**Ficha técnica**

Instrumentos de valoración del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |
| --- | --- |
|  | Proceso de selección para la promoción a funciones de supervisión |
| Nombre | Encuesta de percepción de pares, alumnos, madres y padres de familia o tutores |
| Clave interna | Por establecer |
| Periodo | 2020-2022 |
| 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 los alumnos, docentes, pares, madres y padres de familia o tutores tienen sobre el trabajo realizado por el aspirante en el cumplimiento de sus funciones como director o supervisor de zona y sus aportaciones al colectivo escolar, que permitan servir como base para la retroalimentación educativa. (Cfr. USICAMM, 14 de diciembre de 2019).\* |
| Objeto de evaluación | El trabajo cotidiano de los aspirantes a promoverse a la función de supervisión para ser valorado por los informantes clave deriva de los criterios e indicadores establecidos en el perfil del supervisor escolar emitido por la autoridad competente.  La encuesta de percepción considera para el caso cuatro figuras con las que los directores y supervisores que aspiran a promoverse a la categoría inmediata superior establecen interacción y que permiten reconocer su desempeño: alumnos, docentes, pares, así como madres y padres de familia o tutores.  Alumnos: Para identificar la opinión que los alumnos tienen sobre el desempeño del director del plantel o supervisor de la zona escolar, en la tabla siguiente se indican los dominios, criterios e indicadores que son susceptibles de apreciar mediante este instrumento y que se consideran imprescindibles de valorar en los aspirantes, dado que guardan una estrecha relación con los conocimientos y aptitudes que ponen en juego para llevar a cabo acciones que contribuye en sus logros académicos. Se pretende identificar, en un marco de equidad e inclusión, cómo los alumnos se dan cuenta si 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.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Alumnos** | | | | **Dominio** | **Criterio** | **Indicador** | | I | 1.1 | 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5 | | 1.2 | 1.2.1 | | II | 2.2 | 2.2.1, 2.2.3, 2.2.4 | | III | 3.1 | 3.1.1, 3.1.3, 3.1.4 | | 3.2 | 3.2.3 | | IV | 4.1 | 4.1.4 | | 4.2 | 4.2.3, 4.2.4 | | 4.3 | 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3 |   Docentes y colectivos docentes: en la tabla siguiente se indican los dominios, criterios e indicadores que se consideran imprescindibles de valorar en los aspirantes a través de la opinión de los docentes y colectivos escolares, dado que guardan una estrecha relación con los conocimientos y aptitudes que ponen en juego 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, y de las aportaciones que realizan a los colectivos escolares. Dichos conocimientos y aptitudes, susceptibles de valorar y apreciar mediante este instrumento.   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | | | | Docentes-Colectivos docentes | | | | Dominio | Criterio | Indicador | | I | 1.1 | 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5 | | 1.2 | 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3 | | 1.3 | 1.3.2, 1.3.3 | | II | 2.1 | 2.1.3 | | 2.2 | 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4 | | 2.3 | 2.3.2, 2.3.3 | | III | 3.1 | 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 | | 3.2 | 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5 | | 3.3 | 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4 | | IV | 4.1 | 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.3 | | 4.2 | 4.2.1, 4.2.3, 4.2.4 | | 4.3 | 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3 |   Pares: En la tabla siguiente se indican los dominios, criterios e indicadores que se consideran imprescindibles de valorar en el aspirante considerando la percepción de los pares y de los colectivos de la zona escolar respecto de 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 y de la zona escolar así como de prácticas pedagógicas innovadoras. Conocimientos y aptitudes que son susceptibles de valorar y apreciar mediante este instrumento.   |  |  |  | | --- | --- | --- | |  | | | | Pares,(Directores, Supervisores) Colectivos de Zona Escolar | | | | Dominio | Criterio | Indicador | | I | 1.1 | 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5 | | 1.2 | 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, | | 1.3 | 1.3.2, 1.3.3 | | II | 2.1 | 2.1.3 | | 2.2 | 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4 | | 2.3 | 2.3.2, 2.3.3 | | III | 3.1 | 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3, 3.1.4 | | 3.2 | 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5 | | 3.3 | 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4 | | IV | 4.1 | 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.3, 4.1.5 | | 4.2 | 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4 | | 4.3 | 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, |   Madres y Padres de familia o tutores: En la tabla siguiente se indican los dominios, criterios e indicadores que se consideran imprescindibles de valorar en los aspirantes considerando la percepción de las madres y padres de familia o tutores de los alumnos acerca del desempeño del aspirante respecto de los mecanismos propuestos y las oportunidades brindadas como supervisor 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. Los conocimientos y aptitudes asociados a lo anterior son susceptibles de ser valorados a través de este instrumento.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Madres y Padres de Familia o Tutores | | | | Dominio | Criterio | Indicador | | I | 1.1 | 1.1.2, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5 | | 1.2 | 1.2.1 | | II | 2.2 | 2.2.1, 2.2.3, 2.2.4 | | III | 3.1 | 3.1.1, 3.1.2, 3.1.3 | | 3.2 | 3.2.3 | | IV | 4.1 | 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4 | | 4.2 | 4.2.1, 4.2.3, 4.2.4 | | 4.3 | 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3 | |
| Población objetivo | REVISAR. 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. Los aspirantes a ser seleccionados para promoverse a la función de supervisión en educación básica, pueden ser directores… en los niveles de…:   * Educación… * Educación… * Educación…   Para la promoción a la función de supervisión, en la categoría inmediata superior al puesto que ostente:   * Personal directivo o de supervisión que ejerza la función y que cuente con experiencia mínima de cinco años en la gestión directiva. (LGSCMM, Artículo 42, Fracción VII, incisos a y b) |
| Proceso de selección | Promoción a cargos con función directiva o de supervisión en educación básica |
| Alcances de los resultados | * Para los Sustentantes: Diagnóstico personal respecto de la valoración que la comunidad escolar otorga a su trabajo cotidiano, que le permitirá reflexionar y tomar decisiones acerca de su trayectoria para mejorar su desempeño profesional. * Para las autoridades federales y locales: Diagnósticos a nivel nacional o local sobre la percepción que las comunidades escolares tienen respecto al trabajo cotidiano de los directores y supervisores, REVISAR además de fomentar el reconocimiento al desempeño de las maestras y los maestros. |
| Uso de los resultados | Los resultados de las escalas de percepción respondidas por los informantes clave 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 (opcional) | 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 práctica educativa en la educación básica mexicana. |
| Cobertura | Nacional |
| Tipo de instrumento | Escala |
| Tipo de respuesta | Por definir |
| Características | Encuesta de percepción estructurada como una batería conformada por cuatro instrumentos de valoración con 20 reactivos politómicos, para el personal con funciones de dirección que aspira a la función de supervisión. Será respondida por alumnos, docentes, pares y padres de familia. ~~De esta forma, se realiza lo que se conoce como evaluación 360°, que involucra a todas las interacciones relevantes de una persona en su entorno organizacional.~~ ESTO YA NO APLICA PORQUE YA NO INCLUYE AL INMEDIATO SUPERIOR  Incluye un cuestionario por informante clave: alumnos, padres de familia, docentes y pares. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir |
| Momento de aplicación | Etapa 1 del proceso de selección de selección de promoción a las funciones de dirección y supervisión. (Nota: Los lineamientos la identifican como el componente 2 y el SISAP como el primer componente.) |
| Tipo de aplicación | A través de cualquier dispositivo electrónico. |
| Duración de la aplicación | Dos horas. |
| Número de sesiones | Una sesión. |
| Modelo de medición | Modelo politómico derivado de la Teoría de Respuesta al ítem (TRI), de manera 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. |
| Longitud del instrumento | Tres escalas compuestas por 20 reactivos politómicos |
| Evidencias adicionales | Ninguna |
| Tipo y referente de calificación: | Por definir |
| Devolución de resultados: | Reporte individual con la integración de los resultados obtenidos a lo largo de las tres escalas respondidas por los informantes. |

\*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).