**Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes**

**Documento rector**

**CONTENIDO**

Presentación

1. Sistema de apreciación de conocimientos y actitudes (SISAP) en el marco del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros.

1.1 Referentes normativos del Sistema de apreciación.

1.2 Cualidades del Sistema de apreciación.

1.3 Conceptos clave para fines de medición.

2. Contenidos del Sistema de Apreciación (SISAP)

2.1 Enfoques y metodología a utilizar para el diseño, desarrollo y validación de las herramientas de apreciación

2.1.1 Modelos de Diagnóstico Cognitivo

2.1.2.Modelos derivados de la Teoría de Respuesta al Ítem

2.2. Herramientas para la apreciación de conocimientos y aptitudes.

2.2.1. Descripción general e identificación de propósitos centrales

2.2.2. Metodología a emplear para la calificación y la devolución de resultados.

3. El uso del SISAP para los procesos de selección

3.1 Requisitos y multifactores.

3.2. Etapas del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes.

3.2.1 Etapas de valoración del proceso de selección para la admisión.

3.2.2 Etapas de valoración del proceso de selección para la promoción vertical.

3.2.3 Etapas de valoración del proceso de evaluación diagnóstica.

3.2.4 Etapas de valoración del proceso de selección para la promoción horizontal.

3.2.5 Etapas de valoración del proceso de selección para el reconocimiento.

2.3 Valoración del cumplimiento de multifactores para los procesos de selección y de evaluación diagnóstica.

PRESENTACIÓN

El Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM) 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 estos accedan a una carrera justa y equitativa. Para ello, determina procesos para seleccionar a los candidatos a ingresar al sistema público educativo, en la promoción del personal activo, así como en el otorgamiento de estímulos e incentivos como reconocimiento a su buen desempeño.

A través de estos procesos, los participantes pueden transitar de manera progresiva por las diferentes etapas o fases de su carrera profesional o cambiar de funciones. Cada etapa, de cada proceso exige y refleja de manera diferenciada un nivel de experiencia determinado, la demostración y puesta en marcha de ciertos conocimientos y habilidades adquiridos en diferentes momentos de la práctica laboral, que contribuyen al desarrollo integral y máximo logro de aprendizaje de las niñas, niños, adolescentes y jóvenes.

Con base en lo anterior, el SCMM desarrolla un Sistema de Apreciación (SISAP) para asegurar que los aspirantes cuenten con los conocimientos, aptitudes, actitudes y capacidades que correspondan a los distintos contextos sociales y culturales descritos en los criterios e indicadores de los perfiles profesionales establecidos, en un marco de transparencia, equidad e imparcialidad.

El SISAP es concebido como un elemento multifactorial que permite valorar de manera integral el conocimiento especializado, los valores, las actitudes y las disposiciones que orientan el ejercicio profesional de los aspirantes para ser seleccionados como candidatos y continuar con su trayectoria. Para ello, emplea métodos y técnicas específicas y construye los instrumentos que deberán presentar los aspirantes en cada etapa de los procesos que conforman el SCMM.

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 la forma en que los aspirantes desempeñan su función.

Los resultados de la aplicación de los instrumentos del SISAP además de proporcionar evidencia para fundamentar las decisiones para seleccionar a los candidatos que desean 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.

La valoración de conocimientos y aptitudes que promueve el SISAP 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.

De tal manera que el SCMM a través del SISAP 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.

1. Sistema de apreciación en el marco del SCMM y la LGMMCE

El Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM) como un instrumento del Estado que brinda al personal docente, técnico docente, con funciones de asesoría técnica pedagógica, de dirección y de supervisión, la oportunidad de desarrollar una carrera profesional justa y equitativa, regula su trayectoria a través de tres procesos de selección: la admisión, la promoción y el reconocimiento. Estos procesos públicos norman el ingreso formal al servicio educativo de educación básica, la posibilidad de movilidad y el acceso a los estímulos e incentivos desempeñando las mismas funciones o bien, con cambio de ellas, en un marco de transparencia, equidad e imparcialidad.

La Ley en Materia de Mejora Continua de la Educación (LMMCE) contempla 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.

La figura 1, muestra los procesos a los que los aspirantes pueden optar para diseñar su trayecto profesional. 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.

