Sistema de Apreciación de conocimientos y aptitudes SISAP

Ficha técnica por instrumento de apreciación para los procesos de selección para la Admisión y la Promoción vertical en Educación Básica.

Admisión 1 de 2

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Nombre del instrumento | Examen de acreditación del Curso de Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana. |
| Clave interna | ------------ |
| Proceso de selección o categoría | Proceso de selección para la Admisión a las funciones docente y técnico docente en educación básica. |
| Etapa | Primera etapa |
| Inicio de operación | 2021 |
| Propósito | Valorar que los aspirantes que buscan ser admitidos como parte del personal con funciones docente o técnico docente en educación básica cuenten con los conocimientos y las capacidades necesarios para contribuir al aprendizaje y desarrollo integral de los educandos, de acuerdo con los perfiles profesionales, permitiendo además identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional. El objetivo particular de este instrumento es validar la acreditación del Curso de Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana, al examinar el grado de dominio que tienen los aspirantes sobre las habilidades y conocimientos revisados en el transcurso del mismo y que se consideran necesarios para llevar a cabo el trabajo pedagógico en el aula, en el marco de equidad, excelencia y mejora continua que promueve la nueva escuela mexicana. |
| Objeto de evaluación | El Examen de acreditación del Curso de Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana aborda los contenidos de los cuatro módulos del mismo, que refieren a las habilidades, conocimientos y actitudes que deben poseer los aspirantes para llevar a cabo el trabajo pedagógico en el aula, en el marco de equidad, excelencia y mejora continua que promueve la NEM, referidas en los dominios III y IV del perfil profesional respectivo, según los cuales se busca contar con:   1. Dominio III: Una maestra, un maestro que genera ambientes favorables para el aprendizaje y la participación de todas las niñas, los niños y los adolescentes. 2. Dominio IV: Una maestra, un maestro que participa y colabora en la transformación y mejora de la escuela y la comunidad. |
| Población objetivo | Aspirantes a ocupar una plaza como docente o técnico docente en educación básica, en cualquiera de los siguientes niveles:   * Educación inicial * Preescolar * Primaria * Secundaria * Educación Física * Educación Especial |
| Alcances de los resultados | * Para los sustentantes: Diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua. * Para las autoridades educativas federales: Diagnósticos a nivel nacional sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar patrones generales en términos de las fortalezas y áreas de oportunidad detectadas en la población objetivo. * Para las autoridades locales: Diagnósticos locales sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar patrones generales en las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas, a fin de guiar el desarrollo informado de recursos para la formación continua. |
| Uso de los resultados | Los resultados obtenidos en el examen avalarán la acreditación del Curso de Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana y serán ponderados en conjunto con la Prueba de conocimientos y aptitudes docentes y el resto de los factores establecidos en la Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGCMM) para ordenar las listas de prelación con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes. |
| Impacto | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la admisión a la función pública educativa como parte del cuerpo docente y técnico docente de educación básica y media superior en la Nueva Escuela Mexicana. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. Los contenidos del curso y el examen de acreditación están elaborados con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados a manera de referente para el ejercicio de la práctica educativa en nuestro país. |
| Cobertura | Nacional. |
| Tipo de instrumento | Prueba objetiva |
| Tipo de respuesta | Opción múltiple |
| Características | El examen está compuesto por 20 ítems dicotómicos (calificados como correcto/incorrecto), de opción múltiple. Se contempla una distribución de 5 ítems por módulo cubierto en el Curso. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Primera etapa del proceso de Admisión. |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Nota: Se definirá después del piloteo. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | 5 ítems por módulo. 20 ítems en total. |
| Modelo de medición | En el documento rector dice que se usará MDC, |
| Propiedades estadísticas deseadas | Por definir. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado por módulo y dominio. |

