**Ficha técnica**

Instrumentos de valoración del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Nombre del instrumento | Encuesta de percepción de pares, alumnos, madres y padres de familia o tutores para la promoción a las funciones de dirección. |
| Clave interna | EB-PV-EPTD-DIR-TRI-Gen-2021C |
| Proceso de selección | Promoción vertical a funciones de dirección en Educación Básica. |
| Etapa del proceso de selección | Etapa 1 del proceso de selección para la promoción a la función de dirección y supervisión. |
| Año de aplicación | 2020. |
| Propósito | Fomentar el reconocimiento al buen desempeño de los aspirantes, 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, mediante la recopilación sistematizada de la percepción que estos actores tienen sobre el trabajo realizado por el aspirante en el cumplimiento de sus funciones de dirección o de supervisión y sus aportaciones al colectivo escolar, que permitan servir como base para la retroalimentación educativa.[[1]](#footnote-1) |
| Informantes clave | Los informantes clave son personas que tienen interacción directa con el sustentante en el ejercicio de las tareas cotidianas que desarrolla en cumplimiento de sus funciones y que, en consecuencia, son beneficiarios directos o indirectos en los diferentes ámbitos de su gestión, en el aula, el colectivo escolar y la comunidad educativa, razón por la cual que aportarán información relevante sobre el desempeño del aspirante para efectos de una valoración global. La tabla siguiente muestra a los informantes de las figuras que aspiran al ascenso de categoría.  Tabla 1. Informantes clave   |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | Figura | Informantes clave | | | | | | Alumnos | Pares (Función de asesoría técnica pedagógica) | Docentes o colectivos escolares | Madres, padres de familia o tutores | Autoridad inmediata superior | | Docente que aspira a la función de dirección |  |  |  |  |  | | Subdirector que aspira a la función inmediata superior |  |  |  |  |  | | Asesor Técnico Pedagógico que aspira a la función de dirección inmediata superior |  |  |  |  |  |   Como informantes clave del desempeño de un docente que aspira a la función de dirección a los siguientes:  Alumnos, niñas, niños y adolescentes inscritos en el plantel en que se encuentra ejerciendo la función de docencia o directiva el aspirante. Alumnos cuyas habilidades cognitivas y de desarrollo social les permitan comprender las ideas para abstraer la información necesaria sobre el desempeño de los aspirantes y emitir opiniones confiables. En el caso de que los alumnos, niñas o niños no cubran los aspectos antes mencionados como pueden ser los matriculados en Educación inicial o Educación especial, entre otros, se considerará a otros informantes que posibiliten reconocer el desempeño de los aspirantes, por ejemplo: padres de familia o personal de apoyo.  Docentes, que son pares del aspirante al desempeñar las mismas funciones, adscritos en el mismo plantel. Forman parte y participan en las acciones del colectivo de la zona escolar, están familiarizados con las tareas, características, dificultades y pormenores asociados con el ejercicio de la función docente y conocen las responsabilidades de la función de dirección. En el caso de los docentes que laboran en escuelas unitarias o bidocentes, los pares serán aquellos que forman parte del colectivo de la zona escolar, con los que tienen encuentros académicos en las reuniones del Consejo Técnico correspondiente.  Madres y padres de familia o tutores, de los alumnos que forman parte del grupo al que imparte clase el aspirante, quienes tienen relación directa con el docente y con la escuela para contribuir de manera corresponsable en el proceso de aprendizaje y desarrollo integral de sus hijos.  En el caso de los informantes clave para el Asesor Técnico Pedagógico que aspiran a la función inmediata superior se identifican:  Docentes, de los planteles donde labora el aspirante, cuyas acciones de su ejercicio docente tanto individual como en el colectivo escolar están organizadas, coordinadas, dirigidas, asesoradas y acompañadas por el aspirante.  Pares, que desempeñan las funciones de acompañamiento técnico pedagógico y que se encuentran adscritos ya sea a la zona escolar o sector. Es pertinente considerar a estos informantes debido a que están familiarizados con las tareas, características, dificultades y pormenores asociados con el ejercicio de la función del aspirante.  Autoridad inmediata superior, es la autoridad responsable de la organización y supervisión del trabajo que realizan los Asesores Técnico Pedagógicos.  En el caso de los informantes clave para subdirectores que aspiran a la función inmediata superior se identifican:  Alumnos, niñas, niños y adolescentes inscritos en el plantel en que se encuentra ejerciendo la función de docencia o directiva el aspirante.  Docentes, refiere al personal adscrito al plantel donde se desempeña el postulante. Los docentes desarrollan las funciones relacionadas con el proceso enseñanza y aprendizaje y se encuentran bajo la dirección o coordinación del aspirante. Es pertinente considerar la opinión de estos informantes debido a que las acciones que emprenden tanto en lo individual en su ejercicio docente, como en el colectivo escolar están organizadas, coordinadas, dirigidas, asesoradas y acompañadas por los aspirantes, con la finalidad de promover el máximo aprendizaje de los alumnos.  Madres, padres de familia o tutores, de los alumnos inscritos en el plantel escolar en el que el aspirante ejerce su función directiva. La pertinencia de contar con la percepción de estos informantes deriva de la participación directa que mantienen con estos actores y con la escuela para contribuir de manera corresponsable en el proceso de aprendizaje y desarrollo integral de sus hijos. |