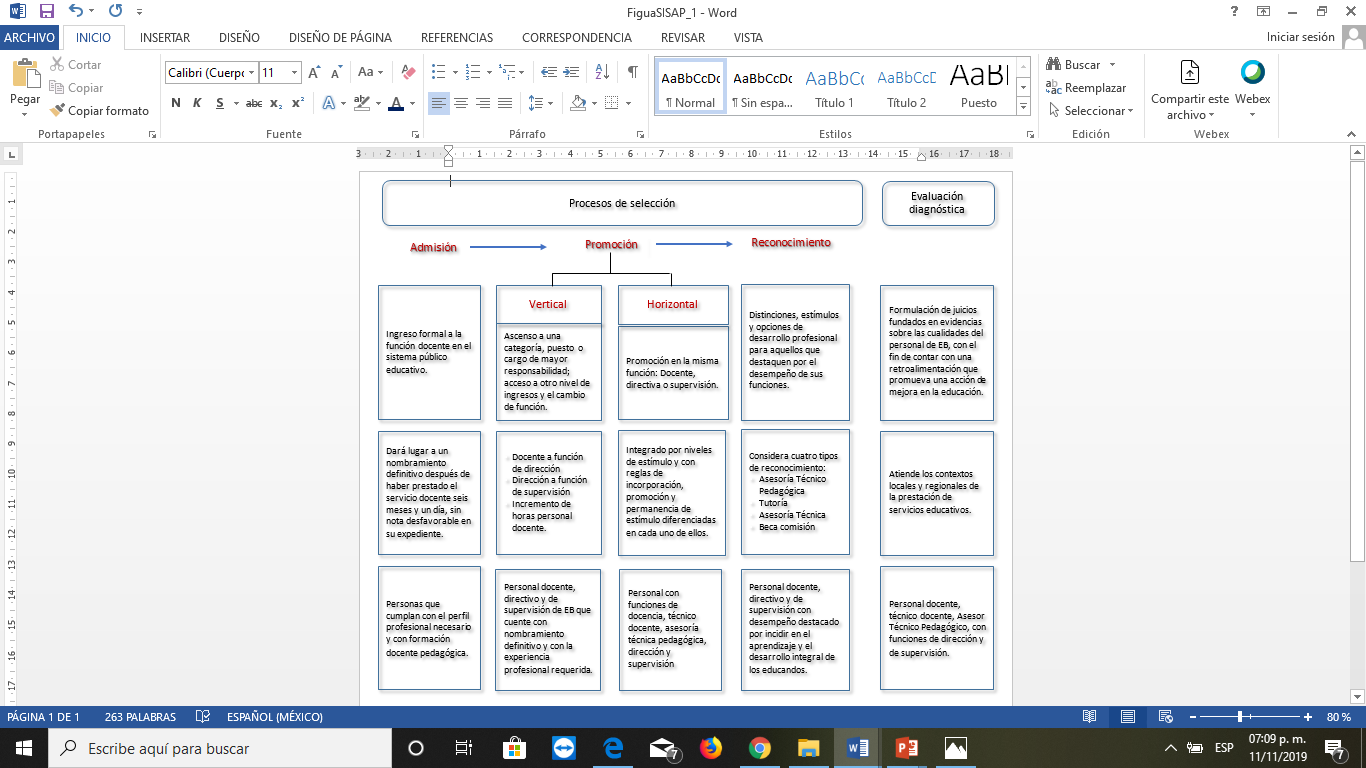
Para la selección de los aspirantes, el Sistema de Carrera considera dos fases (Tabla 1). En la primera, posterior a la emisión de la convocatoria correspondiente, los aspirantes requieren realizar su pre-registro y presentar los requisitos establecidos en ella para ser aceptados en el proceso respectivo. Además, requieren cumplir con los factores profesionales indicados. Y, para la tercera fase, deben presentar las etapas de valoración de conocimientos y aptitudes determinadas para cada proceso. Para esta última etapa el Sistema de Carrera considera la integración y funcionamiento del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes (SISAP).



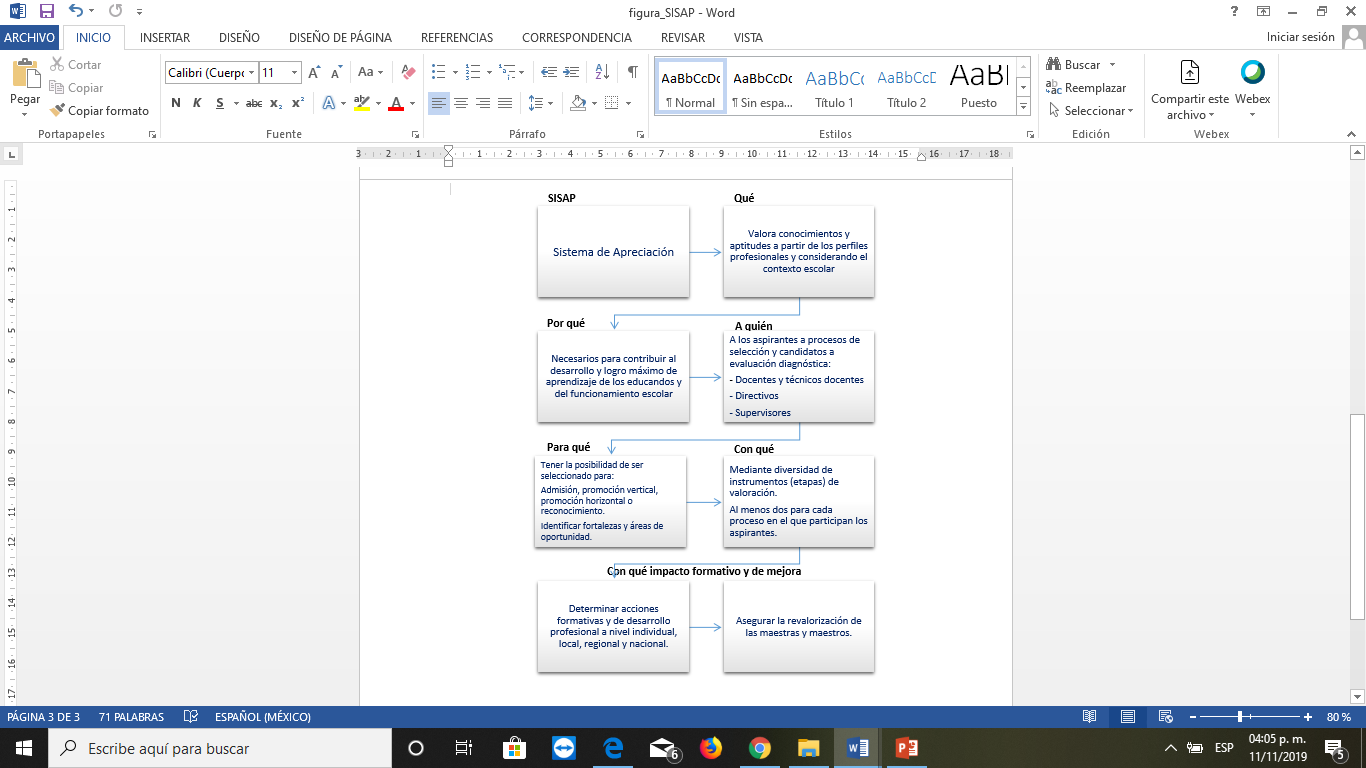
Tabla 1. Multifactores del Sistema de Carrera para los procesos de selección

