



# EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

## USICAMM

Unidad del Sistema para la Carrera  
de las Maestras y los Maestros

### Educación Media Superior

## **Disposiciones específicas del proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en Educación Media Superior (Promoción Vertical)**

Ciclo Escolar 2020-2021

14 de diciembre 2019





## Índice

<b>I. Presentación</b>	<b>5</b>
I. Propósito	6
II. Marco general del proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión	6
III. Descripción de los elementos multifactoriales	7
IV. Fases del proceso de selección	11





## Presentación

El artículo 3o. constitucional establece que las maestras y los maestros son agentes fundamentales del proceso educativo, a los que se les reconoce su contribución a la transformación social, asimismo, señala que la promoción a cargos con funciones de dirección o de supervisión se realizará a través de procesos de selección a los que concurren los aspirantes en igualdad de condiciones, los cuales serán públicos, transparentes, equitativos e imparciales y considerarán los conocimientos, aptitudes y experiencia necesarios para el aprendizaje y el desarrollo integral de los educandos.

El artículo 3o. constitucional, párrafo octavo, establece la creación del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, en el cual se norman, entre otros, los procesos de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión. Lo señalado, contribuye a la consecución de los objetivos del Sistema Educativo Nacional.

Las figuras de dirección y de supervisión tienen un papel prioritario para el logro de las metas y objetivos de aprendizaje, así como para el desarrollo integral de los educandos, por lo que es indispensable que quienes ejerzan estas funciones cuenten con el perfil profesional necesario para dirigir y vigilar el funcionamiento de las escuelas.

Asimismo, la Secretaría de Educación Pública, con el objetivo de revalorizar a las maestras y los maestros, y dar inicio a una etapa de transformación educativa encaminada hacia la Nueva Escuela Mexicana, se propone fortalecer su labor y desarrollo profesional mediante acciones de formación, capacitación y actualización; impulsar su capacidad de toma de decisiones cotidianas durante la planeación y acción directiva y de supervisión; reconocer su experiencia y fomentar entre la sociedad el respeto a su labor.

En ese sentido, y con fundamento en los artículos 14, fracción V, 19, 21 y 59 de la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros, la Unidad del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros emite las siguientes Disposiciones específicas, bajo las cuales se realizará el proceso de selección para la Promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en Educación Media Superior para el ciclo escolar 2020-2021.

Este documento describe los objetivos, el marco general, los mecanismos y procedimientos organizados en fases y etapas que comprenden el proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en Educación Media Superior del Sistema Educativo Nacional, asimismo da a conocer los elementos multifactoriales que permitirán valorar de manera integral a las y los aspirantes a dichos cargos.



## I. Propósitos

### General

Establecer las disposiciones a las que deberán sujetarse las autoridades de Educación Media Superior y los Organismos Descentralizados, así como a los aspirantes interesados, para llevar a cabo el proceso para la promoción a cargos de dirección y de supervisión en Educación Media Superior.

### Específico

- Determinar los mecanismos para la participación de los docentes con nombramiento definitivo en el proceso de selección para la promoción a cargos de dirección y de supervisión;

## II. Marco general del proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión

El párrafo octavo del artículo tercero constitucional establece que la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión se realizará a través de procesos de selección. Asimismo, determina que en la Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros se establecerán las disposiciones para su implementación y su rectoría por parte de la Secretaría de Educación Pública, en coordinación con las Autoridades de Educación Media Superior y los Organismos Descentralizados.

La Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros tiene por objeto, entre otros, normar los procesos de selección para la admisión, promoción y reconocimiento del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión.

Con base en las *Disposiciones generales del proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en Educación Media Superior (promoción vertical)*, emitidas por la Unidad del Sistema, que regulan este proceso de selección, se emiten las presentes *Disposiciones específicas*, que establecen los **mecanismos y procedimientos** que conforman las fases del proceso de selección, por medio de los cuales se llevará a cabo la recopilación de información respecto de los elementos multifactoriales que serán valorados.