Admisión 2 de 2

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Nombre del instrumento | Prueba de conocimientos y aptitudes docentes |
| Clave interna | ------------ |
| Proceso de selección o categoría | Proceso de selección para la Admisión a las funciones docente y técnico docente en educación básica. |
| Etapa | Segunda etapa |
| Inicio de operación | 2021 |
| Propósito | Valorar que los aspirantes que buscan ser admitidos como parte del personal con funciones docente o técnico docente en educación básica cuenten con los conocimientos y las capacidades necesarios para contribuir al aprendizaje y desarrollo integral de los educandos, de acuerdo con los perfiles profesionales, permitiendo además identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional. |
| Objeto de evaluación | El instrumento aborda los conocimientos y aptitudes docentes descritos en los dominios I, II y III de los perfiles profesionales respectivos. Para ello se plantean situaciones y cuestionamientos que permitan medir las habilidades, conocimientos y aptitudes que posee el o la aspirante para garantizar que se trata de:   1. Dominio I: Una maestra, un maestro que asume su quehacer profesional apegado a los principios filosóficos y éticos de la educación mexicana. 2. Dominio II. Una maestra, un maestro que conoce a sus alumnos para brindarles una atención educativa con inclusión, equidad y excelencia. 3. Dominio III. Una maestra, un maestro que genera ambientes favorables para el aprendizaje y la participación de todas las niñas, los niños o los adolescentes. |
| Población objetivo | Aspirantes a ocupar una plaza como docente o técnico docente en educación básica, en cualquiera de los siguientes niveles:   * Educación inicial * Preescolar * Primaria * Secundaria * Educación Física * Educación Especial |
| Alcances de los resultados | * Para los sustentantes: Diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua. * Para las autoridades educativas federales: Diagnósticos a nivel nacional sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar patrones generales en términos de las fortalezas y áreas de oportunidad detectadas en la población objetivo. * Para las autoridades locales: Diagnósticos locales sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades y conocimientos valorados como parte del proceso de admisión, permitiendo identificar patrones generales en las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas, a fin de guiar el desarrollo informado de recursos para la formación continua. |
| Uso de los resultados | Los resultados obtenidos en esta prueba serán ponderados en conjunto con el Examen de acreditación del Curso de Habilidades Docentes para la Nueva Escuela Mexicana y el resto de los factores establecidos en la Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGCMM) para ordenar las listas de prelación con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes. |
| Impacto | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la admisión a la función pública educativa como parte del cuerpo docente y técnico docente de educación básica y media superior en la Nueva Escuela Mexicana. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. El instrumento está elaborado con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados a manera de referente para el ejercicio de la práctica educativa en nuestro país. |
| Cobertura | Nacional. |
| Tipo de instrumento | Prueba objetiva |
| Tipo de respuesta | Opción múltiple |
| Características | Contiene 40 ítems dicotómicos (calificados como Correcto/Incorrecto) de opción múltiple, cuya resolución requiere de la aplicación de conocimientos y habilidades por parte de los sustentantes relacionados con la práctica docente. Considera la inclusión de ítems generales e ítems específicos al nivel educativo y modalidad a la que se aspire a ingresar. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Segunda etapa del proceso de Admisión. |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Nota: Se definirá después del piloteo. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | El examen estará dividido en dos grandes módulos. El primer módulo, compuesto por 30 reactivos, corresponde a las generalidades de la práctica de todo docente y técnico docente, con independencia del nivel educativo y la modalidad en que labore. El segundo módulo, compuesto por los 10 reactivos restantes, será específico al nombramiento al que se aspira (docente de educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, educación especial o educación física). |
| Modelo de medición | Modelos de Diagnóstico Cognitivo |
| Propiedades estadísticas deseadas | Por definir. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado por área. |

