**Ficha técnica**

Instrumentos de valoración del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |
| --- | --- |
| Nombre | Cuestionario de habilidades directivas para aspirantes a la función de supervisión |
| Clave interna | Por definir |
| Inicio de operación | 2020-2022 |
| Propósito | Valorar las habilidades, creencias y valores necesarios para el ejercicio de la función de supervisión 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 supervisor 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.   |  |  |  | | --- | --- | --- | | Dominio | 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, 1.3.2, 1.3.3 | | II | 2.1, 2.2, 2.3 | 2.1.2, 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.3.2, 2.3.3 | | III | 3.1, 3.2, 3.3 | 3.1.1, 3.1.3, 3.1.3, 3.2.1, 3.2.2, 3.2.3, 3.3.1, 3.3.2, 3.3.3, 3.3.4 | | IV | 4.1, 4.2, 4.3 | 4.1.1, 4.12, 4.1.3, 4.1.3, 4.1.5, 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.3.1, 4.3.2 4.3.3 | |
| 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 Cuestionario de Habilidades Directivas 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 vertical en la función directiva en la Nueva Escuela Mexicana, la selección de los perfiles más idóneos de supervisor 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 | Personal directivo o de supervisión que ejerza la función, cuente con experiencia mínima de cinco años en la gestión directiva. (Art. 42, Fracc. II) |
| Momento de aplicación | Componente 3 Habilidades directivas Etapa 3  II. Fase de aplicación del proceso del 20 de abril al 4 de mayo 2020. |
| Tipo de aplicación | El instrumento se aplicará 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 | Para los cuestionarios de habilidades se requiere el uso de la 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)