Para la participación en el proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión se tienen como referentes los perfiles profesionales, criterios e indicadores emitidos por la Unidad del Sistema, los cuales se describen a continuación:





## 1. Perfil profesional

Es el conjunto de características, requisitos, cualidades y aptitudes que deberá tener el aspirante a ejercer las funciones de dirección y de supervisión.

## 2. Criterios e indicadores

Son herramientas normativas que establecen lo que deben saber y ser capaces de hacer las maestras y los maestros para favorecer el aprendizaje y bienestar de los educandos, al ejercer funciones de dirección o de supervisión en la gestión de los planteles y, cuando corresponda, en las regiones o zonas de supervisión.

Se sustentan en los perfiles profesionales y su contenido es el referente de la buena práctica directiva y de supervisión; permiten compartir significados, guiar su práctica, orientar los procesos de gestión académica, administrativa y de participación social para alcanzar los objetivos educativos.

## III. Descripción de los elementos multifactoriales

Los elementos multifactoriales son aspectos cuantitativos y cualitativos que valoran los conocimientos, aptitudes y experiencia de los aspirantes a ejercer las funciones de dirección y de supervisión. Para este proceso de selección, los elementos multifactoriales se valoran como requisitos, factores y a través del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes de los aspirantes.

Dichos elementos multifactoriales se encuentran contenidos dentro de las tres fases del proceso de selección: previa a la aplicación de las valoraciones; de la aplicación de las valoraciones; y, posterior a la aplicación de las valoraciones, como se muestra en la siguiente tabla.



Tabla 1. Clasificación de los elementos multifactoriales

Fases		Clasificación de los elementos multifactoriales		
Previa a la aplicación de las valoraciones	1. Requisitos	i	Nombramiento definitivo	
		ii	Acreditación de estudios de licenciatura	
		iii	Antigüedad	
		iv	Participación en el Curso de habilidades para cargos directivos o de supervisión	
	2. Factores	v	Grado académico	
		vi	Experiencia en gestión directiva	
Aplicación de las valoraciones	3. Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes	Etapa 1. Encuesta a la comunidad escolar	vii	Reconocimiento por la comunidad escolar
		Etapa 2. Entrevista por un Comité examinador	viii	Diseño de estrategias para el trabajo académico
			ix	Habilidades de planeación y de gestión
	Etapa 3. Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes	x	Vocación de servicio y liderazgo	
			xi	Conocimiento de la normatividad vigente
Posterior a la aplicación de las valoraciones	Valoración de los elementos multifactoriales			

Enseguida, se describen los elementos multifactoriales considerados para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión en Educación Media Superior, así como las características de autenticidad y validez que deberán tener las evidencias establecidas para cada uno de ellos.

### 1. Requisitos

Los siguientes elementos multifactoriales se consideran una condición para participar en el proceso de selección para la promoción vertical. De no cumplir con estos requisitos, se dará por concluida la participación del aspirante en el proceso.

Las evidencias deberán entregarse durante el periodo de registro.

- i. **Nombramiento definitivo.** Los aspirantes a cargos con funciones de dirección o de supervisión deberán contar con nombramiento definitivo.





Documento válido:

- Nombramiento definitivo en la función docente.

Consideraciones particulares:

El documento probatorio deberá ser emitido por la autoridad correspondiente y acreditar la condición de base definitiva en la plaza docente que ostenta el participante.

- ii. **Acreditación de estudios de licenciatura.** Considera los estudios concluidos de licenciatura en una institución de Educación Superior con validez oficial.

Documentos válidos:

- Cédula profesional original.
- Título profesional.

Consideraciones particulares:

Es indispensable que el documento probatorio establezca el nombre del participante, de la institución educativa formadora y de la carrera profesional cursada. No serán válidos acta de examen profesional o cualquier otro documento.

- iii. **Antigüedad.** Refiere a los años de servicio acumulados en el desempeño de funciones docentes, directivas o de supervisión en el servicio público educativo.

- a) Para cargos de jefe de departamento académico y subdirector académico, o equivalentes:

- Personal con experiencia mínima de cuatro años en la función docente con nombramiento definitivo, ocupando plaza de jornada o por hora-semana-mes equivalente a 19 horas como mínimo.

