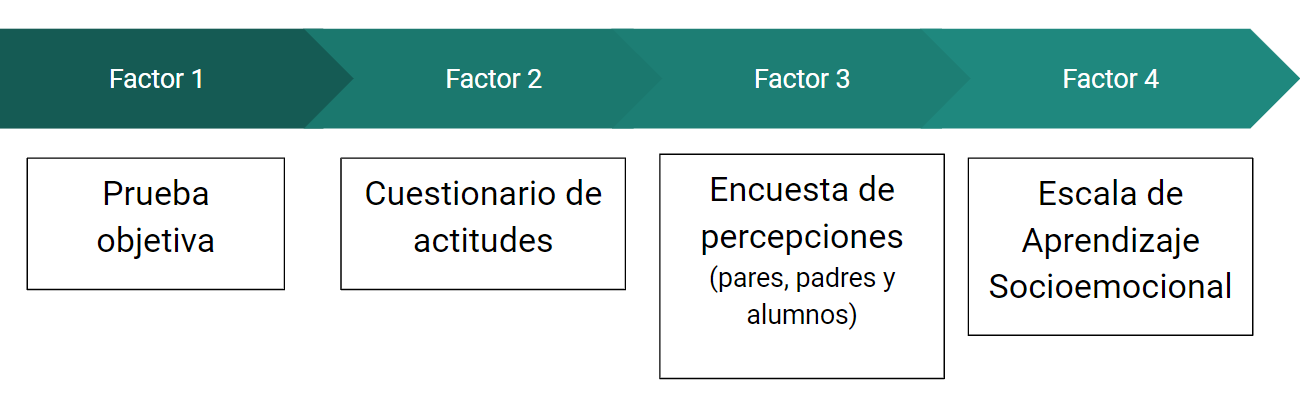
**Sistema de apreciación de conocimientos y capacidades para la promoción a funciones de dirección o supervisión**

Para garantizar que los aspirantes a la promoción a funciones directivas y de supervisión en educación básica, que se han inscrito al proceso de selección denominado “Promoción vertical”, cuenten con los conocimientos, las aptitudes y la experiencia necesarios para el ejercicio de las funciones de dirección y supervisión, de acuerdo con los perfiles profesionales respectivos, así como para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional, se establecen cuatro factores de apreciación: 1) Presentar el instrumento de valoración de los conocimientos y aptitudes necesarias para ascender de la función docente o directiva a las funciones de dirección o supervisión, según sea el caso; 2) Presentar el cuestionario de actitudes; 3) Haber sido sujeto a la Encuesta de percepciones y 4) Presentar la Escala de Aprendizaje Socio-emocional.

Los factores de apreciación considerados para este proceso de selección tienen como objetivo valorar de manera diferenciada las habilidades, competencias profesionales, conocimientos y capacidades vinculadas con la calidad del desempeño de la función de dirección y de supervisión. En el caso de la función directiva, se valoran las capacidades para la planeación, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para promover el correcto funcionamiento de las escuelas en conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable. Por su parte, la función de supervisión contempla la valoración de las competencias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones normativas y técnicas aplicables, así como las que se requiere para brindar apoyo y asesoría a las escuelas para alcanzar el logro de la excelencia educativa, favoreciendo la comunicación entre escuelas, madres y padres de familia o tutores y comunidades, y realizar las acciones necesarias para la debida operación de los planteles, el buen desempeño y el cumplimiento de los fines de la educación.



**Descripción del Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción a funciones de dirección y supervisión**

Esta prueba constituye el primer factor de apreciación que requiere presentar un aspirante al proceso de promoción a funciones de dirección o supervisión. La población objetivo es 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 capacidades necesarios para el ejercicio de las funciones de dirección o supervisión 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 dichas funciones.

La información que se capte de esta valoración permitirá que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual de sus fortalezas y áreas que requieren fortalecer para desempeñarse de forma eficaz como personal con funciones de dirección o supervisión y favorecer el desarrollo y el aprendizaje de los educandos.