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **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 del Sistema de apreciación | Participación necesaria en las etapas de apreciación de conocimientos y aptitudes, de acuerdo con el proceso de selección al que se aspire |

En este sentido, como se ilustra en la figura 2, la funcionalidad del SISAP para el Sistema de Carrera consiste en valorar mediante una diversidad de instrumentos, a los que se denominan etapas, 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 estas etapas de valoración de los participantes a los distintos procesos se captará información que permita dar cuenta de manera integral de los conocimientos y aptitudes de los aspirantes para lograr el 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; y 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.



* 1. Metodología del sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes
     1. Herramientas 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 que decidan participar en la evaluación diagnóstica, el SISAP empleará diversos instrumentos como herramientas de apreciación que permitan: a) Recoger información directa de los sustentantes respecto a sus propios conocimientos y aptitudes, a los perfiles profesionales que constituyen el referente principal para la identificación de lo que se requiere para desempeñarse dentro de cada función; b) capturar la percepción que el desempeño del sustentante evoca a partir de la consulta a informantes clave dentro del propio entorno escolar, y c) 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 permiten dar cuenta de los diversos aspectos que componen la práctica de los distintos actores educativos. Las características generales de cada uno de ellos, se describen en la siguiente tabla.

Tabla 2. Herramientas del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tipo de instrumento | Descripción | Procesos en que se aplican | Aplicación |
| Curso Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana | 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 de 20 reactivos sobre los contenidos. | Admisión. | Auto-gestiva, mediante una plataforma en línea, desde cualquier dispositivo electrónico con conexión a internet.  La evaluación final del curso se aplicará el mismo día del Instrumento de valoración. |
| Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes | Son pruebas objetivas. Se componen por un conjunto de ítems de opción múltiple, con una sola respuesta correcta y tres distractores. Se aplicarán para valorar el dominio de conocimientos y habilidades o de determinados contenidos. | Admisión.  Promoción vertical.  Evaluación diagnóstica.  Promoción horizontal. | La aplicación de estos instrumentos será en una sede mediante una plataforma en línea. |
| Cuestionarios de habilidades directivas y de supervisión | Se integran de un conjunto 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). | 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 la opinión o percepción que se tiene sobre el desempeño y dominio que el aspirante evaluado ha presentado en cuanto al manejo de los conocimientos, habilidades y actitudes identificados como esenciales para el ejercicio de su práctica. Consiste en 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. 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, como en el desempeño de los educandos[[1]](#footnote-0). | Promoción vertical.  Evaluación diagnóstica. |
| 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 de evidencia 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 |