Podrán participar jefes de departamento, subdirectores o equivalentes en activo, con nombramiento definitivo en plaza docente, cuyo nombramiento en el cargo concluya en el ciclo escolar en curso, sin obligatoriedad de renunciar de forma anticipada.

- b) Para cargos con funciones de dirección:

- Personal con experiencia mínima de cuatro años en la función docente con nombramiento definitivo ocupando plaza de jornada o por hora-semana-mes equivalente a 19 horas como mínimo.
- Personal directivo en funciones, con nombramiento definitivo en plaza docente, con experiencia mínima de cuatro años en la gestión directiva.
- Podrán participar jefes de departamento, subdirectores, directores o supervisores o equivalentes en activo, con nombramiento definitivo en plaza docente, cuyo nombramiento en el cargo concluya en el ciclo escolar en curso, sin obligatoriedad de renunciar de forma anticipada.



c) Para cargos con funciones de supervisión:

- Personal con al menos cuatro años de experiencia en el cargo de director o equivalente.

Podrán participar directores y supervisores en activo con nombramiento definitivo en plaza docente, cuyo nombramiento en el cargo concluya en el ciclo escolar en curso, sin obligatoriedad de renunciar de forma anticipada.

Documentos válidos:

- Constancia de años de servicio.
- Nombramiento.

Consideraciones particulares:

Los documentos probatorios deberán ser emitidos por la autoridad correspondiente y especificar las fechas de inicio y de término del encargo.

- iv. Participación del Curso de habilidades para cargos directivos o de supervisión.** Refiere a la participación de los aspirantes en el curso, cuyo propósito es ofrecer una base común de conocimientos indispensables para el desarrollo de la función directiva y de supervisión.

Documento válido:

- Constancia de participación.

Consideraciones particulares:

La constancia de participación del curso deberá ser expedida por una Institución de Educación Superior autorizada por la Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública, la cual debe indicar el nombre del participante, de la institución educativa formadora, así como logotipos, sellos y firmas originales o en su caso, firmas electrónicas o códigos de verificación QR.

## **2. Factores**

Los siguientes elementos multifactoriales se considerarán como factores profesionales del aspirante que aportan al fortalecimiento del desempeño en la función del cargo al que aspira. En caso de no contar con alguno de ellos, podrá continuar en el proceso.

A estos factores se les asigna un valor en función de los rangos que se establezcan conforme a la ponderación de cada uno.



- v. **Grado académico.** Se refiere a los estudios de posgrado que el aspirante obtuvo en instituciones de Educación Superior, públicas o privadas, con reconocimiento de validez oficial.

Documentos válidos:

- Cédula profesional.
- Título profesional.

Consideraciones particulares:

Es indispensable que el documento probatorio establezca el nombre de la institución educativa y del participante, así como el grado obtenido. No serán válidos acta de examen profesional o cualquier otro documento distinto al señalado.

- vi. **Experiencia en gestión directiva.** Refiere a los periodos acumulados en los que el aspirante haya ejercido funciones de dirección en el servicio educativo público de Educación Media Superior, adicionales a lo establecido como requisito.

Documentos válidos:

- Constancias de años de servicio desarrollando funciones de dirección.

Consideraciones particulares:

Es indispensable que los documentos probatorios sean emitidos por la autoridad competente, que establezcan el nombre del participante, las fechas de inicio y término de los periodos en los que ha desarrollado funciones de dirección.



### 3. Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes

El sistema de apreciación consiste en un conjunto de herramientas e instrumentos interrelacionados y articulados entre sí cuya finalidad es apreciar los conocimientos y aptitudes de los aspirantes para ejercer las funciones de dirección o de supervisión. Está conformado por tres etapas cada una considera la aplicación de un instrumento de valoración.

