**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 funciones de supervisión. |
| Clave interna | EB-PV-EPTD-SUP-TRI-Gen-2021A |
| Proceso de selección | Promoción vertical a funciones de supervisión en Educación Básica. |
| Etapa del proceso de selección | Etapa 1 del proceso de selección para la promoción a las funciones 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 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 se considera 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 | Función a la que aspira | Informantes | | | | | Docentes/  Colectivo docente (Consejo Técnico Escolar) | Pares/  Directores (Consejo Técnico de Zona) | Autoridad inmediata superior | Madres y padres de familia/  Tutores | | Director | Inspector/  Supervisor |  |  |  |  | | Asesor Técnico Pedagógico |  |  |  |  | | Jefe de Enseñanza |  |  |  |  | | Supervisor/  Inspector | Jefe de Sector/  Inspector General |  |  |  |  |   Para la promoción del personal con funciones de dirección que aspiran a promoverse a funciones de supervisión se consideran como informantes clave a los siguientes:  Docentes, del mismo plantel 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.  Directores, pares que desempeñan las mismas funciones que el aspirante, que 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 directiva y que conocen las responsabilidades de la función de supervisión.  Madres, padres de familia o tutores: de los alumnos inscritos en el plantel escolar en el que el aspirante ejerce su función directiva, quienes tienen una relación directa con el aspirante y con la escuela para contribuir de manera corresponsable en el proceso de aprendizaje y desarrollo integral de sus hijos.  Como informantes clave para los jefes de enseñanza y asesores técnico pedagógicos que aspiran a la función inmediata superior se consideran como informantes clave:  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: jefes de enseñanza o asesores técnico pedagógicos que desempeñan las funciones de supervisión, asesoría y acompañamiento técnico pedagógico y que se encuentran adscritos ya sea a la zona escolar o sector o región de procedencia.  Autoridad inmediata superior: es la autoridad responsable de la organización y supervisión del trabajo que realizan los jefes de enseñanza y los asesores técnico pedagógicos.  Como informantes clave para los supervisores que aspiran a la función inmediata superior se consideran los siguientes:  Colectivos docentes, quienes se hacen cargo del proceso de enseñanza y aprendizaje en los planteles de la zona escolar a cargo del aspirante y llevan a cabo tareas conjuntas asociadas a organizar, orientar, asesorar y acompañar sus esfuerzos para atender las necesidades y retos que enfrentan en el logro de los aprendizajes de sus alumnos. Los colectivos escolares se organizan en el órgano colegiado denominado Consejo Técnico Escolar (CTE) integrado por el personal directivo y docente, así como por los actores educativos que están directamente relacionados con los procesos de enseñanza y aprendizaje en una escuela, en el que se lleva a cabo el análisis y la toma de decisiones que propicien la transformación de las prácticas docentes y facilita que niñas, niños y adolescentes logren los aprendizajes esperados, de modo que la escuela cumpla con su misión.  Colectivos de la zona escolar, directores de los planteles a cargo del aspirante, que a su vez conforman y participan en el colectivo de la zona escolar. Están familiarizados con las tareas, características, dificultades y pormenores asociados con el ejercicio de la función de supervisión y realizan acciones en sus propios planteles que son organizadas, coordinadas, dirigidas, asesoradas y acompañadas por el aspirante. Los colectivos escolares participan en el Consejo Técnico de Zona (CTZ), órgano colegiado que se constituye como un espacio propicio para el análisis, la deliberación y la toma de decisiones sobre los asuntos educativos de la zona escolar, a la vez que constituye una oportunidad para el desarrollo profesional docente y la mejora de las escuelas. Sus tareas consisten en el trabajo colegiado entre el personal directivo y de supervisión para revisar los resultados educativos y las prácticas profesionales, a fin de tomar decisiones y establecer acuerdos y compromisos para mejorar la organización y el funcionamiento de las escuelas.  Madres, padres de familia o tutores, de los alumnos inscritos en los planteles escolares que integran la zona a cargo del aspirante, quienes tienen una relación directa con el aspirante 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 Supervisor 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 supervisor 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. Cultura escolar. Área que refiere a un sistema de significados que rigen la vida en la escuela y que incluyen las normas, los valores, las creencias, las ceremonias, los rituales, las tradiciones, y los mitos comprendidos, por los miembros de la comunidad escolar. En ella se busca indagar la percepción que tienen los informantes sobre las acciones que emprende el aspirante para generar espacios, condiciones y oportunidades que potencien el logro de aprendizajes de los alumnos, con apego a los principios éticos y a la normativa vigente de la materia. 2. Comunicación y relaciones interpersonales. Área que refiere al conjunto de procesos de construcción colectiva a partir de la cual los aspirantes movilizan los recursos para el logro de los propósitos educativos en un marco de respeto, igualdad y equidad. Esta área se centra en indagar las habilidades que el aspirante pone en juego para que la escuela y la comunidad compartan una visión común del proyecto escolar en beneficio de los aprendizajes de los alumnos y participen de manera corresponsable en el logro del propósito educativo. 3. Asesoría y acompañamiento. Área que integra los procesos formativos y de colaboración continua, planificada y sistemática que desarrollan los aspirantes para la mejora de las prácticas docentes y directivas. El foco de valoración será indagar sobre 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 un ambiente de equidad e igualdad. 4. Gestión escolar. Área que 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 centra en indagar sobre las acciones de gestión que el aspirante lleva a cabo para propiciar condiciones educativas encaminadas a mejorar las prácticas docentes y directivas, proveer en las escuelas 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.  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 directores o colectivos de la zona escolar y autoridades inmediata superior 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 o de la zona escolar 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. Además, de las habilidades para prevenir, solucionar o minimizar los riesgos o problemas propios de la actividad educativa. |
| Población objetivo | Todo aspirante 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. Los aspirantes a ser seleccionados para promoverse a la función de supervisión en educación básica (supervisores, inspectores, jefes de zona o de sector), pueden corresponder al personal de las siguientes figuras y categorías, con cinco años de experiencia en la función directiva o de supervisión y con nombramiento definitivo.  El anexo 1 muestra la población objetivo y el trayecto de ascenso que puede seguir el aspirante, de acuerdo con la plaza de inicio, nivel, modalidad y servicio educativo. |
| Alcances de los resultados | Para los sustentantes: Contar con un diagnóstico personal[[3]](#footnote-3) respecto de la valoración que la comunidad escolar otorga a su trabajo cotidiano, que le permitirá reflexionar sobre su práctica directiva o de supervisión y tomar decisiones respecto de su trayectoria para mejorar su desempeño profesional.  Para las autoridades federales y locales: Contar con diagnósticos nacionales y locales sobre la percepción que las comunidades escolares tienen respecto a quienes aspiran a la función de supervisión, 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 supervisión. |
| 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 supervisión en la Educación Básica mexicana. |
| Cobertura | Nacional. |
| Tipo de instrumento | Escala de valoración. |
| Tipo de respuesta | Reactivos politómicos con cuatro niveles de valoración. |
| Características del instrumento | Consta de tres baterías conformadas por alrededor de 60 reactivos politómicos, para: 1) El personal con funciones de dirección que aspira a la función de supervisión, 2) el personal con funciones de asesoría y acompañamiento técnico-pedagógico que aspira a la función de supervisión inmediata superior y, 3) el personal con funciones de supervisión que aspira a la función de supervisión 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: Cultura escolar, Comunicación y relaciones interpersonales, Asesoría y acompañamiento y Gestión escolar. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Tipo de aplicación | A través de cualquier dispositivo electrónico. |
| Duración de la aplicación | Dos horas. |
| Número de sesiones | Una sesión. |
| Longitud del instrumento | Por definir. |
| 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 las cuatro escalas respondidas por los informantes. |