Promoción Vertical 1 de 4

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Nombre del instrumento | Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción a funciones de dirección y supervisión |
| Clave interna | ------------ |
| Proceso de selección o categoría | Proceso de selección para la Promoción Vertical a las funciones directivas y de supervisión |
| Etapa | Primera etapa |
| Inicio de operación | 2021 |
| Propósito | Valorar que las maestras y maestros que aspiran a recibir una promoción vertical cuenten con los conocimientos, las aptitudes y la experiencia necesarios para el ejercicio de las funciones de dirección y supervisión, de acuerdo con los perfiles profesionales respectivos, así como para identificar las fortalezas y áreas de oportunidad en su desarrollo profesional. |
| Objeto de evaluación | Para los aspirantes a recibir una promoción vertical hacia la función directiva, el instrumento aborda los conocimientos y aptitudes directivas descritos en los dominios I, II y III del perfil profesional respectivo. Para ello se plantean situaciones y cuestionamientos que permitan medir las habilidades, conocimientos y aptitudes que posee el o la aspirante para garantizar que se trata de:   1. Dominio I: Un directivo que asume su quehacer profesional con apego a los principios filosóficos y éticos de la educación mexicana. 2. Dominio II: Un directivo que reconoce la importancia de su función para construir de manera colectiva una cultura escolar centrada en la equidad, la inclusión, la interculturalidad y la excelencia. 3. Dominio III: Un directivo que organiza el funcionamiento de la escuela como un espacio para la formación integral de las niñas, los niños y los adolescentes, y de aprendizaje para todos.   Para los aspirantes a recibir una promoción vertical hacia funciones de supervisión, el instrumento aborda los conocimientos y aptitudes de supervisión descritos en los dominios I, II y III del perfil profesional respectivo. Para ello se plantean situaciones y cuestionamientos que permitan medir las habilidades, conocimientos y aptitudes que posee el o la aspirante para garantizar que se trata de:   1. Dominio I: Una supervisora o supervisor que asume su quehacer profesional apegado a los principios filosóficos y éticos de la educación mexicana. 2. Dominio II: Una supervisora o supervisor que conoce las características y necesidades de las escuelas de la zona como base de su práctica profesional. 3. Dominio III: Una supervisora o supervisor que favorece el desarrollo de una cultura de cambio y transformación escolar basada en los principios de inclusión, equidad y excelencia educativas. |
| Población objetivo | Personal educativo que aspira a recibir una promoción vertical hacia:   * Funciones directivas. * Funciones de supervisión. |
| Alcances de los resultados | * Para los sustentantes: Diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua. * Para las autoridades educativas federales: Diagnósticos a nivel nacional sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar patrones generales en términos de las fortalezas y áreas de oportunidad detectadas en la población objetivo. * Para las autoridades locales: Diagnósticos locales sobre el grado de experticia detectado en cada una de habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar patrones generales en las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas, a fin de guiar el desarrollo informado de recursos para la formación continua |
| Uso de los resultados | Los resultados obtenidos en el instrumento de apreciación de conocimientos y aptitudes en los aspirantes al proceso de promoción vertical serán ponderados con los resultados obtenidos en el resto de los instrumentos propuestos para cada una de las etapas de este proceso de selección, en conjunto con los factores establecidos en la Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGCMM) para ordenar las listas de prelación con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes. |
| Impacto | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción vertical dentro de la función pública educativa, a funciones directivas o de supervisión en educación básica y media superior. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. Los instrumentos propuestos están elaborados con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados a manera de referente para el ejercicio de la práctica educativa en nuestro país. |
| Cobertura | Nacional. |
| Tipo de instrumento | Prueba objetiva |
| Tipo de respuesta | Opción múltiple |
| Características | Contiene 40 reactivos dicotómicos (calificados como correcto/incorrecto) de opción múltiple cuya resolución requiere a los participantes la aplicación de conocimientos y habilidades por parte de los sustentantes relacionados con las funciones de dirección o supervisión. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Primera etapa del proceso de Promoción Vertical. |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Nota: Se definirá después del piloteo. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | En el caso de la prueba para la promoción vertical a funciones de dirección se incluirán dos módulos. El primer módulo, compuesto por 30 ítems, corresponde a aspectos comunes a la función de dirección en educación básica y el segundo, a aspectos específicos de la función de acuerdo con el nivel educativo: inicial, preescolar, secundaria y especial.  En el caso de la prueba para la promoción vertical a funciones de supervisión todos los reactivos responden a aspectos comunes en educación básica. |
| Modelo de medición | Modelos de Diagnóstico Cognitivo |
| Propiedades estadísticas deseadas | Por definir. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado por área, conocimiento y habilidad valorada. |