Tabla 2. Etapas del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes

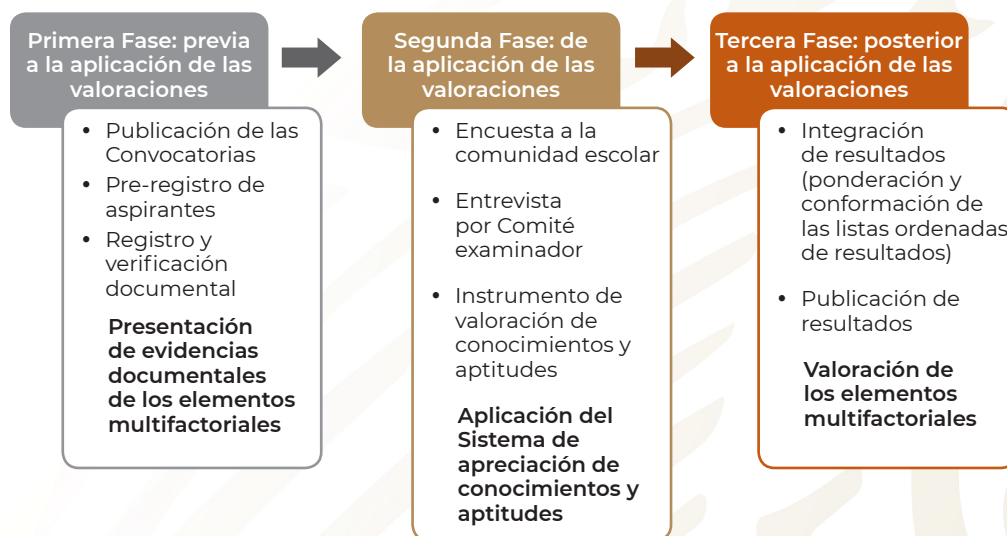
Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes	
Elementos multifactoriales	<b>Etapa 1. Encuesta a la comunidad escolar</b>
	<b>vii. Reconocimiento por la comunidad escolar</b>
	<p>Consiste en una rúbrica autoadministrable en línea, a través de la cual diferentes miembros de la comunidad podrán expresar su valoración respecto de la exposición de motivos elaborada de manera escrita por el aspirante, acerca del cargo que pretende ocupar.</p> <p>La exposición de motivos deberá mostrar un planteamiento general y objetivo sobre la trayectoria del candidato, su conocimiento de las características y problemática del plantel, región o zona cuyo cargo aspira a ocupar; así como una descripción general de su propuesta de trabajo para resolver los problemas prioritarios que reconoce y los motivos que lo llevan a participar por dicho cargo.</p> <p>El texto será registrado por el aspirante, y estará disponible para su consulta por la comunidad escolar correspondiente, en la plataforma habilitada para el caso.</p>
	<b>Etapa 2. Entrevista por un Comité examinador</b>
	<b>viii. Habilidades de planeación y de gestión</b>
	<b>ix. Diseño de estrategias para el trabajo académico</b> <b>x. Vocación de servicio y liderazgo</b>
<p>La entrevista será un espacio profesional de encuentro entre el aspirante y un Comité Examinador, la cual se desarrollará con apego a un guion establecido, con una duración estimada de 30 minutos.</p> <p>Durante la entrevista se hará una valoración, por medio de una rúbrica, sobre los elementos del Plan de mejora/ Proyecto de trabajo elaborado por el aspirante a partir de las características del plantel, región o zona cuyo cargo aspira a ocupar.</p>	
<b>Etapa 3. Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes</b>	
<b>xi. Conocimiento de la normatividad vigente</b>	
<p>Será un examen estandarizado, autoadministrable y controlado por un aplicador en la sede.</p> <p>Los reactivos serán de opción múltiple y permitirán valorar el conocimiento y aplicación de la normatividad vigente de la Educación Media Superior.</p>	



#### IV. Fases del proceso de selección

Los elementos multifactoriales antes descritos deberán valorarse durante el desarrollo de las fases del proceso de selección para la promoción, conforme se muestra en el diagrama.

Diagrama 1. Fases del proceso de selección



A continuación, se describen las fases del proceso de selección.

#### 1. Fase previa a la aplicación de las valoraciones.

En esta fase, el aspirante conocerá las bases de participación y se inscribirá en el proceso de selección de acuerdo a lo establecido en la convocatoria publicada por las autoridades de Educación Media Superior y los Organismos Descentralizados.

