**Ficha técnica**

Instrumentos de valoración del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre | Cuestionario de habilidades directivas para aspirantes a la función de dirección |
| Clave interna | Por definir |
| Periodo | 2020-2022 |
| Propósito | Valorar las habilidades, creencias y valores necesarios para el ejercicio de la función de dirección que poseen los aspirantes a ser seleccionados a la promoción vertical, conforme a los perfiles profesionales correspondientes que constituyen el referente principal respecto de lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes a desempeñar dicha función. |
| Objeto de evaluación | Se centra en las habilidades de liderazgo, negociación, colaboración y trabajo en equipo necesarias para fortalecer las interacciones de la comunidad educativa y el clima escolar y realizar de manera eficiente la función de dirección escolar.[[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.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Domino | Criterio | Indicadores | | I | 1.1, 1.2, 1.3 | 1.1.1, 1.1.3, 1.1.5,1.2.1, 1.2.2, 1.2.3,1.2.4,1.2.5, 1.3.1, 1.3.2, 1.3.3 | | II | 2.1, 2.2, 2.3 | 2.1.5, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.3.1,2.3.2, 2.3.3, 2.3.4, 2.3.5 | | III | 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 | 3.1.2,3.1.3,3.1.4, 3.2.2, 3.2.3, 3.2.4, 3.3.1, 3.3.4, 3.4.2, 3.4.3, 3.4.5, 3.4.5 | | IV | 4.1, 4.2, 4.3 | 4.4.1, 4.1.2, 4.1.3, 4.1.4 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.1, 4.3.2, 4.3.3, 4.3.4, 4.3.5 | |
| Población objetivo | Todo personal docente con una experiencia mínima de cuatro años, 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 docente en:   * Educación inicial: Educadora para centros de desarrollo infantil y Maestra de jardín de niños * Educación preescolar: Maestra de jardín de niños y Subdirectora de gestión escolar o subdirectora académica de jardín de niños * Educación primaria: Maestro de grupo de primaria y Subdirector de gestión escolar o subdirector académico de primaria * Educación indígena: Maestro bilingüe de educación preescolar indígena, Maestro bilingüe de educación primaria indígena y Subdirector de gestión escolar o subdirector académico de primaria indígena * Educación secundaria: Profesor de enseñanza secundaria, Profesor de enseñanza secundaria técnica, Subdirector secretario de secundaria y Subdirector secretario o subdirector de gestión escolar de escuela secundaria técnica, asesor técnico pedagógico * Telesecundaria: Horas de maestro de telesecundaria, asesor técnico pedagógico * Educación especial: Maestro de educación especial y Subdirector de gestión escolar o subdirector académico de educación especial * Educación básica para adultos: Profesor de educación básica para adultos nocturna |
| Proceso de selección | 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 serán ponderados en conjunto con la prueba de conocimientos y aptitudes directivas 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 (opcional) | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción en la función directiva en la Nueva Escuela Mexicana, la selección de los perfiles más idóneos incidirán en el mejoramiento de los procesos educativos y de gestión en el ámbito educativo nacional. |
| Sensibilidad a la práctica | Alta. Los contenidos del cuestionario están 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 objetiva de carácter situacional y de aplicación de conocimientos y aptitudes. Se integra con reactivos de opción múltiple. |
| Tipo de respuesta | Opción múltiple |
| Características | Prueba estructurada y de tipo escrito, compuesta por ítems de opción múltiple que abarcan las siguientes destrezas evaluadas: liderazgo, negociación, colaboración y trabajo en equipo. |
| Requisitos para la aplicación | * Docente con una experiencia mínima de cuatro años * Docente con nombramiento definitivo |
| Tipo de aplicación | En línea mediante una plataforma. |
| Duración de la aplicación | Tres horas |
| 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 | Teoría de Respuesta al Ítem (TRI), de manera que permita traducir las puntuaciones registradas por cada participante en información integrada y general sobre su propio ejercicio de valoración. |
| Propiedades estadísticas deseadas | Cuestionario de habilidades directivas, 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 | Para el caso la valoración de habilidades directivas no existen evidencias adicionales al cuestionario. |
| 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)