El instrumento consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con 100 reactivos, cuya resolución requiere de la aplicación de conocimientos y habilidades por parte de los sustentantes relacionados con las funciones de dirección o supervisión. En el caso de la prueba que para funciones de dirección, 70% de los ítems responden a aspectos comunes a la función de dirección en educación básica y 30% refieren a aspectos específicos de la función por nivel educativo: inicial, preescolar, secundaria y especial. Respecto al personal con funciones de supervisión 100% de los reactivos responden a aspectos comunes en educación básica.

Este instrumento será calificado utilizando un método diagnóstico que informa sobre las estrategias cognitivas empleadas por los sustentantes. En este sentido, la solución de un ítem requiere distintas habilidades cognitivas y conocimientos previos para ser resuleto correctamente, de tal forma que acertar o fallar un ítem da cuenta de una serie de habilidades que el sustentante presenta o requiere fortalecer. De esta manera, se puede inferir el procedimiento utilizado para resolver un problema o relacionar conceptos, por lo que es posible generar un informe de resultados individualizado bastante robusto que utiliza un modelo multidimensional para variables latentes discretas (MDC), el cual permite establecer el nivel de dominio en cada área.

El resultado individual obtenido en esta prueba se ponderará en conjunto con los resultados de los demás tres instrumentos, 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 plazas para personal con funciones de dirección y supervisión vacantes.

El instrumento se aplicará en sede[[1]](#footnote-0) 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. Para la integración del reporte de resultados individual,

**Descripción del Cuestionario de actitudes**

Es el segundo factor de apreciación requerido para los participantes en el concurso de selección para la promoción a funciones de dirección o supervisión. La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar, como su nombre lo indica, las actitudes que los sustentantes presentan ante las actividades propias de la función que han estado desarrollando previo a su candidatura para promoción vertical, así como las actitudes hacia la función que pretenden desarrollar en un futuro.

La información que se capte de esta valoración permitirá a los sustentantes expresar y plasmar sus creencias, actitudes y valores respecto a la práctica que desarrollan en su función actual y a la que pretenden ejercer. Al mismo tiempo, las autoridades educativas tendrán acceso a esta información, lo que permitirá conocer y valorar las experiencias y actitudes de los sustentantes.

El instrumento consiste en un cuestionario compuesto por 50 ítems dicotómicos y de escala Likert en los cuales el sustentante podrá decidir qué tan de acuerdo o desacuerdo está con afirmaciones sobre ciertos temas, por ejemplo:

* Creencias y prácticas docentes
* Desarrollo profesional
* Actualización del personal
* Trabajo colaborativo en el plantel
* Gestión académica
* Apoyo y seguimiento de los estudiantes
* Planes y programas de estudio
* Clima en el plantel

El instrumento se aplicará en una sola sesión de 2 horas del 20 de abril al 4 de mayo de 2020. Debido a la naturaleza del cuestionario, los resultados serán analizados en forma de porcentajes para cada rubro; sin embargo, a diferencia de la prueba objetiva, no será posible la devolución de resultados individualizados.

**Descripción de la Encuesta de Percepción (Pares, padres y alumnos)**

El tercer factor de apreciación que deberán presentar los aspirantes al proceso de selección para la promoción vertical es una Encuesta de Percepción, que contempla la consulta a pares y alumnos del aspirante, así como a las madres, padres o tutores de los últimos.

Este instrumento se propone a fin de fomentar el reconocimiento al buen desempeño, al permitir la valoración de la labor realizada en la escuela de manera cotidiana, en un ambiente de interacción armónica, participativa y colaborativa con los alumnos, autoridades, docentes, madres y padres de familia o tutores, para favorecer el máximo logro del aprendizaje en los alumnos. De esta forma, la Encuesta de percepción constituye una recopilación sistematizada de los testimonios de la comunidad educativa (en este caso, pares, alumnos y madres, padres o tutores) sobre el trabajo realizado por el aspirante en el cumplimiento de sus funciones como docente o director, y sus aportes al colectivo escolar.

