**Marco de Referencia para el desarrollo y uso de la Encuesta de Percepción de Pares sobre el Trabajo Directivo y aportaciones al Colectivo Escolar para los aspirantes a funciones de Supervisión como parte del Proceso de Selección para la Promoción Vertical**

(Versión Preliminar)

México, Ciudad de México, a 4 de marzo de 2020.

**Índice de contenidos**

**Índice de contenidos**

**Índice de tablas y figuras**

**Glosario, siglas y acrónimos**

1. **Introducción**
2. **Marco normativo**

2.1. El Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros y el Sistema de Apreciación

2.2. Perfiles, criterios e indicadores

1. **Referentes teóricos**
2. **Referencias**
3. **Anexos o Apéndice**

**Índice de figuras y tablas**

**Glosario, siglas y acrónimos**

**Admisión.** Proceso de selección que regula el acceso formal al servicio público educativo en Educación Básica y Educación Media Superior como parte del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

**Multifactores.** Conjunto de elementos a ponderar como parte de los procesos de selección del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros.

**Instrumentos de apreciación**. Herramientas de medición diseñadas, desarrolladas y validadas para su aplicación como uno de los multifactores de los procesos de selección, fungiendo como mecanismo para explorar las habilidades, conocimientos y actitudes con las que cuentan los aspirantes.

**Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGSCMM)**. Ley secundaria que establece el Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros como una herramienta del estado para tipificar la trayectoria docente a partir de procesos de selección para la Admisión, la Promoción Horizontal o Vertical y el Reconocimiento. La participación en dichos procesos se condiciona al cumplimiento de una serie de requisitos y su resolución depende de la ponderación de un conjunto de multifactores, dentro de los cuales se encuentra un Sistema de Apreciación de conocimientos y habilidades compuesto por un conjunto de instrumentos de apreciación elaborados a partir de los Perfiles, Criterios e Indicadores publicados por la Secretaría de Educación Pública como referente oficial para la práctica de las distintas figuras educativas.

**Perfiles, Criterios e Indicadores**. Documento elaborado por la Secretaría de Educación Pública para describir las características deseables en la figura docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, con funciones directivas o de supervisión.

**Procesos de Selección.** Se refiere a los procesos en los que participan los aspirantes a ingresar, ser reconocidos o ser promovidos en el Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros.

**Requisitos.** Son las características necesarias que deben poseer los aspirantes previamente para poder ingresar a cualquier proceso de selección.

**Reconocimiento.** Proceso de selección comprendido dentro del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros que regula las distinciones, estímulos y opciones de desarrollo profesional para aquellos docentes, directivos o supervisores que destaquen por el desempeño en sus funciones.

**Sistema de Apreciación (SISAP).** Refiere al cuerpo de instrumentos de apreciación que son utilizados en los distintos procesos de selección para aportar información sobre el ordenamiento de las listas de prelación.

**Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM).** Instrumento del Estado para que el personal docente, técnico docente, asesor técnico pedagógico, con funciones directivas y de supervisión acceda a una carrera justa y equitativa.

**Unidad del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM).** Es un organismo administrativo desconcentrado con autonomía técnica, operativa y de gestión adscrito a la SEP, que tiene a su cargo las atribuciones le confiere la LGSCMM.

**Promoción horizontal.** Proceso de selección del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros que se lleva a cabo mediante un programa integrado por niveles de estímulo y con reglas de incorporación, promoción y permanencia diferenciadas en cada uno de ellos.

**Promoción vertical.** Proceso de selección comprendido dentro del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros que regula la selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión.

**I. Introducción**

La Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (LGSCMM), publicada el 30 de septiembre del 2019 en el Diario Oficial de la Federación (DOF, 2019), aborda la necesidad de contar con un Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM), que permita trazar las trayectorias típicas y atípicas de los maestros y las maestras de nuestro país, con procesos de selección que regulen desde su admisión a la función Docente, hasta la obtención de un Reconocimiento, o bien, una Promoción Horizontal y/o Vertical, garantizando así una carrera justa y equitativa. La Ley condiciona la participación en dichos procesos de selección al cumplimiento de los requisitos que se determinen para este fin y establece el conjunto de multifactores que serán ponderados para la elaboración de las listas de prelación, con base en las cuales serán asignadas las plazas o reconocimientos en cuestión.