##### 1.1. Publicación de la convocatoria

Las autoridades de Educación Media Superior y los Organismos Descentralizados, previa autorización de la Unidad del Sistema y a partir de la convocatoria base, emitirán la convocatoria correspondiente del proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión.

Su difusión será mediante la plataforma electrónica de la Unidad del Sistema, disponible en el siguiente vínculo: <http://uscmm.gob.mx/>



De igual manera, deberán publicarse en los portales electrónicos de las autoridades de Educación Media Superior y los Organismos Descentralizados y a través de cualquier otro medio que consideren pertinente.

## **1.2. Pre-registro de aspirantes**

A partir de las bases establecidas en la convocatoria, el aspirante que desee participar en el proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y supervisión, deberá acceder a la plataforma electrónica de la Unidad del Sistema: <http://uscmm.gob.mx/>

Al ingresar, deberá proporcionar sus datos personales y elegir el nivel educativo, sub-sistema, función (director, subdirector académico, jefe de departamento académico o supervisor), en que aspira a ser seleccionado.

La incorporación de la información a la plataforma digital es responsabilidad del aspirante, por lo que deberá contar con los documentos probatorios correspondientes.

Asimismo, deberá proporcionar, por medio de la plataforma, la información correspondiente a los siguientes requisitos y factores:

- i. Nombramiento definitivo
- ii. Acreditación de estudios de licenciatura
- iii. Antigüedad
- iv. Participación en el Curso de habilidades para cargos directivos o de supervisión
- v. Grado académico
- vi. Experiencia en gestión directiva

Una vez completado el pre-registro, se generará la *Ficha para el Registro* en la que se indicará fecha, hora y sede a la que el aspirante tendrá que acudir con los documentos en original para su cotejo.

## **1.3. Registro y verificación documental**

El registro se llevará a cabo en las sedes que serán habilitadas por las autoridades de Educación Media Superior y los Organismos Descentralizados, en las que se validarán los documentos y el perfil académico registrados por el participante.

El aspirante deberá acudir a la cita programada y presentar las evidencias documentales de los elementos multifactoriales que manifestó en el pre-registro.

El Responsable de la Mesa de Registro y Verificación Documental (en adelante Responsable de Mesa) deberá cotejar la correspondencia de la información registrada en la pla-





taforma contra los documentos presentados como evidencias por el aspirante, de acuerdo con las características de las evidencias establecidas en el apartado *III. Descripción de los elementos multifactoriales*, de este documento.

Las evidencias presentadas por el aspirante que no cumplan con las características señaladas, no se considerarán, lo cual será indicado en la plataforma por el Responsable de Mesa.

Una vez verificada y confirmada la información por el aspirante y el Responsable de Mesa, se emitirá una *Ficha para la Aplicación*, que indicará los elementos multifactoriales que fueron validados, así como la fecha y página electrónica en la que podrá consultar la sede, día y horario de aplicación de los instrumentos de valoración.

Si se comprueba que el aspirante presenta documentos falsos o apócrifos será acreedor a la cancelación de su participación en cualquier fase del proceso de selección.

## 2. Fase de la aplicación de las valoraciones

Refiere al desarrollo de las tres etapas del Sistema de apreciación, que permitirán identificar el nivel de conocimientos, aptitudes y habilidades necesarios para lograr el aprendizaje y desarrollo de los educandos, considerando el contexto local y regional de la prestación de los servicios educativos, conforme a lo siguiente:

Tabla 3. Etapas del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes

Etapa	Componentes del Sistema de apreciación de conocimientos y aptitudes
1	Encuesta a la comunidad escolar
2	Entrevista por un Comité examinador
3	Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes



## **Etapa 1. Encuesta a la comunidad escolar**

### **Objetivo**

Apreciar el nivel de reconocimiento del aspirante por parte de la comunidad escolar del plantel o región/zona escolar en que aspira a desempeñar el cargo.

### **Características**

La valoración del reconocimiento de la comunidad escolar se registrará mediante una rúbrica que se aplicará en línea, a través de la cual los diferentes miembros de la comunidad podrán expresar su apreciación respecto al texto de exposición de motivos elaborado por el aspirante, el cual estará disponibles en la plataforma habilitada para tal fin.