**Anexo 1.**

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

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Educación** | **Categoría** | **Jefe de enseñanza** | **Inspector/**  **Inspector General /Inspector de Zona/Supervisor** | **Inspector General de Sector (Inspector General de Supervisión)/**  **Jefe de Zona de Supervisión (Jefe de Zona de Supervisión)/Jefe de Sector** |
| **Inicial[[4]](#footnote-4)** | Directora para centros de desarrollo infantil (C E0125). |  | Inspector CENDI. |  |
| **Preescolar[[5]](#footnote-5)** | Directora de jardín de niños (C E0120 y E0121). |  | Inspector Jardín de Niños. |  |
| Asesor técnico pedagógico En educación preescolar (C E2602 y E2603)4 |  | Inspector de jardín de niños[[6]](#footnote-6) |  |
| Inspectora de jardín de niños (C E0100 y E0101). |  |  | Inspector General de Supervisión de Jardín de Niños. |
| **Preescolar Indígena[[7]](#footnote-7)** | Director bilingüe de educación preescolar indígena (C E1475 y E1488). |  |  | Inspector General de asuntos indígenas. |
| Asesor técnico pedagógico en educación preescolar indígena (C E2609)6 |  | Inspector bilingüe de educación primaria indígena [[8]](#footnote-8) |  |
| **Primaria[[9]](#footnote-9)** | Director de primaria (C E0220 y E0221). |  | Inspector de Zona de enseñanza primaria |  |
| Asesor técnico pedagógico en educación primaria (C E2600 y E2601)9 |  | Inspector de Zona de enseñanza primaria[[10]](#footnote-10) |  |
| Inspector de zona de enseñanza primaria (C E0200 y E0201). |  |  | Inspector General de Supervisión o  Jefe de Sector de E. primaria. |
| **Primaria Indígena[[11]](#footnote-11)** | Director bilingüe de educación primaria indígena (C E1483). |  | Inspector Bilingüe de E. primaria indígena |  |
| Asesor técnico pedagógico en educación primaria indígena (C E2609)12 |  | Inspector Bilingüe de E. primaria indígena[[12]](#footnote-12) |  |
| Inspector bilingüe de educación primaria indígena o (C E1481). |  |  | Jefe de Zona de Supervisión de educación indígena |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Educación** | **Categoría** | **Jefe de enseñanza** | **Inspector/**  **Inspector General /Inspector de Zona/Supervisor** | **Inspector General de Sector (Inspector General de Supervisión)/**  **Jefe de Zona de Supervisión (Jefe de Zona de Supervisión)/Jefe de Sector** |
| **Secundaria**  **General[[13]](#footnote-13)** | Director de secundaria (C E0320 y E0321). | Jefe de Enseñanza. Secundaria |  |  |
| Jefe de enseñanza secundaria (C E0350 y E0351). |  | Inspector General de segunda enseñanza |  |
| **Secundaria Técnica[[14]](#footnote-14)** | Director de escuela secundaria técnica (C E0420 y E0421). | Jefe de Enseñanza secundaria técnica |  |  |
| Jefe de enseñanza secundaria técnica (C E0450 y E0451). |  | Inspector General de secundarias técnicas |  |
| **Telesecundaria[[15]](#footnote-15)** | Horas de maestro de telesecundaria (C E2780 y E2781). |  | Inspector de Zona. de telesecundaria |  |
| Inspector de zona de telesecundaria (C E2710 y E2711). |  |  | Jefe de Sector de telesecundaria. |
| **Educación especial[[16]](#footnote-16)** | Director de escuela de educación especial (C E0629). |  | Supervisor de educación especial |  |
| Asesor Técnico Pedagógico En educación especial (C E2604 y E2605)21 |  | Supervisor de educación especial[[17]](#footnote-17) |  |
| **Educación física[[18]](#footnote-18)** | Profesor de educación física (C E0761, E0762, E0763, E0764, E0765 y E0773). |  | Inspector normalista de educación física |  |
| Asesor técnico pedagógico en educación física (C E2804 y E2805)23 |  | inspector normalista de educación física[[19]](#footnote-19) |  |
| **Educación básica para adultos[[20]](#footnote-20)** | Director de educación básica para adultos nocturna (C E1524 y E1525). |  | Inspector de educación básica para adultos |  |