* + 1. Metodología para la valoración

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

1. 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 para la definición de lo que resulta esencial para desempeñarse de manera eficaz dentro de cada función;
2. Capturar la percepción que se tiene sobre el desempeño del sustentante, a partir de la consulta a informantes clave dentro del propio entorno escolar;
3. 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 se describen en la siguiente tabla.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Tabla 3. Métodos para el diseño, validación y calificación de los instrumentos del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes | | |
| Tipo de instrumento | Diseño y validación | Calificación |
| Curso Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana | Selección e integración de los principales conocimientos y aptitudes requeridos por la figura, diseño instruccional de materiales y recursos didácticos. | Se aplicará una prueba objetiva al final del Curso, misma que será diseñada, desarrollada y calificada de acuerdo con la metodología del diagnóstico cognitivo. |
| Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes | Definición de las habilidades cognitivas a medir; diseño del modelo cognitivo subyacente; capacitación y elaboración de reactivos. Pilotaje. | Modelos de Diagnóstico Cognitivo. Retroalimentación específica a cada habilidad, actitud y conocimiento considerado. |
| Cuestionarios de habilidades directivas y de supervisión | Definición del constructo, elaboración de la matriz de especificaciones y reactivos. | Modelo de Respuesta Graduada. Retroalimentación individual. |
| Cuestionario de habilidades socioemocionales | Pilotaje para validar la adecuación de la adaptación realizada a partir del instrumento desarrollado por CASEL. | Réplica de metodología empleada por CASEL. Entrega de reportes individualizados, por dominio y habilidad. |
| Encuesta de percepción | Definición del tipo de información que se espera obtener de cada agente consultado, elaboración de la matriz de especificaciones a partir de los perfiles profesionales y diseño de reactivos. | Modelo de Respuesta Graduada. |
| Producto sobre el seguimiento del trabajo de los alumnos |  | Se calificará mediante rúbricas. |
| Entrevista estructurada | Se diseñará un formato general por cada figura a entrevistar, con preguntas guía que orienten la obtención de información acerca de su práctica y el proyecto entregado como resultado del seguimiento del trabajo de sus alumnos. Se corroborará el acuerdo entre jueces. | Se calificará mediante rúbricas y formato de revisión general. |
| Observación de clase | Se consultarán modelos de observación en clase (por definir si se trabajará con CLASS o el Banco Mundial), para elaborar las directrices y programas de capacitación para los observadores. | Se calificará mediante rúbricas. |

* + - 1. Evaluación diagnóstica cognitiva

Los métodos y esquemas de evaluación tradicional no suelen tomar en cuenta la complejidad de los procesos cognitivos (ejemplos) involucrados durante la resolución de una prueba. La puntuación obtenida es un indicador que no permite detallar la forma en que el estudiante o sustentante piensa y resuelve situaciones educativas. De hecho, frecuentemente se asume que las personas que resuelven correctamente un problema han utilizado las habilidades y el conocimiento apropiados para tal efecto. Sin embargo, este supuesto puede ser falseado, ya que se ha demostrado que las personas pueden obtener respuestas correctas utilizando conocimientos y habilidades que no se relacionan con el objetivo especificado en el ítem (Norris, Leighton y Phillips, 2004) y de esta manera las inferencias que se pretendan hacer con respecto a las puntuaciones resultarían inadecuadas. Es por eso que existe un creciente interés por obtener evidencias sobre los procesos mentales que caracterizan la solución de las pruebas, lo que ha incentivado la búsqueda de retroalimentación más detallada, que permita determinar en qué medida las puntuaciones obtenidas en una prueba reflejan las áreas de fortaleza y debilidad de los sustentantes.

Se habla de una “evaluación diagnóstica cognitiva” cuando el enfoque y el propósito principal es la integración de la psicología cognitiva en el diseño e interpretación de los resultados de evaluaciones, así como en la elaboración de diagnósticos sobre las características de los sustentantes en cuanto a la aplicación de distintos procesos cognitivos, (Nichols, 1994; Leighton y Gierl, 2007; Tatsuoka, 2009). Estas pruebas en el ámbito educativo pretenden apoyarse en la psicología del aprendizaje para describir los procesos de razonamiento y resolución de problemas.

Se reconoce que la evaluación diagnóstica cognitiva brinda información sobre las estrategias utilizadas por las personas en la resolución de situaciones, las relaciones entre conceptos que perciben y los principios propios de un dominio evaluado. La especificidad de la información está dada en cómo vincular el desempeño de una persona en una prueba con las inferencias que se puedan hacer de sus fortalezas y áreas de oportunidad en el ámbito cognitivo (Leighton & Gierl, 2007; Nichols, 1994).

La evaluación diagnóstica cognitiva emplea un modelo cognitivo (una descripción simplificada de la resolución de problemas en tareas estandarizadas) para identificar ítems que midan habilidades y conocimientos específicos, así como para llevar a cabo los análisis de los patrones de respuesta de los examinados para realizar inferencias a partir de ellos y brindar información relevante en términos de las debilidades y las fortalezas cognitivas que se evidencien (Gierl, Cui y Zhou, 2009). Esto hace posible brindar un marco de referencia para la interpretación de resultados de tal manera que el desempeño en una prueba se pueda vincular con inferencias específicas acerca del conocimiento y las habilidades de las personas. El beneficio de estas pruebas se refleja en la información detallada que se puede obtener acerca de las estructuras de conocimiento, habilidades de procesamiento y la manera en que éstas son utilizadas por los sustentantes para producir la puntuación de una prueba.

En este sentido, la evaluación de diagnóstico cognitivo se ocupará para las pruebas de logro, es decir, en los instrumentos de valoración de conocimientos y aptitudes, a fin de que los aspirantes a la admisión y a la promoción vertical (y también a la evaluación diagnóstica) presenten una prueba que les retroalimente sobre sus fortalezas y debilidades en términos de las habilidades cognitivas que la prueba les representó.

* 1. Referentes del Sistema de apreciación

Para la determinación y diseño de las etapas del SISAP constituidas por instrumentos que permitan valorar 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.
* Las **aspirantes o candidatos** a 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 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** es 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**: el SISAP asume el contexto como referente desde dos vertientes: la primera se relaciona con la pertinencia de los instrumentos en atención a la finalidad de cada uno de los procesos, a las diferencias de los perfiles profesionales de los aspirantes así como de las condiciones locales y regionales en que estos se desempeñan. La segunda alude a sus contenidos que dan cuenta de cómo esos actores contextualizan su práctica profesional para contribuir en el desarrollo y en el aprendizaje de los educandos.

