**Ficha técnica**

Instrumentos de valoración del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre | Instrumento de conocimientos y aptitudes para la promoción a la función de supervisión |
| Clave interna | Por definir |
| Inicio de operación | 2020-2022 |
| Propósito | Valorar que el personal directivo y de supervisión que aspiran a recibir una promoción vertical cuente con los conocimientos, las aptitudes y la experiencia necesarios para el ejercicio de las funciones de 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 | Se centra en las habilidades, competencias profesionales, conocimientos y capacidades vinculadas con el desempeño eficiente de la función de supervisión, se valoran las capacidades de planeación estratégica, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable[[1]](#footnote-1).  En la tabla siguiente 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 mencionadas, y que son susceptibles de valorar apreciar mediante este instrumento.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | **Dominio** | **Criterio** | **Indicadores** | | I | 1.1, 1.2, 1.3 | 1.1.1, 1.1.3, 1.1.4, 1.1.5, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4, 1.3.2, 1.3.3 | | II | 2.1, 2.2 | 2.1.1, 2.1.2, 2.1.3, 2.1.4, 2.2.2, 2.2.3 2.2.4 | | III | 3.1, 3.2 | 3.1.1, 3.1.3, 3.1.4, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3 | | IV | 4.1, 4.2 | 4.1.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4, 4.1.5, 4.2.1,4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.1 | |
| Población objetivo | Todo personal directivo o de supervisión que ejerza la función y cuente con experiencia mínima de cinco años en la gestión educativa que decide voluntariamente participar en la convocatoria pública del proceso de selección para la promoción vertical y cumple con los requisitos establecidos en la misma. Pueden presentar esta segunda etapa del proceso personal directivo en:   * Educación inicial: Directora e inspectora para centros de desarrollo infantil * Educación preescolar: Directora de jardín de niños, Inspectora de jardín de niños y asesor técnico pedagógico * Educación primaria: Director de primaria, Inspector de zona de enseñanza primaria y asesor técnico pedagógico * Educación indígena: Director bilingüe de educación preescolar indígena, Director bilingüe de educación primaria indígena, Inspector bilingüe de educación primaria indígena y asesor técnico pedagógico. * Educación secundaria: Director de secundaria, Jefe de enseñanza secundaria, Director de escuela secundaria técnica y Jefe de enseñanza secundaria técnica. * Telesecundaria: Director, maestro de telesecundaria e Inspector de zona de telesecundaria. * Educación especial: Director de escuela de educación especial y asesor técnico pedagógico * Educación física. Profesor de educación física y asesor técnico pedagógico. * Educación básica para adultos: Director de educación básica para adultos nocturna |
| Proceso de selección o categoría | Proceso de promoción vertical |
| 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 (opcional) | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción a la función directiva en la Nueva Escuela Mexicana, la selección de los perfiles más idóneos de supervisor que incidirán en el mejoramiento de los procesos educativos y de gestión en el ámbito educativo nacional. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. Los contenidos del instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes, está elaborados con apego total al contenido de los perfiles, criterios e indicadores publicados como referente para el ejercicio de la práctica educativa en nuestro país. |
| Cobertura | Nacional |
| Características del instrumento | Prueba estructurada y de tipo escrito, compuesta por ítems de opción múltiple. |
| Tipo de respuesta | Opción múltiple |
| Características | Contiene aproximadamente 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 en función del objeto de evaluación que abarcan las capacidades de planeación estratégica, programación, coordinación, ejecución y evaluación de las tareas para el funcionamiento de las escuelas de conformidad con el marco jurídico y administrativo aplicable. |
| Requisitos para la aplicación | Personal directivo o de supervisión que ejerza la función, cuente con experiencia mínima de cinco años en la gestión directiva. (Art. 42, Fracc. II) |
| Tipo de aplicación | El instrumento se aplicará en línea mediante una plataforma. |
| Duración de la aplicación | Por definir |
| Número de sesiones | Una sesión |
| Longitud del instrumento | El instrumento se integrará a partir de preguntas de opción múltiple que garanticen la adecuada exploración de las siguientes destrezas: liderazgo, negociación, colaboración y trabajo en equipo, orientadas a fortalecer las interacciones de la comunidad educativa y el clima escolar. |
| Modelo de medición | Modelos psicométricos conocidos como Modelos de Diagnóstico Cognitivo (MDC) que permitan interpretar las respuestas registradas por los participantes como el reflejo de su dominio en los conocimientos y aptitudes identificados como necesarios para la resolución de cada uno de los reactivos que conforman una prueba y que a partir del análisis de los resultados sea posible brindar información detallada sobre las fortalezas y áreas de oportunidad de los sustentantes. |
| Propiedades estadísticas deseadas | El instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes, se integra con reactivos de opción múltiple. A partir de los puntajes de los elementos multifactoriales considerados para la valoración se integran los resultados del proceso de selección. |
| Evidencias adicionales | Ninguna |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado. |

1. SEP (2019). *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica*. *Promoción Vertica*l p.13 [↑](#footnote-ref-1)