| Objeto de evaluación | La valoración del ***Reconocimiento al buen desempeño***, considerado por el Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes (SISAP) para la selección de aspirantes a promoverse a las funciones de supervisión, “consiste en la valoración de la labor cotidiana para favorecer el máximo logro de aprendizajes de los estudiantes, del personal que aspira a promoverse a funciones de dirección o de supervisión, realizada con la participación de la comunidad educativa, madres y padres de familia o tutores, alumnos y compañeros de trabajo.”[[2]](#footnote-2)  Si bien, las funciones que realiza la población objetivo tienen niveles de responsabilidad, tareas específicas y especializadas según el cargo, distintos ámbitos de desempeño e interrelaciones con actores específicos, con base en el análisis del Perfil del Director escolar establecido en los Perfiles Profesionales, Criterios e Indicadores, se identifica un conjunto de tareas significativas que son comunes en la población potencial, en cuya valoración se centra el objeto de evaluación de la encuesta, desde la perspectiva de los informantes clave seleccionados. Tareas cuya realización contribuye a favorecer el máximo logro de aprendizajes de los estudiantes, en un marco de equidad e igualdad y en correspondencia con los principios de la Nueva Escuela Mexicana.  El conjunto de criterios e indicadores del Perfil del Director escolar identificados como susceptibles de apreciar mediante este instrumento, a partir de la percepción de los informantes e imprescindibles de valorar en los aspirantes, por su cercana relación con los conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar la función de supervisión, da como resultado una constelación de tareas comunes\* que realiza la población objetivo y que para efectos del SISAP se integran en cuatro grandes rubros, que a su vez constituyen las áreas en que se organizan las encuestas destinadas a cada grupo informante. Éstas áreas son:   1. Liderazgo académico. Área que agrupa las acciones que llevan a cabo los aspirantes para propiciar la construcción conjunta de sentidos y significados y con ello movilizar los recursos que comprometan la participación de la comunidad escolar en la mejora de los resultados. El área se centra en indagar la percepción que tienen los informantes sobre los conocimientos y aptitudes que pone en juego el aspirante para generar espacios, condiciones y oportunidades que potencien el logro de aprendizajes de los alumnos, a partir la cohesión y participación voluntaria orientada a la mejora de los resultados al mostrar empatía hacia la comunidad, reconocer los valores, expectativas y contexto de la comunidad. Asimismo se enfoca en la identificación de fortalezas y ámbitos de oportunidad que posibiliten la articulación de esfuerzos individuales y colectivos para que la escuela se constituya en un espacio de aprendizaje para todos los actores. 2. Vinculación con la comunidad. Área que refiere a las acciones que implementa el aspirante para promover la construcción de vínculos entre la escuela y la comunidad, así como establecer relaciones armónicas, pacíficas e inclusivas que posibilitan el fortalecimiento de los lazos de pertenencia e identidad a partir del reconocimiento de los elementos del contexto. El área se centra en indagar aquellos aspectos que favorecen el reconocimiento de la función social de la escuela como modeladora de prácticas que influyen en la familia, la escuela y la comunidad, por medio del establecimiento de vínculos e interacciones entre los diversos actores de manera focalizada y organizada. 3. Asesoría y Acompañamiento. Área que refiere a los procesos formativos y de colaboración continua, planificada y sistemática que desarrollan los aspirantes para la mejora de las prácticas docentes. El área pone énfasis en la indagación de las acciones que los aspirantes ofrecen a los docentes en lo individual y en el colectivo, considerando la identificación de dificultades, la observación, el registro y análisis de las prácticas, el diálogo sistemático, así como la formulación, desarrollo y seguimiento de propuestas de mejora, con el fin de favorecer el logro de los aprendizajes de los alumnos, en atención a las necesidades de los niños, niñas y adolescentes y a la diversidad de los contextos en que se desempeña la práctica en un ambiente de equidad e igualdad. 4. Gestión escolar. Esta área agrupa aquellas tareas de responsabilidad del aspirante para organizar, realizar, decidir, desarrollar y valorar lo relativo a la prestación del servicio educativo que brinda, de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable, con el apoyo de los diversos actores educativos. El área se enfoca en la indagación sobre las acciones de gestión que el aspirante lleva a cabo para propiciar condiciones educativas encaminadas a mejorar las prácticas docentes; proveer a las escuelas con las condiciones necesarias para apoyar el aprendizaje y bienestar de los alumnos, posibilitar las prácticas de enseñanza orientadas a favorecer la equidad, inclusión, interculturalidad y convivencia armónica y que respondan a las transformaciones y desafíos de la educación actual.   El involucramiento por parte de los actores en la apreciación de los aspirantes, constituye un punto de referencia importante al expresar, mediante los instrumentos a aplicar, la visión que han construido de la labor de los aspirantes, la experiencia adquirida, las formas como han participado y el impacto que ha tenido en las prácticas propias de su función al interior de la escuela, en la supervisión de zona y de sector y los vínculos con la comunidad.  La encuesta de percepción destinada a los alumnos, contempla la valoración que estos tienen sobre la forma en que el aspirante se desempeña y cómo contribuye en el logro de sus aprendizajes y en su desarrollo. Los ítems buscarán identificar, en un marco de equidad e inclusión, cómo perciben que el postulante los incluye, cómo consideran el trato que reciben y las actividades que se realizan en el aula y en la escuela atienden sus características, necesidades y el contexto en el que viven.  En el caso de los docentes o los colectivos docentes se consideran indicadores que guardan una cercana vinculación con los conocimientos y aptitudes que el aspirante pone en juego para trabajar de manera colegiada y en un marco de equidad e inclusión, 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, y de las aportaciones que realizan a los colectivos escolares.  En la apreciación de los pares y autoridades se consideran indicadores que guardan una estrecha relación, en un marco de equidad e inclusión, con las habilidades que el aspirante tiene para generar ambientes propicios 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 valoración de las madres, padres de familia y tutores se centra en las habilidades del aspirante relacionadas con el desarrollo de mecanismos de comunicación e interacción y de oportunidades 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; así como de las acciones que emprende para vincular a la escuela con la comunidad. |