Uno de los factores a ponderar dentro de los distintos procesos de selección son los resultados obtenidos en el Sistema de Apreciación (SISAP) de conocimientos y habilidades docentes. El SISAP se compone por una serie de instrumentos de apreciación que permiten medir distintos ámbitos de la práctica educativa, en términos de los conocimientos, las habilidades y las actitudes que se consideran esenciales para su ejercicio dentro de la función docente, técnico docente, directivos, supervisores o asesores técnicos pedagógicos.

El presente documento presenta el Marco Referencial donde se detallan los referentes normativos y teóricos que subyacen a la Encuesta de Percepción de Pares sobre el Trabajo Directivo y aportaciones al Colectivo Escolar, uno de los instrumentos de apreciación cuya aplicación y calificación se considera parte del Proceso de Selección para la Promoción Vertical para los aspirantes a obtener una plaza con funciones de Supervisión. Este instrumento forma parte de una batería compuesta por tres escalas de valoración a responder por los pares del aspirante, sus alumnos y sus madres, padres o tutores, con una longitud estimada de 60 ítems por escala. Tiene como objetivo principal valorar la labor realizada en la escuela de manera cotidiana en interacción armónica y colaborativa entre los aspirantes y sus pares, los educandos y los madres, padres o tutores, a partir de la recopilación sistematizada de la percepción que estos actores tienen sobre el trabajo realizado por el aspirante y sus aportaciones al colectivo escolar para promover el aprendizaje de los alumnos.

**II. Marco normativo**

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF, 1917) establece en su artículo tercero el derecho a la educación, en el cual se dispone que ésta será: obligatoria, universal, inclusiva, pública, gratuita y laica. Reconoce a las maestras y los maestros como agentes fundamentales del proceso educativo y su contribución a la transformación social. Dispone el derecho al acceso a un sistema integral de formación, de capacitación y de actualización retroalimentado por evaluaciones diagnósticas, y establece las disposiciones del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros en sus funciones docente, directiva o de supervisión.

El 30 de Septiembre del 2019 entró en vigor la Ley General del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros, (LGSCMM) que establece el Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros (SCMM) como herramienta del estado para garantizar el acceso a una carrera justa y equitativa a las maestras y los maestros del país, (DOF, 2019). El SCMM constituye un referente de la trayectoria profesional del personal docente, técnico docente, con funciones directivas, de supervisión o de asesoría técnica pedagógica en la Nueva Escuela Mexicana. Define como puntos de inflexión cuatro distintos procesos de selección, que regulan tanto la Admisión a la función pública educativa, como la obtención de una Promoción Horizontal dentro de sus funciones, un Reconocimiento o una Promoción Vertical a una función superior.

La LGSCMM (DOF, 2019) establece que la participación en cualquiera de los procesos de selección considerados en el SCMM es de carácter voluntario y está condicionada al cumplimiento de los requisitos que se establezcan de manera específica para cada proceso, (SEP, 2019a). En el caso particular de la Promoción Vertical, se consideran los siguientes requisitos:

1. Contar con una categoría registrada en el catálogo respectivo
2. Tener la categoría de antecedente inmediata inferior a la que aspira promoverse, correspondiente al nivel y servicio educativo en el que se desempeña. Debiendo ostentarla con código 10, o su equivalente en las entidades federativas
3. Participar en la promoción vertical con una categoría, acorde al centro de trabajo al que está adscrito
4. Desempeñar la función que corresponde a su categoría:
   1. Docente
   2. Subdirector
   3. Director
   4. Supervisor
5. Contar con el título de licenciatura conforme lo determine el perfil correspondiente
6. Cubrir el perfil establecido para la categoría a la que desea promoverse
7. Contar con experiencia mínima de cuatro años en la función docente y nombramiento definitivo para participar en el proceso de selección a la categoría inmediata superior
8. Contar con experiencia mínima de cinco años en la función directiva o de supervisión y nombramiento definitivo para participar en el proceso de selección a la categoría inmediata superior
9. Cumplir con las reglas de compatibilidad que emita la Unidad del Sistema, si cuenta con dos o más plazas, tanto previo a su participación en el proceso de selección a funciones de dirección o de supervisión como al promoverse, si es el caso
10. Contar con un mínimo de 30 horas/semana/mes, en el caso del personal docente de nivel de secundaria, y
11. Participar con un mínimo de 25 horas/semana/mes, en el caso del personal de educación física.