Bajo la consideración de que para la primera convocatoria se formularán instrumentos genéricos por figura y por proceso se pretende asegurar la pertinencia de las herramientas y de sus contenidos al considerar en su planeación, diseño y validación a expertos locales a fin de que las tareas evaluativas reflejen las habilidades, 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.

De tal manera que la consideración del contexto se verá reflejada en la parte específica de las evaluaciones propuestas, al integrar elementos locales y específicos por figura que permitirán valorar elementos particulares del contexto de cada sustentante. Los instrumentos considerarán ítems cognitivos y situacionales que identifiquen los conocimientos, habilidades y actitudes 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 SISAT considera viables para obtener un reflejo cercano a la realidad de esas prácticas de mediación se identifican en la tabla 4.

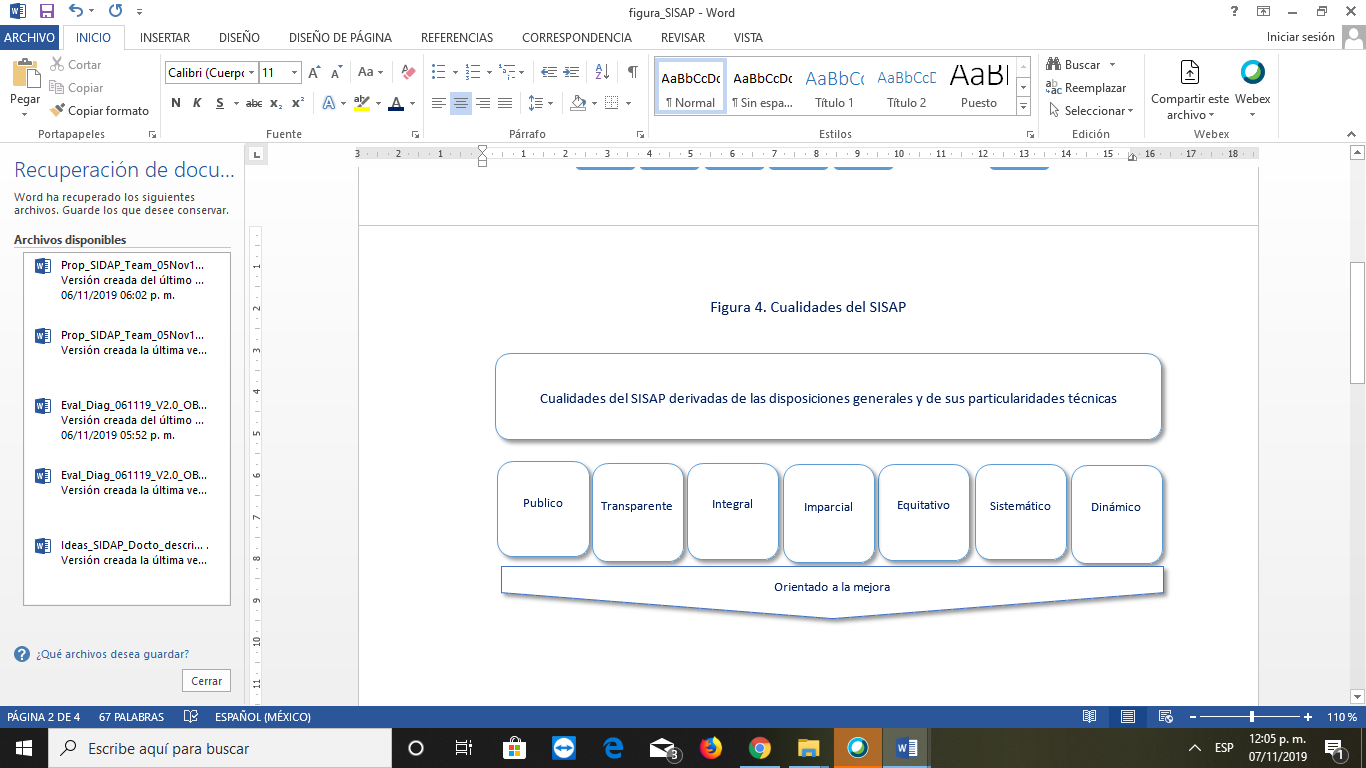
En espera de contar con instrumentos específicos por figura, modalidad y servicio, el SISAP asume la importancia de contar, en la primera convocatoria con la participación de expertos locales para validar la pertinencia de los instrumentos y de su contenido debido al impacto social que los resultados de la selección tienen en la mejora educativa y por la información que de estos derive para fundamentar tomas de decisión.



|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **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.



**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 que tal apreciación considerará.

**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 las mismas oportunidades de acceder, mediante convocatoria, a la participación o aplicación de las herramientas de apreciación que se establezcan como indispensables para cada proceso de selección o para la evaluación diagnóstica.

