Hernández, J. (2010) Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Innovación Educativa, 10 (53), pp. 43-53.*  [↑](#footnote-ref-1)
2. Ítems para los cuales la respuesta registrada puede clasificarse en una de dos posibles categorías. En el caso del cuestionario de actitudes, se considera la inclusión de ítems con opciones binarias de respuesta, por ejemplo “Sí”/”No”). [↑](#footnote-ref-2)
3. En el caso del instrumento propuesto, refiere a la presentación de Ítems en los cuales la respuesta de los participantes puede variar a lo largo de distintas opciones de respuesta, sin que ninguna de ellas se considere correcta o incorrecta, (e.g. escalas de frecuencia, intensidad, etc.), permitiéndonos extraer información a partir de los patrones de respuesta registrados a lo largo del cuestionario. [↑](#footnote-ref-3)