**Sistema de apreciación de conocimientos y capacidades**

**Proceso de promoción vertical**

**Ciclo Escolar 2020-2021**

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), que es el marco normativo que regula este proceso, 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, de acuerdo con 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, aptitudes y actitudes necesarios para lograr el desarrollo y máximo logro de aprendizaje de los educandos, se consideran tres factores de apreciación: 1) Encuesta de percepción de informantes clave (alumnos, docentes, pares, autoridad inmediata superior y padres de familia o tutores) 2) Cuestionario de habilidades y actitudes directivas o de supervisión, 3) Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes necesarias para ascender de la función docente o directiva a las funciones de dirección o supervisión, según sea el caso. (Ver Figura 1)



**Factor 1. Encuesta de percepción de informantes clave**

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 Figura 2, permitirá recopilar, ordenar y sistematizar información clara y concisa 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.

*Figura 2. 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 (Ver Figura 2). 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. Este instrumento pertenece a lo que en la literatura se conoce como evaluación 360° (grados), puesto que involucra a todos los agentes inmersos en un contexto y que representan las interacciones más relevantes del sustentante en su entorno organizacional. En este sentido, puede constituir una base para la retroalimentación, y por ende, contribuir a elevar la calidad y la mejora continua en el desempeño del ejercicio docente, las funciones directivas y de supervisión, así como en el desempeño de los educandos[[1]](#footnote-1).

Las escalas diseñadas para recuperar la percepción de los alumnos están compuestas por 25 ítems dicotómicos[[2]](#footnote-2) y politómicos[[3]](#footnote-3), que contemplan la valoración que éstos 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, como sienten que el docente los incluye, como considera que el trato que reciben y las actividades que 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 20 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, como 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 15 ítems dicotómicos y politómicos, los cuales 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 20 ítems dicotómicos y politómicos. Estos 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 20 ítems dicotómicos y politómicos que serán aplicados a los pares del aspirante, de acuerdo con la función que desempeña al momento de participar en este proceso de selección, (el colectivos docente o de directivos) y al personal con funciones de dirección o coordinación, según se trate de su autoridad inmediata superior. Estos reactivos pretenden identificar la percepción que se tiene sobre las habilidades aspirantes a recibir la promoción vertical a las funciones directivas o de supervisión, poseen para trabajar de manera colegiada, participar en la mediación para la resolución de conflictos y generar ambientes de aprendizaje que atiendan la diversidad y las necesidades de los contextos escolares en que se desempeñan.

Por la naturaleza del instrumento (sus ítems y el propósito de su aplicación) se propone que las respuestas registradas por los participantes sean analizadas y calificadas mediante el Modelo de Respuesta Graduada[[4]](#footnote-4), de manera que se pueda identificar, para cada agente consultado respecto a la percepción que se tiene sobre el desempeño de un aspirante particular, un puntaje que refleje el grado en que reconocen la labor de sus funciones, en un ambiente de colaboración, inclusión a la diversidad, comunicación constante y una gran disposición por favorecer el logro de las metas educativas y el aprendizaje de los alumnos.

El instrumento se aplicará en una sola sesión de dos horas, que tendrá lugar del 20 de abril al 4 de mayo de 2020.

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 encuesta será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros dos instrumentos considerados para el proceso de promoción vertical, conforme a la asignación de un porcentaje (por definir) que se asigne a cada factor.

**Factor 2. Cuestionario de habilidades y actitudes directivas o 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.

El instrumento consiste en un cuestionario compuesto por 40 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.

Debido a la naturaleza del cuestionario, las respuestas registradas por la población serán analizadas y calificadas en el marco del modelo de respuesta graduada, un modelo politómico derivado de la Teoría de Respuesta al Ítem, que permitirá identificar, relativo a los patrones de respuesta registrados por toda la población, la posición de cada uno de los sustentantes a lo largo del continuo que representa cada dimensión evaluada. Este análisis se verá acompañado, únicamente con fines ilustrativos y de apoyo, por la revisión rutinaria de las frecuencias y tasas de respuesta de los participantes a lo largo de los distintos ítems y sus opciones de respuesta, y de los factores identificados por el modelo.

El instrumento se aplicará en una sola sesión de dos horas, que tendrá lugar del 20 de abril al 4 de mayo de 2020. La devolución de resultados podrá realizarse a dos escalas; primero, a nivel de cada sustentante, se entregará un reporte individualizado donde se identifique su nivel dentro de cada dominio valorado en la prueba, y a nivel de la autoridad educativa, con el fin de aportar a una toma de decisiones más informada, se proporcionará un reporte de los resultados obtenidos específico a diversos niveles de agregación, según se requiera, a nivel local, regional o nacional. 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 de un porcentaje (por definir) que se asigne a cada factor.

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

Este examen constituye el tercer factor 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 aproximadamente 50 reactivos, cuya resolución requiere a los sustentantes la aplicación de conocimientos y habilidades relacionados con las funciones de dirección o supervisión. En el caso de la prueba elaborada para la promoción a funciones de dirección, 70% de los ítems cubren aspectos comunes a la práctica directiva en educación básica y el 30% restante, aspectos específicos desagregados por nivel educativo: inicial, preescolar, primaria, secundaria y especial. Mientras tanto, la prueba elaborada para la promoción a funciones de supervisión está compuesta en su totalidad por reactivos que recuperan aspectos comunes a su práctica en educación básica.

Esta prueba será calificada utilizando un método diagnóstico que informa sobre las estrategias cognitivas empleadas por los sustentantes a partir de la aplicación de un modelo multidimensional para variables latentes discretas (también llamados “modelos de diagnóstico cognitivo”). Bajo este marco, se asume que la solución de cada ítem requiere al sustentante aplicar y ejecutar distintas habilidades cognitivas y conocimientos previos para obtener un acierto, de tal forma que cada acierto y error permite dar cuenta de cuáles son las habilidades que el sustentante presenta o requiere fortalecer. Esto significa que es posible hacer inferencias sobre el procedimiento utilizado para la resolución de los ítems e identificar el dominio que se tiene sobre cada habilidad, permitiendo así generar un informe robusto y detallado de los resultados individualizado, con la identificación de áreas de fortaleza y de oportunidad en las distintas áreas contempladas.

El instrumento se aplicará en sede[[5]](#footnote-5) en una sola sesión de 4 horas (16 y 17 de mayo de 2020). 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 de un porcentaje (por definir) que se asigne a cada factor.

**Valoración del cumplimiento de multifactores**

Para el proceso de promoción vertical, la integración de los resultados por cada sustentante se realizará a partir de la valoración de todos los multifactores establecidos como indispensables para ser candidato a este proceso y de acuerdo con la ponderación que la Unidad del Sistema para la Carrera de las Mestras y los Maestros (USCMM) haya determinado para cada uno.

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 USCMM para tales fines.

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 (e.g. “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.). [↑](#footnote-ref-3)
4. Es un modelo derivado de la Teoría de Respuesta al Ítem, típicamente empleado para su aplicación en escalas que presentan categorías de respuesta ordinales (e.g. “siempre”, “casi siempre”, “casi nunca” y “nunca”) para hacer inferencias sobre la gradualidad con que se presenta la variable latente evaluada con el instrumento (en este caso, el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes asociados con cada una de las figuras participantes en el proceso de selección para la promoción vertical).. [↑](#footnote-ref-4)
5. La aplicación del instrumento estará alojada en una plataforma digital, pero el acceso a la misma, se hará a través de los equipos en sede que la autoridad local provea a los aspirantes. [↑](#footnote-ref-5)