**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.

**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

Si bien, la Ley del Sistema de Carrera señala que el Sistema de apreciación permita valorar conocimientos y aptitudes en los aspirantes a los procesos de selección, refiriendo a estos conceptos de manera genérica en relación con lo que los aspirantes a los distintos procesos de selección deben saber y ser capaces de hacer; y en el caso de la evaluación diagnóstica la Ley General de Mejora señala que el Sistema de apreciación valore capacidades, conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas y actitudes, para fines de consistencia en el uso de los términos y la determinación de lo que se pretende apreciar en los aspirantes a los distintos procesos de selección y candidatos a la evaluación diagnóstica, se utilizarán los términos conocimientos y aptitudes (figura 4), donde aptitudes podrá referir a habilidades y a actitudes.





En la literatura sobre el tema, el manejo de los términos obedece a diversos criterios y contextos de uso, particularmente referente a las palabras habilidades y aptitudes. Es así que se utilizan como sinónimos. Por lo que se refiere a la primera, esta se refiere a la *disposición para realizar tareas o resolver problemas, basándose en una adecuada percepción de los estímulos externos y una respuesta activa*. En tanto la aptitud se define como *cualidad que hace que un objeto sea apto para cierto fin. Es la suficiencia o idoneidad para un cargo, la capacidad, disposición para el buen desempeño de una actividad*.

Ambos términos en inglés se denominan *ability*, antecedente de su uso en español. Las habilidades incluyen las intelectuales y las físicas. Las aptitudes pueden ser innatas o aprendidas. Tanto las habilidades como las actitudes se incluyen en las aptitudes o capacidades, entendidas como poder realizar un acto físico o mental ya sea innato o alcanzable por el aprendizaje. En inglés se denomina *capacity* y se refieren estrictamente a aquellas que son innatas.

Por lo que se refiere a las actitudes estas se definen como una predisposición relativamente estable de la conducta, incluye procesos cognitivos y afectivos, involucra todos los ámbitos de la persona y facilitan las conductas, son motivacionales y orientativas, así como estabilizadoras.

Finalmente, los conocimientos son el conjunto de saberes que constituyen el curriculum de cada ciencia o, en este caso, el conjunto de saberes propios de la disciplina que se enseña y de la profesión docente.

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.



|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Admisión** | **Promoción vertical** | **Evaluación diagnóstica** | **Promoción horizontal** |  |
| **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. |  |
| **Factores**  OJO ESTE CUADRO SE DESARROLLARÁ O SE ACLARARÁ N LA REUNIÓN DEL MIÉRCOLES, TENEMOS DUDAS | 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 Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes mediante diversos instrumentos denominados etapas. 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.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **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 través del Sistema 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 necesarios para contribuir al aprendizaje y desarrollo integral de los educandos, de acuerdo con los perfiles profesionales respectivos. Para ello, se establecen dos etapas de apreciación: 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.





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

El curso constituye la primera de las dos etapas de apreciación requeridos 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.

El curso consta de 4 módulos distribuidos en 40 horas, con una duración total de 4 semanas (27 de abril al 5 de junio de 2020). 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 las habilidades, conocimientos y actitudes 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 socio-cultural 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 esos 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 de 20 reactivos de opción múltiple basados en los contenidos formativos que están asociados a lo que es indispensable que saben y saben hacer los aspirantes. Esta evaluación está sujeta a la conclusión total del curso. La prueba objetiva será administrada en línea, en una sola sesión de 2 horas en la misma aplicación del Instrumento de conocimientos y aptitudes docentes. La aplicación se realizará en sede mediante una plataforma en línea del 27 de abril al 5 de junio del 2020, en el mismo día que el sustentante aplique el Instrumento de conocimientos y aptitudes.

Los resultados sobre la acreditación del curso se devuelven al sustentante mediante un reporte individualizado, en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora. Para la integración de este reporte, se utiliza un modelo multidimensional para variables latentes discretas (MDC) que permite establecer el nivel de dominio que cada aspirante tiene sobre los contenidos de la prueba, al asumir que la solución acertada de cada ítem requiere de la aplicación y ejecución de distintas habilidades cognitivas y conocimiento, de tal forma que cada acierto o error permite dar cuenta de cuáles son las habilidades que el sustentante presenta o requiere fortalecer. Esto abre la posibilidad de generar un informe de resultados individualizado granulado, que facilite la identificación de áreas de fortaleza y de oportunidad a lo largo de las distintas habilidades, competencias y conocimientos abarcados en la prueba objetiva final. El tiempo estimado de entrega de los resultados a los sustentantes será de dos semanas.

Los resultados de esta evaluación brindarán a los sustentantes un diagnóstico individual de 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 de un porcentaje (por definir) que se asigne a cada uno.

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 necesidades de mejora en la formación inicial y continua a nivel local, regional y nacional.

El instrumento consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con entre 30 a 40 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. 70% de los ítems de la prueba responden a aspectos comunes a la práctica docente y 30% refieren a aspectos específicos relativos a la enseñanza en educación: inicial, preescolar, primaria, secundaria, física y especial. Se aplicará en sede mediante una plataforma en línea en una sola sesión de 4 horas (30 y 31 de mayo; 6 y 7 de junio; 13 y 14 de junio 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. Para la integración del reporte de resultados individual, se utilizará un modelo multidimensional para variables latentes discretas (MDC) que permite establecer el nivel de dominio en cada área.