|  |  |
| --- | --- |
| Población objetivo | Toda persona que decide voluntariamente participar en la convocatoria pública del proceso de selección para la promoción vertical y cumple con los requisitos establecidos en la misma. Pueden presentarse a esta segunda etapa del proceso personal docente con cuatro años de experiencia en la función docente y nombramiento definitivo y personal directivo con cinco años de experiencia en la función directiva y nombramiento definitivo.  El anexo 1 muestra la población objeto y el trayecto de ascenso que puede seguir un aspirante, de acuerdo con la plaza de inicio, nivel, modalidad y servicio educativo. |
| Alcances de los resultados | Para los sustentantes: Contar con un diagnóstico individual respecto de la valoración que la comunidad escolar otorga a su trabajo cotidiano, que le permita reflexionar sobre su práctica y tomar decisiones respecto de su trayectoria para mejorar su desempeño profesional y fortalecer sus habilidades de dirección.  Para las autoridades federales y locales: Contar con diagnósticos nacionales o locales sobre la percepción que las comunidades escolares sobre los aspirantes a realizar funciones directivas, además de fomentar el reconocimiento al desempeño de las maestras y los maestros. |
| Uso de los resultados | Los resultados de la Encuesta de percepción serán integrados y ponderados con los resultados obtenidos en las demás etapas de valoración y en conjunto con el resto de los elementos multifactoriales señalados en la normatividad vigente. Esta ponderación dará como resultado la selección de los aspirantes a ser promovidos verticalmente a la función de dirección. |
| Impacto | Alto. A partir de sus resultados se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción vertical dentro de la función pública educativa, a funciones de supervisión en educación básica. |
| Sensibilidad a la práctica | Alto. Los contenidos de las escalas de percepción están elaborados con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados como referente para el ejercicio de la función de dirección en la Educación Básica mexicana. |
| Cobertura | Nacional. |
| Tipo de instrumento | Escala de valoración. |
| Tipo de respuesta | Cuatro niveles de una escala de valoración. Cada instrumento se diseña de acuerdo con las características de los informantes y de los aspectos que se espera que valoren. |
| Características del instrumento | Consta de tres baterías conformadas por alrededor de 60 reactivos politómicos para: 1) El personal docente que aspira a la función de dirección, 2) el subdirector que aspira a la función inmediata superior y, 3) el asesor técnico pedagógico que aspira a la función de dirección inmediata superior. Cada batería contendrá las encuestas correspondientes a los informantes clave señalados en el apartado respectivo. Éstas se diseñarán de acuerdo con las características de los informantes y de los aspectos que se espera que valoren.  Las tres baterías se conforman con las cuatro áreas descritas en el apartado de Objeto de evaluación: Liderazgo académico, Vinculación con la comunidad, Asesoría y acompañamiento y Gestión escolar. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Tipo de aplicación | A través de cualquier dispositivo electrónico. (Existe la posibilidad de que sea en papel, y que el sustentante cargue las respuestas a la plataforma.) |
| Duración de la aplicación | Dos horas. De 15 a 20 minutos cada informante. |
| Número de sesiones | Una sesión. |
| Longitud del instrumento | Cuatro instrumentos de 20 reactivos cada uno |
| Modelo de medición | Teoría de Respuesta al ítem (TRI) que permita traducir las puntuaciones registradas por cada participante en información integrada y general sobre el ejercicio de valoración vertido por los informantes clave respecto del evaluado. |
| Propiedades estadísticas deseadas | Por definir. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado con la integración de los resultados obtenidos a lo largo de todas las escalas respondidas por los informantes. |

