**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 inscritos 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 tres 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 y 3) Haber sido sujeto a la Encuesta de percepciones.

De acuerdo con lo establecido en los lineamientos para este proceso de selección, en el caso de la función directiva, se busca valorar 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. Se considera como población objetivo aquella que cumpla con los requisitos establecidos en la convocatoria emitida para dicho proceso.

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 que les permita identificar sus fortalezas y áreas que requieren fortalecimiento para desempeñarse de forma eficaz como personal con funciones de dirección o supervisión 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 las funciones de dirección o supervisión. En el caso de la prueba elaborada para la promoción a funciones de dirección, 70% de los ítems cubren aspectos comunes a la práctica directiva en educación básica y el 30% restante, aspectos específicos desagregados por nivel educativo: inicial, preescolar, primaria, secundaria y especial. Mientras tanto, la prueba elaborada para la promoción a funciones de supervisión está compuesta en su totalidad por reactivos que recuperan aspectos comunes a su práctica en educación básica.

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 (también llamados “modelos de diagnóstico cognitivo”, en lo sucesivo referidos como MDC). Bajo este marco, se asume que la solución de cada ítem requiere al sustentante aplicar y ejecutar distintas habilidades cognitivas y conocimientos previos para obtener un acierto, de tal forma que cada acierto y error cometido por el participante permite dar cuenta de cuáles son las habilidades que el sustentante presenta o requiere fortalecer. En otras palabras, el patrón de aciertos y errores observado para cada participante, permite hacer inferencias sobre el procedimiento utilizado para su resolución e identificar el dominio que se tiene sobre cada habilidad, permitiendo así generar un informe de resultados individualizado bastante robusto y granulado, que permita identificar las áreas de fortaleza y de oportunidad a lo largo de las distintas áreas contempladas.

El resultado individual obtenido en esta prueba será ponderado en conjunto con los resultados obtenidos en los otros dos instrumentos considerados para el proceso de promoción vertical, conforme a la asignación de un porcentaje (por definir) que se asigne a cada factor. 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 a la que aspiran a ser promovidos..

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. De esta forma, al tener acceso a esta información, las autoridades educativas podrán conocer y valorar las experiencias y actitudes de los sustentantes.

El instrumento consiste en un cuestionario compuesto por 40 ítems dicotómicos[[2]](#footnote-1) y politómicos[[3]](#footnote-2) 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 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

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 sofisticado análisis se verá acompañado, únicamente con fines ilustrativos y de apoyo, por la revisión rutinaria de las frecuencias y tasas de respuesta de los participantes a lo largo de los distintos ítems y sus opciones de respuesta, y de los factores identificados por el modelo.

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

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

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 y 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 sistemática y ordenada 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, permiten elucidar la percepción general que se tiene sobre el desempeño del aspirante en su interacción con el resto de los agentes involucrados en la comunidad escolar. Este instrumento pertenece a lo que en la literatura se conoce como evaluación 360º, puesto que involucra a todos los agentes inmersos en un contexto y que representan las interacciones más relevantes del sustentante en su entorno organizacional. En el ámbito educativo, concretamente al proceso de enseñanza-aprendizaje, esta metodología busca 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[[4]](#footnote-3).

Las escalas diseñadas para recuperar la percepción de los alumnos sobre el aspirante están compuestas por 25 ítems dicotómicos y politómicos, que contemplan 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 características culturales y étnicas de sus alumnos.
  + Diversificación y contextualización de las actividades didácticas propuestas 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 se componen por 15 ítems dicotómicos y politómicos que tienen su foco en la valoración 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 consta de 20 ítems dicotómicos y politómicos, y 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.

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

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. 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 de nuestro instrumento, 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. 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-3)