Para cada uno de los procesos de selección comprendidos en el SCMM, se considera la ponderación de un conjunto de factores, que se espera aporten información relevante sobre el nivel de preparación de cada aplicante y el conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos con los que este cuenta para ejercer las funciones correspondientes a la plaza o nombramiento que se aspira obtener. Para el proceso de selección para la Promoción Vertical (DOF, 2019), se contemplan los siguientes multifactores:

1. Los resultados del SISAP
2. La antigüedad en el servicio.
3. La experiencia y tiempo de trabajo en zonas de marginación, pobreza y descomposición social.
4. El reconocimiento al buen desempeño por la comunidad educativa, con la participación de madres y padres de familia o tutores, alumnos y compañeros de trabajo.

**2.1. El Sistema de Apreciación como parte del Sistema de Carrera de las Maestras y los Maestros**

El SCMM, como instrumento del estado que busca garantizar el acceso a una carrera justa y equitativa, considera la operación de un Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes (SISAP), conformado por distintos instrumentos de apreciación y que permite aportar información relevante para orientar la toma de decisiones, en términos del ordenamiento de las listas de prelación, a partir de las cuales se determinan los procesos de selección.

Es así que, dentro de los multifactores comprendidos por cada proceso de selección, el SISAP sirve para valorar los conocimientos, aptitudes y habilidades de los aspirantes en los procesos de admisión, reconocimiento y promoción. El SISAP es concebido en el marco de la LGSCMM (DOF, 2019) como una herramienta de valoración de la práctica docente, un sistema de apreciación que deberá cumplir en todo momento con las siguientes características:

1. Es *público*, en tanto que la información referente a los lineamientos definidos para su operación y su sustento normativo se encuentra al alcance de la población.
2. Es *transparente*, pues brinda a los participantes información detallada e individualizada sobre los resultados obtenidos en cada instrumento de apreciación.
3. Es *integral*, pues considera la medición de un amplio conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes caracterizadas como parte esencial de la práctica educativa.
4. Es *imparcial* y prioriza la necesidad de garantizar la falta de sesgos, prejuicios o tratamientos diferenciados.
5. Es *equitativo*, pues ofrece a los aspirantes las mismas oportunidades de demostrar sus habilidades, conocimientos y actitudes.
6. Es *sistemático*, porque la totalidad de instrumentos de apreciación que lo componen permiten trazar los aspectos esenciales de la práctica educativa, desde distintos enfoques metodológicos y con énfasis en distintos aspectos de la misma.
7. Es *dinámico*, porque considera la aplicación de una amplia gama de instrumentos de apreciación y modelos de medición, desarrollados con la más alta calidad técnica.
8. Está *orientado a la mejora*, porque busca identificar las fortalezas y áreas de mejora en los aspirantes que deciden participar de manera voluntaria en los diversos procesos de selección, lo que permite orientar la toma de decisiones informada para el diseño y uso de estrategias de formación contínua.

En cuanto al proceso de selección para la Promoción Vertical del personal que aspira a ocupar una plaza con funciones de Supervisión, el SISAP plantea la aplicación de la Encuesta de Percepción de pares, alumnos y madres, padres o tutores sobre el Trabajo Directivo y aportaciones al Colectivo Escolar, en conjunto con el Cuestionario de Habilidades Directivas y el Instrumento de conocimientos y aptitudes docentes.

**2.2. Perfiles, criterios e indicadores**

De acuerdo con la LGSCMM, corresponde a la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros (USICAMM) de la Secretaría de Educación Pública (SEP) establecer los lineamientos generales que regularán los procesos de admisión, reconocimiento y promoción horizontal y vertical (SEP, 2019a), que marcan los puntos de inflexión dentro de la trayectoria docente, así como definir los Perfiles, Criterios e Indicadores (SEP, 2019b), que serán utilizados como el referente oficial de las habilidades, conocimientos y actitudes; y, que se consideran indispensables para una práctica educativa exitosa en Educación Básica o Media Superior, diferenciadas para el personal que desempeña funciones docentes, técnico docente, de asesoría técnico pedagógica, funciones directivas y de supervisión.

En el caso particular de la Encuesta de Percepción de Pares sobre el Trabajo Directivo y aportaciones al Colectivo Docente, aplicado al personal que aspira a ocupar una plaza con funciones de Supervisión como parte del proceso de selección para la Promoción Vertical, se toma como referencia el Perfil profesional expuesto en el *Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en Educación Básica* (SEP, 2019b) y considera la medición de los siguientes dominios y criterios:

1.- Dominio I. Asume su quehacer profesional apegado a los principios filosóficos, éticos y legales de la educación mexicana.

Criterio 1.1. Asume, en el ejercicio de su función, el valor de la educación como un derecho de todas las niñas, niños y adolescentes para su desarrollo integral y bienestar, a la vez que es un medio para la transformación y mejora social del país.