El resultado individual por sustentar la prueba se ponderará con el conjunto de multifactores indispensables para el proceso de admisión, conforme a la asignación de un porcentaje (por definir) 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), 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 etapas 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 6)



**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, 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.

Tabla 7. 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 tabla 5). 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-1) y politómicos[[3]](#footnote-2). Para captar la opinión de los alumnos respecto del docente, la escala contiene 25 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, 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, 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. 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 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.

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-3). Esto posibilita identificar, para cada agente consultado respecto a la percepción que 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 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 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 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 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 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 multidimensional que informa sobre las estrategias cognitivas empleadas por los sustentantes. Ello posibilita generar un informe de resultados individualizado, bastante robusto y granulado.

El instrumento se aplicará en sede 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 del porcentaje que se asigne a cada elemento.

**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 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 sistema de apreciación considera tres instrumentos que permitirán valorar, en el personal docente, directivo y de supervisión en ejercicio los conocimientos, las habilidades y las actitudes 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: 1) Encuesta de percepción, 2) Cuestionario de habilidades socioemocionales, 3) Examen de conocimientos y aptitudes. (Ver figura 7).





**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 8. 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 25 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 15 ítems. Mediante ellos se busca 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 20 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 para 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.

Para el análisis y calificación de las respuestas de los informantes que refieren a una escala de valoración con distintos niveles, se empleará el Modelo de Respuesta Graduada. Esto hará posible identificar la percepción de cada informante sobre el desempeño de un aspirante en particular, obteniéndose 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 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 de los tres factores o fases de apreciación que requiere presentar un candidato al proceso de Evaluación Diagnóstica.

La población objetivo son los docentes y técnico docentes, así como el personal con funciones de dirección y de supervisión que se encuentran en servicio en los diferentes niveles y modalidades educativas de la educación básica y que estén participando en el 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 necesidades 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. Los cuatro niveles son: Casi nunca, algunas veces, con frecuencia, y casi siempre.

Las afirmaciones a valorar están adaptadas a los perfiles profesionales correspondientes, 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. Para la integración del reporte de resultados individual, se utiliza un modelo multidimensional de respuesta graduada (TRI) que permite establecer el nivel de dominio en cada dimensión.

**Etapa 3. Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes**

Esta prueba de carácter objetivo constituye el tercer factor de la Evaluación diagnóstica. La población objetivo es el personal docente y técnico docente en servicio, que de manera voluntaria, decida participar en dicho proceso.

Consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con entre 50 a 60 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. 70% de los ítems de la prueba responden a aspectos comunes a la práctica docente y 30% refieren a aspectos específicos relativos a la enseñanza en educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, física y especial. Se aplicará en línea en una sola sesión de 4 horas.

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 dicha 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.

Este instrumento será calificado 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. Esto permite generar un informe de resultados 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 por 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 considerados parte esencial de su práctica; 2) Proyecto de seguimiento del trabajo de sus alumnos que contemple la valoración y reflexión sobre su práctica; 3) Entrevista con el comité de revisión para valorar su proyecto de seguimiento sobre el trabajo de los alumnos; 4) Cuestionario de habilidades socioemocionales, y 5) Observación de clase, este último solo aplica para el personal docente. 



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

Esta prueba constituye el primer factor de apreciación 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 aproximadamente 50 reactivos, cuya resolución requiere a los sustentantes la aplicación de conocimientos y habilidades relacionados con su práctica docente. En cuanto al contenido de los instrumentos a aplicar para el personal con funciones docentes y de dirección, se destaca que 70% de los ítems cubren aspectos comunes a su práctica en educación básica y 30% restante, aspectos específicos desagregados por nivel educativo: inicial, preescolar, primaria, secundaria y especial. Para el caso del instrumento desarrollado para el personal con funciones de supervisión, la totalidad de los ítems incluidos corresponden a la valoración de los elementos comunes a su práctica en educación básica.

Este instrumento será calificado utilizando un método diagnóstico multidimensional que informa sobre las estrategias cognitivas empleadas por los sustentantes. Esta metodología permite la entrega de reportes diagnósticos completamente individualizados que permitan a cada uno de los docentes participantes identificar el grado de dominio que presentan a lo largo de los distintos conocimientos y aptitudes asociados con su práctica

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 (por definir) que se asigne a cada factor. 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.

El instrumento se aplicará en sede en una plataforma en línea, en una sola sesión de (duración y fechas). 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. Para la integración del reporte de resultados individual,

**Etapa 2. Proyecto de seguimiento del trabajo de los alumnos**

Dentro del proceso de promoción horizontal, se considera como segunda etapa la entrega de un Proyecto de seguimiento a partir del trabajo de sus 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.

La calificación del proyecto se realizará mediante rúbricas predefinidas. 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**

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

Las entrevistas son individuales y se realizan en función a un mismo formato de revisión por cada figura, que contiene 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. Como resultado de ello, 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 en el periodo comprendido entre (fechas).