**Anexo 1**

**Población objetivo y trayecto de promoción vertical a funciones de dirección**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Tipo de Educación/Modalidad/Servicio | Categoría | Subdirector | Director |
| Inicial[1] | Educadora para centros de desarrollo infantil (C E0195).  Maestra de jardín de niños (CC E0180 y E0181). |  | Director CENDI |
| Directora para centros de desarrollo infantil (C E0125). |  |  |
| Preescolar[2] | Maestra de jardín de niños (C E0180 y E0181). | Subdirector Gestión Escolar  Subdirector Académica | Director Jardín de Niños[3] |
| Subdirectora de gestión escolar o  Subdirectora académica de jardín de niños (C E0147 y E0149) |  | Director Jardín de Niños |
| Preescolar Indígena[4] | Maestro bilingüe de educación preescolar indígena (categoría E1489). |  | Director Bilingüe de E. Preescolar Indígena |
| Primaria[5] | Maestro de grupo de primaria (C E0280 y E0281). | Subdirector Gestión Escolar  Subdirector Académico de Primaria | Director de Primaria[6] |
| Subdirector de gestión escolar o  Subdirector académico de primaria (C E0247 y E0249). |  | Director de primaria |
| Primaria Indígena[7] | Maestro bilingüe de educación primaria indígena (categoría E1485). | Subdirector de Gestión escolar o Sub. Académico de primaria indígena | Director bilingüe de educación primaria indígena[8] |
| Subdirector de gestión escolar o subdirector académico de primaria indígena (categorías E1447 y E1449). |  | Director bilingüe de educación primaria indígena |
| Secundaria  General[9] | Profesor de enseñanza secundaria (categorías E0362 y E0363). | Subdirector Secretario de secundaria |  |
| Asesor técnico pedagógico en educación secundaria general (categoría E2800 y E2801)14 | Subdirector secretario de secundaria general[10] |  |
| Subdirector secretario de secundaria (categorías E0340 y E0341). |  | Director de secundaria |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Secundaria Técnica[11] | Profesor de enseñanza secundaria técnica (categorías E0462 y E0463). | Subdirector Secretario  o Subdirector de gestión escolar de escuela secundaria técnica |  |
| Asesor técnico pedagógico en educación secundaria técnica16 | Subdirector secretario de escuela secundaria técnica[12] |  |
| Subdirector secretario (categorías E0440 y E0441) o Subdirector de gestión escolar de escuela secundaria técnica |  | Director de escuela secundaria técnica |
| Telesecundaria[13] | Horas de maestro de telesecundaria (categorías E2780 y E2781). |  | Director, maestro de telesecundaria |
| Asesor técnico pedagógico en telesecundaria (categoría E2806 y E2807)18 |  | Director maestro de telesecundaria[14] |
| Educación especial[15] | Maestro de educación especial (categorías E0687 y E0689). | Subdirector de gestión escolar o Subdirector académico de educación especial | Director de escuela de educación especial[16] |
| Subdirector de gestión escolar o subdirector académico de educación (categorías E0647 y E0649). |  | Director de escuela de educación especial |
| Educación básica para adultos[17] | Profesor de educación básica para adultos nocturna (categorías E1586 y E1587). |  | Director de educación básica para adultos nocturna |