Criterio 1.2. Impulsa que en todas las escuelas a su cargo se establezcan relaciones interpersonales armónicas y pacíficas, centradas en la dignidad de las personas y el respeto a los derechos humanos.

Criterio 1.3. Asume su responsabilidad por capacitarse, actualizarse y superarse profesionalmente para fortalecer su práctica y contribuir a la mejora educativa.

2.- Dominio II. Conoce las políticas educativas vigentes y la cultura que prevalece en los planteles a su cargo para orientar la construcción de una perspectiva compartida de mejora educativa.

Criterio 2.1. Comprende el sentido e importancia de las políticas educativas relacionadas con la equidad, inclusión, interculturalidad y excelencia para orientar procesos de mejora educativa.

Criterio 2.2. Conoce los principales rasgos de la cultura escolar y la diversidad social, cultural y lingüística presentes en los planteles a su cargo para ofrecer un servicio de asesoría y acompañamiento cercano, oportuno y de excelencia.

Criterio 2.3. Orienta el trabajo de los planteles a su cargo hacia la construcción de una perspectiva compartida de mejora educativa.

3.- Dominio III. Favorece la transformación de las prácticas pedagógicas y de gestión desde su ámbito de responsabilidad, para centrar su atención en la formación integral de los alumnos.

Criterio 3.1. Asegura, desde su ámbito de responsabilidad, las condiciones académicas, administrativas y técnicas para el buen funcionamiento de las escuelas a su cargo.

Criterio 3.2. Impulsa procesos de transformación y mejora de las escuelas a su cargo.

Criterio 3.3. Impulsa el desarrollo profesional, individual y colectivo, de directivos y maestros de las escuelas a su cargo.

4.- Dominio IV. Se vincula con autoridades educativas, diferentes instancias de apoyo, comunidades y familias para que contribuyan a la transformación y mejora de las escuelas a su cargo.

Criterio 4.1. Se vincula con autoridades educativas y otras instancias para favorecer la prestación de un servicio educativo de excelencia en las escuelas a su cargo.

Criterio 4.2. Favorece, desde el ámbito de su función, la colaboración entre la escuela y la comunidad en beneficio del trabajo educativo y el logro de aprendizajes de todos los alumnos.

Criterios 4.3. Promueve que las escuelas a su cargo fomenten la motivación, participación, colaboración y compromiso de las familias en la labor educativa.

**III. Referentes teóricos**

De acuerdo con el Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación (año) , los procesos de valoración de los distintos aspectos de la práctica educativa en sus funciones docente, técnico docente, directiva, de asesoría técnico pedagógica y de supervisión, pueden entenderse como una actividad continua y sistemática, que tiene por objetivo proporcionar la máxima información, procurando en todo momento respetar los más altos estándares de calidad técnica en cuanto a los planes de diseño, desarrollo y validación propuestos, las metodologías empleadas y los recursos administrados.

Partiendo del marco legal planteado por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (DOF, 1917), en su artículo tercero, destaca que la educación partirá de una mejora continua en el proceso de enseñanza aprendizaje. A este respecto, Abreu (2015) menciona que la mejora continua implica el establecimiento de un sistema que comprenda el aprendizaje como elemento intrínseco del proceso de valoración, así como el seguimiento de una filosofía de gestión y la participación activa de todas las personas inmersas en el proceso. De esta forma, considera imposible lograr la mejora continua sin utilizar plenamente la creatividad, los saberes y el saber hacer de las personas inmersas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los dominios propuestos en los perfiles profesionales guardan una relación estrecha con esta concepción de la mejora continua, según la cual debe incorporarse los siguientes principios básicos en la educación: 1) el principio del compromiso ético pedagógico con el cambio; 2) el principio de la participación plena y la responsabilidad y 3) el principio del carácter continuo y prospectivo del proceso. Además de ello, los perfiles capturan los conjuntos teóricos establecidos por Fullan (2007): a) conocimiento del proceso enseñanza aprendizaje; b) entendimiento compartido y compromiso con altas metas; c) comunicación abierta y colaborativa para la resolución de situaciones; d) valoración continua de la enseñanza y aprendizaje, aprendizajes personales y profesionales, y por último, e) recursos para el proceso de enseñanza aprendizaje.

La encuesta de percepción de pares, alumnos y madres, padres o tutores sobre el trabajo directivo y aportaciones al colectivo escolar, como instrumento de apreciación del SISAP, forma parte de lo que en la literatura especializada se conoce como “evaluación 360”, también llamada “retroalimentación 360” (Corral, 2007), un modelo de medición que promueve la recolección sistemática de la percepción que tienen sobre el desempeño del sustentante valorado, los agentes que están inmersos en su entorno de trabajo cotidiano.