El aspirante deberá elaborar con anterioridad su texto de exposición de motivos en la plataforma correspondiente, en el cual expondrá de manera breve y concisa, los siguientes elementos:

- Experiencia laboral en el ámbito educativo y su relevancia para el cargo al que aspira.
- Un diagnóstico de la problemática prioritaria del plantel, región o zona en que aspira a desempeñar el cargo y propuestas de atención para los problemas detectados.
- Los objetivos particulares que pretende alcanzar de ocupar el cargo.
- Cualquier ventaja o cualidad que lo distinguen de otras personas interesadas en el cargo.

Para su elaboración en plataforma, el aspirante contará con un periodo señalado en la convocatoria y podrá hacerlo desde cualquier equipo de cómputo con acceso a internet.

Para su elaboración y captura, se emitirán las guías de apoyo correspondientes, las cuales estarán disponibles en la plataforma antes mencionada.

Las características de los participantes en la encuesta, serán definidas en los criterios específicos que para tal efecto emita la Unidad del Sistema.



## Etapa 2. Entrevista por un Comité examinador

### Objetivo

Valorar la vocación de servicio y el liderazgo del aspirante, así como sus habilidades para el diseño de estrategias y planeación, considerando las características del contexto del plantel o región/zona escolar del que aspira a tomar el cargo correspondiente.

### Características

Será una entrevista preferentemente presencial, desarrollada a partir del Plan de mejora/ Proyecto de trabajo. El Comité examinador se sujetará a un guion establecido y contará con una rúbrica que permita registrar los aspectos considerados en la valoración.

El aspirante deberá elaborar con anterioridad el Plan de mejora /Proyecto de trabajo, en la plataforma correspondiente, el cual consiste en un ejercicio de planeación cuyo propósito es dirigir y encauzar acciones que contribuyan a la mejora del servicio educativo en el plantel, región o zona en que aspira a desempeñar el cargo.

Deberá contener los siguientes elementos:

- Diagnóstico de las características y contexto del plantel, región o zona en que aspira a desempeñar el cargo.
- Identificación de problemas y necesidades prioritarias.
- Líneas de acción para atender la problemática detectada.
- Metas a alcanzar.

Para su elaboración y captura, se emitirán las guías de apoyo correspondientes, las cuales estarán disponibles en la plataforma antes mencionada.

### Aplicación

La entrevista se llevará a cabo en la fecha, horario y sede que le fueron asignados en el momento del registro. Para el desarrollo de la entrevista, el Comité examinador contará con el Plan de Mejora/ Plan de trabajo que el aspirante elaboró, una guía de entrevista y la rúbrica en plataforma para registrar los resultados.

Las autoridades de Educación Media Superior y Organismos Descentralizados deberán considerar espacios oficiales apropiados. Las sedes deberán estar dispuestas de forma regionalizada para reducir los traslados de los aspirantes.

La integración de los Comités examinadores, así como su funcionamiento será definido en los criterios específicos que para tal efecto emita la Unidad del Sistema.



### **Etapa 3. Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes**

#### **Objetivo:**

Apreciar el conocimiento de la normatividad, las aptitudes y habilidades necesarias para ejercer las funciones de dirección o de supervisión conforme a los criterios e indicadores establecidos en los perfiles profesionales.

#### **Características:**

Es un instrumento objetivo que consta de reactivos de opción múltiple, por medio del cual se valoran los conocimientos del aspirante respecto a la normatividad que regula su función y su aplicación en la Educación Media Superior.

#### **Aplicación**

Para responder este instrumento, el aspirante deberá presentarse en la sede, fecha y hora programadas, e identificarse para realizar las valoraciones, con la *Ficha para la aplicación* que le será entregada al concluir el registro, y demás requisitos establecidos en la convocatoria.

El instrumento será administrado en computadora y coordinado por un aplicador. La aplicación será nacional y su inicio será de acuerdo con el horario del centro del país.