**Etapa 4. Escala de Aprendizaje Socio-emocional**

El cuarto factor de apreciación considerado como parte del proceso de selección para la promoción horizontal dentro de las funciones docente, directiva y de supervisión, es la Escala de Aprendizaje Socio-emocional, cuyo objetivo principal comprende la valoración de un conjunto de habilidades relacionadas con:

* la conciencia emocional, la percepción y confianza que se tiene en uno mismo. Dimensión: Auto-conciencia emocional;
* la auto-gestión para la adaptación y manejo emocional, así como el establecimiento, organización y logro de metas. Dimensión: Auto-gestión;
* la empatía, el reconocimiento de los otros y el respeto a la diversidad. Dimensión: Conciencia social;
* la comunicación, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración. Dimensión: Habilidades para relacionarse;
* la capacidad de resolución de problemas. Dimensión: Toma de decisiones responsable.

En su conjunto, este instrumento busca valorar el Aprendizaje Socio-emocional, definido como el conjunto de procesos a partir de los cuales los individuos adquieren y aplican de manera efectiva los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para entender y manejar sus propias emociones; mostrar empatía por los demás; establecer y alcanzar metas positivas; desarrollar relaciones positivas y tomar decisiones responsables. En este sentido, contar con la valoración de las habilidades mencionadas permite a los docentes participantes obtener un diagnóstico personalizado, y a las autoridades educativas, identificar patrones de necesidad formativa a nivel local y nacional.

Este instrumento consiste en una escala, compuesta por 46ítems que permiten la valoración de 20 habilidades socio-emocionales y que han sido adaptados para su aplicación específica a la población objetivo. La adaptación de los ítems busca garantizar que los aspirantes puedan identificarse con el tipo de prácticas, decisiones, relaciones y situaciones referidas a lo largo de la escala.

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

La quinta etapa 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. Esta rúbrica contará con distintos apartados como:

* 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.
* 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.

**2.2.4 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 (PENDIENTE DE COMPLETAR)**

Ainley, J. & R. Carstens (2018), “Teaching and Learning International Survey (TALIS) 2018 Conceptual Framework”, OECD Education Working Papers, No. 187, OECD Publishing, Paris.

Embretson, S. (1983). Construct validity: Construct representation versus nomothetic span. *Psychological Bulletin, 93,* 179–197.

Ericsson, K. & Simon, H. (1984). *Protocol analysis: verbal reports as data*. Cambridge: MIT Press.

Fredericksen, J. (1980). Component skills in Reading: measurements of individual diferences thought chronometric analisys. In R. E. Snow, P-A. Federico & W. E. Montage (Eds.), *Aptitude, learning, and instructions: Cognitive process analyses of aptitude*, Vol. 1, (pp. 105-138). Hillsdale: Lawrence Erlbaum.

Haladyna, T. Downing, S. M. & Rodríguez, M. C. (2002). A review of multiple-choice item writing guidelines for classroom assessment. *Applied Measurement in Education*, *15*(3), 309–334.

Johnstone, C. (2003). Improving validity of large-scale tests: Universal design and student performance (Technical Report 37). Minneapolis: National Center on Educational Outcomes.

Leighton, J. P. (2017). *Using think-aloud interviews and cognitive labs in educational research*. New York: Oxford University Press.

Messick, S. (1989b). Validity. En R. L. Linn (Ed.), *Educational measurement* (3a. ed.), pp. 13-103. New York: Macmillan Publishing Co.

Newell, A. & Simon, H. (1972). *Human problem solving*. Englewood Cliffs: Prentice Hall.

Rupp, A., Templin, J., & Henson, R. A. (2010). *Diagnostic assessment: Theory, methods, and applications.* New York, NY: Guilford.

Snow, R. & Lohman, D. (1989). Implications of cognitive psychology for educational measurement. In R. L. Linn (Ed.), *Educational measurement* (3a. ed.), pp. 263-331. New York: Macmillan Publishing Co.

Sternberg, R. (1977). *Intelligence, information processing, and analogical reasoning: The componential analysis of human abilities*. Oxford: Lawrence Erlbaum.

Thompson, S., Johnstone, C. & Thurlow, M. (2002). *Universal design applied to large scale assessments (Synthesis Report 44).* Minneapolis, MN: National Center on Educational Outcomes.

**Referencias Evaluación Diagnóstica Cognitiva:**

Gierl, M., Cui, Y. & Zhou, J. (2009). Reliability and Attribute-Based Scoring in Cognitive Diagnostic Assessment. *Journal of Educational Measurement*, 46(3), 293-313.

Leighton, J. & Gierl, M. (2007). Defining and Evaluating Models of Cognition Used in Educational Measurement to Make Inferences About Examinees’ Thinking Processes. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 26(2), 3-16.

Norris, S., Leighton, J. & Phillips, L. (2004). What is at stake in knowing the content and capabilities of children ́s minds?: A case for basing high stakes tests on cognitive models. *Theory and Research in Education*, 2(3), 283-308.

Nichols, P. (1994). A framework for developing cognitively diagnostic assessments. *Review of Educational Research*, 64, 575-603.

Tatsuoka, K. (2009). Cognitive Assessment: An Introduction to the Rule Space Method. Nueva York: *Routledge Taylor & Francis Group*.

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-0)
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-1)
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-2)
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-3)