La Encuesta de percepción puede entenderse como una batería compuesta por tres escalas de valoración que deberán ser respondidas por los alumnos y sus madres, padres o tutores, y los pares del aspirante, que en su conjunto, permitan dar forma a 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. A esto se le conoce como evaluación 360º, la cual involucra a todos los agentes de un contexto que representan todas las interacciones relevantes de una persona en su entorno organizacional. Trasladando esto al ambiente educativo, concretamente al proceso de enseñanza-aprendizaje, lo que pretende esta metodología es servir como base en la retroalimentación educativa, y por ende, elevar la calidad y la mejora continua de la educación, tanto para el desempeño del ejercicio docente, con funciones directivas y de supervisión, como para el desempeño de los educandos[[2]](#footnote-1).

Las escalas diseñadas para recuperar la percepción de los alumnos sobre el aspirante comprenden la valoración del impacto que su trabajo tiene en el logro de los objetivos educativos al interior de las aulas, en el ejercicio cotidiano de las labores educativas realizadas en la escuela:

* Para valorar el desempeño docente se considera:
  + Asistencia y puntualidad
  + El grado en que el docente toma en consideración la diversidad en el contexto, las necesidades educativas y las caracteristicas culturales y etnicas de sus alumnos.
  + Diversificación y contextualización de las actividades didácticas propeustas al interior del aula.
  + Uso de diversas herramientas de evaluación, ponderando las necesidades y características de su grupo.
  + Dirigirse y brindar un trato digno y respetuoso a sus alumnos.
  + Uso de diversos recursos didácticos
  + Manejo de los contenidos y preparación de las clases.
* Para valorar el desempeño del personal con funciones de dirección, se considera:
  + Asistencia
  + Accesibilidad y disposición a la comunicación con los alumnos y madres, padres y tutores para atender y dar seguimiento al logro de las metas educativas.
  + Promoción de actividades, programas y concursos que consideren la participación de todos los estudiantes.

Las escalas diseñadas para recuperar la percepción de los padres, madres o tutores de los alumnos acerca del desempeño del aspirante centrarán su atención en valorar los mecanismos propuestos y las oportunidades brindadas por parte del personal docente y directivo para que los padres, madres o tutores sean partícipes del proceso educativo, y aporten al logro de los aprendizajes y metas educativas por parte de sus hijos.

Las escalas diseñadas para recuperar la percepción de los pares del aspirante, busca garantizar que la valoración del trabajo realizado por los aspirantes considere también la voz y el juicio del personal que desempeña las mismas funciones y que, por tanto, está familiarizados con todas las dificultades, características y pormenores asociados con el ejercicio de su cargo o función.

**Descripción de la Escala de Aprendizaje Socio-emocional**

Esta prueba tentativamente podría constituir el cuarto factor de apreciación que los aspirantes al proceso de selección para la promoción vertical deberán presentar, (la pertinencia de su inclusión al proceso de promoción vertical se encuentra en proceso de discusión y revisión).

El objetivo principal de aplicar este instrumento es 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 ofrecer a los sustentantes un diagnóstico personalizado de sus fortalezas y áreas de mejora, permitiéndoles contar con información que permita a las autoridades educativas y otros agentes educativos interesados en la materia, identificar patrones de necesidad formativa a nivel local y nacional. De esta forma, el instrumento aporta información valiosa para la emisión de recomendaciones sobre los contenidos necesarios a considerar para el desarrollo de acciones de formación continua que atiendan las áreas de oportunidad identificadas, con el fin de fortalecer las habilidades socioemocionales de la población objetivo.

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 las poblaciones objetivo: personal con funciones docente y técnico docente, personal con funciones de dirección y personal con funciones de supervisión; siendo únicamente los primeros dos candidatos a presentar este instrumento como parte del proceso de selección para la promoción vertical. 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.

1. 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-0)
2. 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)