Las evaluaciones 360 suelen estar vinculadas a procesos de valoración con fines de mejora, al permitir una herramienta para proporcionar retroalimentación específica a los participantes con base en la información recopilada de los distintos agentes con los que colabora día a día, ayudándoles a comprender cómo son percibidos y, en última instancia, ayudarles a mejorar su práctica cotidiana, (Álvarez, 2016). Su aplicación es común en el ámbito laboral, principalmente en el sector empresarial, para valorar el desempeño del personal con funciones de alto mando, cuyas decisiones impactan el trabajo de un mayor número de agentes, (Pereira, Gutiérrez, Sardi & Villamil, 2008).

En el caso particular de la valoración de la práctica educativa, se entiende al modelo de evaluación 360 como una herramienta que permite potenciar el desarrollo de las fortalezas del personal educativo, al brindarles acceso a un proceso complejo de retroalimentación que promueve la reflexión de su práctica a partir de la forma en que esta es percibida por los distintos agentes involucrados en su proceso educativo, (Freire, Fernández, Álvarez, Álvarez, Álvarez & Fernández, 2014).

La encuesta de percepción de pares sobre el trabajo directivo y aportaciones al colectivo escolar, reconoce el valor de la consulta a los agentes educativos del colectivo escolar que forman parte de la red de trabajo colaborativo y participativo para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes, particularmente, consultando a los pares del aspirante valorado. La recolección de información proveniente de los pares sobre la práctica educativa cotidiana es una práctica común y cuya frecuente recomendación se encuentra basada en evidencias, (Marquina, 2006; Jiménez, 2008; Correa & Rueda, 2012).

**IV. Referencias**

1. Abreu, O. L. L., Muñoz, J. J. G., Monter, I. B., & Cobas Vilches, M. E. (2015). La mejora continua: objetivo determinante para alcanzar la excelencia en instituciones de educación superior. *Revista Educación Médica del Centro*, *7*(4), 196-215.
2. Álvarez, F. T. (2016). Confiabilidad en procesos de evaluación de 360 grados. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, *23*(1), 1-13.
3. Corral, F. (2007). Evaluación del desempeño. *EOI América*.
4. Correa, M. D. D., & Rueda Beltrán, M. (2012). La evaluación docente en educación superior: uso de instrumentos de autoevaluación, planeación y evaluación por pares. *Voces y Silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, *3*(2), 59-76.
5. Diario Oficial de la Federación (1917) Constitución Política de Los Estados Unidos Mexicanos. México, Ciudad de México, 5 de febrero de 1917.
6. Diario Oficial de la Federación (2019) Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros. México, Ciudad de México, 30 de septiembre de 2019.
7. Freire, F. O., Fernández, R. L., Álvarez, D. L., Álvarez, E. L., Álvarez, W. L., & Fernández, R. A. (2014). Sistema de evaluación docente mediante el modelo 360 grados y el portafolio electrónico. *Medisur*, *12*(1), 334-339.
8. Fullan, M. (2007). Educational reform as continuous improvement. *The keys to effective schools: Educational reform as continuous improvement*, 1-12.
9. Galán, Y. I. J., Ramírez, M. A. G., & Jaime, J. H. (2010). Modelo 360 para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Innovación Educativa*, *10*(53), 43-53.
10. Jiménez Ríos, E. (2008). La evaluación de la calidad educativa desde la perspectiva de los pares académicos: descripción de una experiencia. *Revista de la educación superior*, *37*(147), 127-133.
11. Marquina, M. (2006). La evaluación por pares en el escenario actual de aseguramiento de la calidad de la educación superior. *Buenos Aires, CONEAU/Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología*.
12. Pereira, F., Gutiérrez, S. P., Sardi, L., & Villamil, M. (2008). Las competencias laborales y su evaluación mediante el modelo de 360 grados. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, *4*(6), 69-105.
13. Picardo, O. Diccionario Enciclopédico de Ciencias de la Educación, San Salvador, Centro de Investigación Educativa/Colegio García Flamenco, 2005.
14. Secretaría de Educación Pública (2019a) Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en educación básica (Promoción vertical).
15. Secretaría de Educación Pública (2019b) Marco para la excelencia en la enseñanza y la gestión escolar en la Educación Básica: Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y supervisión. Ciclo escolar 2020-2021.

**V. Anexos o Apéndice**