### **3. Fase posterior a la aplicación de las valoraciones**

Después de la valoración la Unidad del Sistema, en coordinación con la Subsecretaría de Educación Media Superior, integrará para cada aspirante los resultados alcanzados en todos los elementos multifactoriales para la conformación de la lista ordenada de resultados y su publicación.

#### **3.1. Integración de resultados**

Los procedimientos que se utilizarán para la integración de resultados, incluyen el análisis del comportamiento estadístico de los instrumentos, la ponderación de los elementos multifactoriales, la conformación de las listas ordenadas de resultados y los procedimientos de desempate.

##### **3.1.1. Análisis estadístico de los instrumentos**

Consiste en el cálculo de estadísticos descriptivos por reactivo de cada instrumento de opción múltiple, que dé cuenta de la validez y confiabilidad de los resultados derivados de los puntajes obtenidos.





Los procedimientos de análisis que se utilicen estarán descritos en los criterios técnicos, que emita la Unidad del Sistema bajo los cuales se generarán las listas ordenadas de resultados, que para tal efecto emita la Unidad del Sistema.

### 3.1.2. Ponderación de los elementos multifactoriales

Para integrar los resultados, será considerada la valoración de los once elementos multifactoriales, que en su conjunto generarán un resultado global.

La ponderación de los elementos multifactoriales que se tomará en cuenta para el proceso de selección aparece en la Tabla 4.

Tabla 4. Ponderación de elementos multifactoriales.

Elementos multifactoriales		Ponderación máxima	
Requisito	Nombramiento definitivo		
	Acreditación de estudios de educación superior		
	Antigüedad		
	Participación en el <i>Curso de habilidades para cargos directivos o de supervisión en Educación Media Superior</i>		
Factor	Grado académico	5	
	Experiencia en gestión directiva (Mínimo 4 años)	5	
Sistema de apreciación	Encuesta a la comunidad escolar	Reconocimiento por la comunidad escolar	10
	Entrevista por un Comité examinador	Vocación de servicio y liderazgo	30
		Diseño de estrategias para el trabajo académico Habilidades de planeación y de gestión	
Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes	Conocimiento de la normatividad vigente	50	
<b>Total</b>		<b>100</b>	



### 3.1.3 Procedimiento de desempate

Con fines de conformar las listas ordenadas de resultados, y en caso de que los aspirantes obtengan el mismo puntaje en el resultado global, se aplicará el procedimiento de desempate establecido en los criterios técnicos bajo los cuales se emitirán las listas ordenadas de resultados, que emita la Unidad del Sistema.

### 3.1.4. Conformación de las listas ordenadas de resultados

Se conformarán listas ordenadas de resultados a partir de los puntajes globales, de mayor a menor, de acuerdo con la valoración de los elementos multifactoriales que constituyen el proceso de selección.

## **3.2. Publicación de resultados**

Las listas ordenadas de resultados serán públicas y estarán disponibles en la plataforma de la Unidad del Sistema. La información de datos personales se sujetará a las disposiciones en materia de información pública, transparencia y protección de datos de acuerdo a la normatividad vigente.

Adicionalmente, cada aspirante podrá consultar y descargar en la plataforma de la Unidad del Sistema, el dictamen con el resultado individualizado de su participación en el proceso de selección, que contendrá la ponderación de los elementos multifactoriales que conforman el resultado global, a través del siguiente vínculo: <http://uscmm.sep.gob.mx/>

## **V. Ámbito de aplicación e interpretación**

Las presentes disposiciones específicas, emitidas por la Unidad del Sistema para el proceso de selección para la promoción a cargos con funciones de dirección y de supervisión, son obligatorias para las autoridades de Educación Media Superior y Organismos Descentralizados.

La interpretación de las presentes disposiciones específicas y la atención a lo no previsto en ellas, corresponde a la Unidad del Sistema.



# EDUCACIÓN

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



**Disposiciones específicas del proceso de selección para la promoción  
a cargos con funciones de dirección y de supervisión  
en Educación Media Superior  
(Promoción Vertical)**

**Ciclo Escolar 2020-2021**

14 de diciembre de 2019

## USICAMM

Unidad del Sistema para la Carrera  
de las Maestras y los Maestros