Promoción Vertical 2 de 4

Promoción Vertical 3 de 4

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Nombre del instrumento | Encuesta de percepción de pares, padres y alumnos |
| Clave interna | ------------ |
| Proceso de selección o categoría | Proceso de selección para la Promoción Vertical a las funciones directivas y de supervisión |
| Etapa | Tercera etapa |
| Inicio de operación | 2021 |
| Propósito | Este instrumento se propone a fin de fomentar el reconocimiento al buen desempeño, al permitir la valoración de la labor realizada en la escuela de manera cotidiana, en un ambiente de interacción armónica, participativa y colaborativa con los alumnos, autoridades, docentes, madres y padres de familia o tutores, para favorecer el máximo logro del aprendizaje en los alumnos. Para ello se propone la recopilación sistematizada de los testimonios de la comunidad educativa (en este caso, pares, alumnos y madres, padres o tutores) sobre el trabajo realizado por el aspirante en el cumplimiento de sus funciones como docente o director, y sus aportes al colectivo escolar que permita servir como base para la retroalimentación educativa. |
| Objeto de evaluación | Para los aspirantes a recibir una promoción vertical hacia la función directiva, el instrumento aborda los conocimientos y aptitudes directivas descritos en los dominios II y IV del perfil profesional respectivo. Para ello se plantean situaciones y cuestionamientos que permitan medir las habilidades, conocimientos y aptitudes que posee el o la aspirante para garantizar que se trata de:   1. Dominio II: Un directivo que reconoce la importancia de su función para construir de manera colectiva una cultura escolar centrada en la equidad, la inclusión, la interculturalidad y la excelencia. 2. Dominio IV: Un directivo que propicia la vinculación de la escuela con las familias, las autoridades educativas y la comunidad para favorecer el bienestar y la formación integral de los alumnos.   Para los aspirantes a recibir una promoción vertical hacia funciones de supervisión, el instrumento aborda los conocimientos y aptitudes de supervisión descritos en los dominios III y IV del perfil profesional respectivo. Para ello se plantean situaciones y cuestionamientos que permitan medir las habilidades, conocimientos y aptitudes que posee el o la aspirante para garantizar que se trata de:   1. Dominio III: Una supervisora o supervisor que favorece el desarrollo de una cultura de cambio y transformación escolar basada en los principios de inclusión, equidad y excelencia educativas. 2. Dominio IV: Una supervisora o supervisor que impulsa la transformación y mejora de las escuelas y la comunidad para favorecer el desarrollo integral y bienestar de los alumnos. |
| Población objetivo | Personal educativo que aspira a recibir una promoción vertical hacia:   * Funciones directivas. * Funciones de supervisión. |
| Alcances de los resultados | * Para los sustentantes: Diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua. * Para las autoridades educativas federales: Diagnósticos a nivel nacional sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar patrones generales en términos de las fortalezas y áreas de oportunidad detectadas en la población objetivo. * Para las autoridades locales: Diagnósticos locales sobre el grado de experticia detectado en cada una de habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar patrones generales en las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas, a fin de guiar el desarrollo informado de recursos para la formación continua |
| Uso de los resultados | Los resultados obtenidos en las escalas de percepción respondidas por los informantes consultados serán integrados y ponderados con los resultados obtenidos en el resto de los instrumentos propuestos para cada una de las etapas de este proceso de selección, en conjunto con los factores establecidos en la Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGCMM) para ordenar las listas de prelación con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes. |
| Impacto | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción vertical dentro de la función pública educativa, a funciones directivas o de supervisión en educación básica y media superior. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. Los instrumentos propuestos están elaborados con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados a manera de referente para el ejercicio de la práctica educativa en nuestro país. |
| Cobertura | Nacional. |
| Tipo de instrumento | Escala |
| Tipo de respuesta | Escala Likert |
| Características | Batería compuesta por tres escalas de valoración, con 20 reactivos politómicos (con más de una categoría de respuesta) a responder por los pares del aspirante, sus alumnos y sus madres, padres o tutores. De esta forma, se realiza lo que se conoce como evaluación 360º, que involucra a todas las interacciones relevantes de una persona en su entorno organizacional. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Tercera etapa del proceso de Promoción Vertical. |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Nota: Se definirá después del piloteo. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | Tres escalas compuestas por 20 reactivos politómicos |
| Modelo de medición | Modelo Politómico derivado de la Teoría de Respuesta al Ítem |
| Propiedades estadísticas deseadas | Por definir. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Devolución de resultados: | Reporte individual con la integración de los resultados obtenidos a lo largo de las tres escalas respondidas por los informantes. |

