**Ficha técnica**

Instrumentos de valoración del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |
| --- | --- |
|  | Encuesta de percepción proceso de selección para la promoción a las funciones de dirección. |
| Nombre | Encuesta de percepción de pares, alumnos, madres y padres de familia o tutores |
| Clave interna | Por establecer |
| Inicio de operación | 20 abril al 4 de mayo de 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. A través de 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 docente y, sus aportaciones al colectivo escolar que permitan servir como base para la retroalimentación educativa. (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). |
| Objeto de evaluación (Aproximaciones) | El trabajo cotidiano de los aspirantes a promoverse a la función directiva para ser valorado por los informantes clave deriva de los criterios e indicadores establecidos en el perfil directivo emitido por la autoridad competente.  La encuesta de percepción considera para el caso tres figuras con las que docente que aspira a promoverse como director establece interacción y que permiten reconocer su desempeño: alumnos, docentes (pares) así como madres y padres de familia o tutores.  **Alumnos:** En la tabla siguiente se indican los dominios, criterios e indicadores que se consideran imprescindibles de valorar en los aspirantes a través de la percepción los alumnos dado que guardan una estrecha relación con los conocimientos y aptitudes relacionados con la forma en que se desempeña su maestro en el aula y cómo contribuye en el logro de sus aprendizajes y en su desarrollo. Los ítems buscarán identificar, en un marco de equidad e inclusión, como perciben que el docente los incluye, cómo consideran que el trato que reciben y las actividades que se realizan en el aula atienden sus características, necesidades y el contexto en el que viven; rasgos que son susceptibles de valorar y apreciar mediante este instrumento.     |  |  |  | | --- | --- | --- | | Alumnos | | | | Dominio | Criterio | Indicadores | | I | 1,1 | 1.1.3 | | 1,2 | 1.2.1, 1.2.2,1.2.3,1.2.4,1.2.5 | | II | 2,1 | 2.1.1, 2.1.2, 2.1.4, | | 2,2 | 2.2.1 | | 2,3 | 2.3.3, 2.3.5 | | III | 3,1 | 3.1.2, 3.1.2 ,3.1.3, 3.1.4 | | 3,2 | 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5 | | 3,3 | 3.3.4 | | IV | 4,1 | 4.4.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4 | | 4,2 | 4.2.1, 4.2.3 |   **Pares-Colectivos docentes**. La percepción de los pares y de los colectivos docentes consiste en la valoración del personal docente que desempeña las mismas funciones que el aspirante. En la tabla siguiente se indican los dominios, criterios e indicadores que se consideran imprescindibles de valorar en los aspirantes a través de los docentes y en los colectivos escolares dado que guardan una estrecha relación con los conocimientos y aptitudes que ponen en juego 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 así como de prácticas pedagógicas innovadoras y que son susceptibles de valorar mediante este instrumento.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Docentes-Colectivos escolares | | | | Dominio | Criterio | Indicadores | | I | 1,1 | 1.1.1,1.1.3, 1.1.5 | |  | 1,2 | 1.2.1,1.2.2,1.2.3,1.2.4,1.2.5 | |  | 1,3 | 1.3.1,1.3.2,1.3.3 | | II | 2,1 | 2.1.3,2.1.5 | |  | 2,2 | 2.2.1, 2.1.2, | |  | 2,3 | 2.3.1,2.3.2, 2.3.3, 2.3.4, 2.3.5 | | III | 3,1 | 3.1.2,3.1.3,3.1.4 | |  | 3,2 | 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4 | |  | 3,3 | 3.3.1, 3.3.4, | |  | 3,4 | 3.4.2, 3.4.3, 3.4.5, 3.4.5 | | IV | 4,1 | 4.4.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4 | |  | 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, 4.3.4, 4.3.5 |   **Madres, Padres de familia o tutores:** La percepción que las madres, padres de familia o tutores tienen respecto del trabajo cotidiano del aspirante subyace en la tabla siguiente, donde se indican los dominios, criterios e indicadores que se consideran imprescindibles de valorar en los aspirantes dado que guardan una estrecha relación con los conocimientos y aptitudes relacionados con los mecanismos propuestos y las oportunidades brindadas por parte del docente 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, y que son susceptibles de valorar apreciar mediante este instrumento.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Padres/Madres de Familia, Tutores** | | | | **Dominio** | **Criterio** | **Indicadores** | | I | 1,1 | 1.1.3 | | 1,2 | 1.2.1, 1.2.2, ,1.2.3,1.2.4,1.2.5 | | II | 2,1 | 2.1.1, 2.1.2, 2.1.4, | | 2,2 | 2.2.1 | | 2,3 | 2.3.4 | | III | 3,1 | 3.1.2 ,3.1.3, 3.1.4 | | 3,2 | 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.2.5 | | 3,3 | 3.3.4 | | IV | 4,1 | 4.4.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4 | | 4,2 | 4.2.1, 4.2.3 | |
| Población objetivo | Para la promoción a la función directiva:   * Personal que realice la función docente con una experiencia mínima de cuatro años con nombramiento definitivo. |
| Proceso de selección o categoría | Promoción a cargos con función directiva 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 respecto de su trayectoria para mejorar su desempeño profesional. * Para las Autoridades locales: Diagnósticos locales sobre la percepción que las comunidades escolares tienen respecto al trabajo cotidiano de los profesores frente a grupo, además de fomentar el reconocimiento al desempeño de las maestras y los maestros. * Para las Autoridades federales Diagnósticos nacionales sobre la percepción que las comunidades escolares tienen respecto al trabajo cotidiano de los profesores frente a grupo, 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 los diversos instrumentos propuestos para cada una de las etapas del Sistema de apreciación del proceso en conjunto con el resto de los elementos multifactoriales señalados para el caso en la normatividad vigente que regula el proceso de promoción vertical, para ordenar las listas de prelación con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes. |
| Impacto (opcional) | Alto porque a partir de sus resultados se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción vertical dentro de la función pública educativa, a funciones de dirección 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 concebida como una batería estructurada por tres escalas de valoración con 20 reactivos politómicos (con más de una categoría de respuesta) para docentes que aspiran a la función directiva que será respondida por alumnos, 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.  Considera la elaboración de 3 instrumentos, es decir un cuestionario por informante (Ver cuadro 1). Para su construcción se considera la formulación de un número suficiente de preguntas que permitan una selección aleatoria para cada aplicación con el fin de que se pueda construir la prueba en los dispositivos en los que se aplique y eviten un mal manejo de instrumento.  Cuadro 1.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | Función/  informante | Alumnos | Padres de familia | Docentes  Pares | | Directiva | x | x | x | |
| 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 una plataforma en línea |
| 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 polinómicos |
| 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. |