\* Se excluye el personal docente asignado, de forma temporal, a funciones de asesoría técnica pedagógica mediante proceso de reconocimiento, quienes podrán participar en la promoción vertical a funciones de subdirección o dirección, según corresponda.

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, p. 34. [↑](#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)
3. De acuerdo a la normatividad federal vigente en la materia en la LGSCMM se establece que los resultados y recomendaciones individuales que deriven de los procesos de selección, serán considerados datos personales; de tal manera que la información que se genere por la aplicación de la presente Ley, quedará sujeta a las disposiciones contenidas en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en la Ley General de Archivos, además de las disposiciones federales y locales en la materia. [↑](#footnote-ref-3)
4. LGPSPFDSEB, Artículo 14. [↑](#footnote-ref-4)
5. LGPSPFDSEB, Artículo 15. [↑](#footnote-ref-5)
6. El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: a. En educación preescolar (categorías E2602 y E2603)… podrá participar en la promoción vertical a funciones de inspectora de jardín de niños (categorías E0100 y E0101). LGPSPFDSEB, Artículo 24. [↑](#footnote-ref-6)
7. LGPSPFDSEB, Artículo 17. [↑](#footnote-ref-7)
8. El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: b. En educación preescolar indígena… podrá participar en la promoción vertical a funciones de inspector bilingüe de educación primaria indígena (categoría E1481). LGPSPFDSEB, Artículo 24. [↑](#footnote-ref-8)
9. LGPSPFDSEB, Artículo 16. [↑](#footnote-ref-9)
10. El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: a)..en educación primaria (categorías E2600 y E2601) podrá participar en la promoción vertical a funciones de… inspector de zona de enseñanza primaria (categorías E0200 y E0201). LGPSPFDSEB, Artículo 24. [↑](#footnote-ref-10)
11. LGPSPFDSEB, Artículo 17. [↑](#footnote-ref-11)
12. El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: b)…en educación primaria indígena (categoría E2609) podrá participar en la promoción vertical a funciones de inspector bilingüe de educación primaria indígena (categoría E1481). LGPSPFDSEB, Artículo 24. [↑](#footnote-ref-12)
13. LGPSPFDSEB, Artículo 18. [↑](#footnote-ref-13)
14. LGPSPFDSEB, Artículo 18. [↑](#footnote-ref-14)
15. LGPSPFDSEB, Artículo 19. [↑](#footnote-ref-15)
16. LGPSPFDSEB, Artículo 20. [↑](#footnote-ref-16)
17. Artículo 24. El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: e. En educación especial (categorías E2604 y E2605), podrá participar en la promoción vertical a la función de supervisor de educación especial (categorías E0632 y E0633). LGPSPFDSEB, Artículo 24. [↑](#footnote-ref-17)
18. LGPSPFDSEB, Artículo 21. [↑](#footnote-ref-18)
19. El personal con la categoría de asesor técnico pedagógico podrá promoverse, de acuerdo con las siguientes especificaciones: f. En educación física (categorías E2804 y E2805), podrá participar en la promoción vertical a la función de inspector normalista de educación física (categorías E0700 y E0701). LGPSPFDSEB, Artículo 24. [↑](#footnote-ref-19)
20. LGPSPFDSEB, Artículo 22. [↑](#footnote-ref-20)