Promoción Vertical 4 de 4

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Nombre del instrumento | Escala de Aprendizaje Socio-emocional |
| Clave interna | ------------ |
| Proceso de selección o categoría | Proceso de selección para la Promoción Vertical a las funciones directivas y de supervisión |
| Etapa | Cuarta etapa |
| Inicio de operación | 2021 |
| Propósito | Valorar en las maestras y maestros un conjunto de habilidades relacionadas con: a) la conciencia emocional, la percepción y la confianza en sí mismo; b) la gestión personal en la capacidad de adaptación, el manejo de las emociones, la organización, y el establecimiento y logro de metas; c) la empatía, el reconocimiento hacia los otros y el respeto a la diversidad; d) la comunicación, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración; y e) la capacidad para resolver problemas, con el fin de ofrecer a los sustentantes un diagnóstico personalizado de sus fortalezas y áreas que requieren mejora en las habilidades socioemocionales evaluadas, además de contar con información que permita establecer patrones de necesidades formativas a nivel local y nacional. |
| Objeto de evaluación | Para los aspirantes a recibir una promoción vertical hacia la función directiva, la escala de aprendizaje socioemocional permite medir habilidades descritas en los dominios III y IV del perfil profesional respectivo. Para ello se plantean situaciones y cuestionamientos que permitan medir las habilidades, conocimientos y aptitudes que posee el o la aspirante para garantizar que se trata de:   1. Dominio III: Un directivo que organiza el funcionamiento de la escuela como un espacio para la formación integral de las niñas, los niños y los adolescentes, y de aprendizaje para todos. 2. Dominio IV: Un directivo que propicia la vinculación de la escuela con las familias, las autoridades educativas y la comunidad para favorecer el bienestar y la formación integral de los alumnos.   Para los aspirantes a recibir una promoción vertical hacia funciones de supervisión, la escala de aprendizaje socioemocional permite medir habilidades descritas en el dominio IV del perfil profesional respectivo. Para ello se plantean situaciones y cuestionamientos que permitan medir las habilidades, conocimientos y aptitudes que posee el o la aspirante para garantizar que se trata de:   1. Dominio IV: Una supervisora o supervisor que impulsa la transformación y mejora de las escuelas y la comunidad para favorecer el desarrollo integral y bienestar de los alumnos. |
| Población objetivo | Personal educativo que aspira a recibir una promoción vertical hacia:   * Funciones directivas. * Funciones de supervisión. |
| Alcances de los resultados | * Para los sustentantes: Diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua. * Para las autoridades educativas federales: Diagnósticos a nivel nacional sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar patrones generales en términos de las fortalezas y áreas de oportunidad detectadas en la población objetivo. * Para las autoridades locales: Diagnósticos locales sobre el grado de experticia detectado en cada una de habilidades, aptitudes y conocimientos valorados para la promoción vertical, permitiendo identificar patrones generales en las fortalezas y áreas de oportunidad identificadas, a fin de guiar el desarrollo informado de recursos para la formación continua |
| Uso de los resultados | Los resultados obtenidos en la escala de aprendizaje socioemocional serán ponderados con los resultados obtenidos en el resto de los instrumentos propuestos para cada una de las etapas de este proceso de selección, en conjunto con los factores establecidos en la Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGCMM) para ordenar las listas de prelación con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes. |
| Impacto | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción vertical dentro de la función pública educativa, a funciones directivas o de supervisión en educación básica y media superior. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. Los instrumentos propuestos están elaborados con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados a manera de referente para el ejercicio de la práctica educativa en nuestro país. |
| Cobertura | Nacional. |
| Tipo de instrumento | Escala |
| Tipo de respuesta | Escala de frecuencia con cuatro niveles: 1) Casi nunca, 2) Algunas veces, 3) Con frecuencia y 4) Casi siempre |
| Características | Esta escala es una adaptación de un instrumento calibrado y validado a nivel internacional para la medición de las habilidades socio emocionales. Contiene 46 ítems que consisten en afirmaciones asociadas a la apreciación que tiene el sujeto evaluado de sí mismo ante diversas situaciones que refieren a la aplicación de habilidades socioemocionales. Para cada ítem el sustentante tiene la opción de elegir una de entre cuatro categorías de valoración, de acuerdo con la que considere que es más apropiada a la percepción sobre su conducta y actitudes de orden socioemocional. |
| Requisitos para la aplicación | Por definir. |
| Momento de aplicación | Tercera etapa del proceso de Promoción Vertical. |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Nota: Se definirá después del piloteo. |
| Número de sesiones | Una |
| Longitud del instrumento | El instrumento contiene 46 reactivos agrupados en cinco grandes áreas o dimensiones, que en conjunto permiten la medición de 20 habilidades socioemocionales diferentes. |
| Modelo de medición | Modelo Politómico derivado de la Teoría de Respuesta al Ítem |
| Propiedades estadísticas deseadas | Por definir. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado por área. |