[1] LGPSPFDSEB, Artículo 14.

[2] LGPSPFDSEB, Artículo 15.

[3] En los niveles y servicios de educación preescolar…, cuando no exista la categoría de subdirector de gestión escolar o subdirector académico, la línea de promoción vertical será de docente a director. LGPSPFDSEB, Artículo 23.

[4] LGPSPFDSEB, Artículo 17.

[5] LGPSPFDSEB, Artículo 16.

[6] En los niveles y servicios de… educación primaria…, cuando no exista la categoría de subdirector de gestión escolar o subdirector académico, la línea de promoción vertical será de docente a director. LGPSPFDSEB, Artículo 23.

[7] LGPSPFDSEB, Artículo 17.

[8] En los niveles y servicios de… educación primaria indígena, cuando no exista la categoría de subdirector de gestión escolar o subdirector académico, la línea de promoción vertical será de docente a director. LGPSPFDSEB, Artículo 23.

[9] LGPSPFDSEB, Artículo 18.

[10] El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: c. En educación secundaria general (categoría E2800 y E2801) … podrá participar en la promoción vertical a la función de subdirector secretario de secundaria general (categorías E0340 y E0341). LGPSPFDSEB, Artículo 24.

[11] LGPSPFDSEB, Artículo 18.

[12] El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: c. …educación secundaria técnica (categorías E2802 y E2803), podrá participar en la promoción vertical a la función de subdirector secretario de escuela secundaria técnica (categorías E0440 y E0441). LGPSPFDSEB, Artículo 248.

[13] LGPSPFDSEB, Artículo 19.

[14] El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: d. En telesecundaria (categoría E2806 y E2807), podrá participar en la promoción vertical a la función de director maestro de telesecundaria (categorías E2724 y E2725). LGPSPFDSEB, Artículo 24.

[15] LGPSPFDSEB, Artículo 20.

[16]. En los niveles y servicios de… educación especial…, cuando no exista la categoría de subdirector de gestión escolar o subdirector académico, la línea de promoción vertical será de docente a director. LGPSPFDSEB, Artículo 23.

[17] LGPSPFDSEB, Artículo 22.

1. Cfr. USICAMM (14 de diciembre de 2019), Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica. Promoción vertical, pág. 13; Sistema de Apreciación (2019), Documento Rector, 34 p. [↑](#footnote-ref-1)
2. \*Para efectos de la aplicación 2020 el objeto de evaluación se centra en tareas comunes. Para las aplicaciones subsecuentes se valorará la pertinencia de incluir tareas específicas de la población potencial.

   USICAMM, (2019). *Lineamientos Generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y supervisión*, p. 13. [↑](#footnote-ref-2)