**Ficha técnica**

Instrumentos de valoración del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Nombre del instrumento | Cuestionario de habilidades directivas para aspirantes a la función de dirección. |
| Clave interna | Por definir. |
| Proceso de selección | Proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica. |
| Etapa | Etapa 3 del proceso de selección para la promoción vertical. |
| Año de aplicación | 2020 |
| Propósito | Asegurar que los aspirantes a ser seleccionados para la promoción vertical cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar funciones de dirección tales como **liderazgo**, **negociación**, **colaboración** y **trabajo en equipo** que ayuden a fortalecer las interacciones de la comunidad educativa y el clima escolar[[1]](#footnote-1).  La aplicación de este instrumento permitirá contar con información sobre las capacidades de los sustentantes para entablar relaciones interpersonales efectivas que les permitan convocar e involucrar a diferentes actores, organizar y coordinar las actividades escolares con la comunidad educativa (personal docente y administrativo de la escuela, padres de familia o tutores, alumnos, autoridades educativas) y otros miembros de la comunidad en la que se ubica la escuela, en un ambiente de confianza, respeto y equidad, donde la educación sea una responsabilidad colectiva. |
| Objeto de evaluación | En congruencia con los lineamientos para la promoción vertical; los perfiles profesionales, criterios e indicadoresplantean rasgos característicos de los directivos que abonan al fortalecimiento de las interacciones en las comunidades educativas y a la mejora del clima escolar. De acuerdo con los perfiles, se espera que los directivos motiven a la comunidad escolar en torno a la labor educativa; estén dispuestos a escuchar a sus miembros y reconocer sus aportaciones; y sean capaces de gestionar, de manera pertinente y oportuna, las situaciones imprevistas o problemáticas.  Así mismo se espera que establezcan una comunicación respetuosa, empática y asertiva al interior del colectivo docente y con toda la comunidad educativa para construir objetivos comunes; y que sean capaces de dialogar para conjuntar la labor de diferentes actores en la organización y operación de una escuela que proporcione un servicio educativo de excelencia y de manera regular[[2]](#footnote-2).  Como puede verse, estos rasgos corresponden con las habilidades de liderazgo, negociación, colaboración y trabajo en equipo, cuya valoración es el propósito de este instrumento, subrayando que éstas se encuentran distribuidas de manera trasversal en los cuatro dominios del Perfil del director en un amplio conglomerado de criterios e indicadores. En este sentido el cuestionario pondrá énfasis en la valoración de las siguientes habilidades que a su vez constituyen las áreas en las que se organiza el instrumento:  Liderazgo. Refiere a la capacidad para promover la participación y corresponsabilidad de la comunidad en el cuidado y la formación integral de los alumnos de manera respetuosa, equitativa e incluyente; así como para motivar altas expectativas sobre la mejora profesional y las posibilidades de crecimiento y formación que ofrece la escuela. También considera la capacidad de incentivar para formar un buen equipo de trabajo, trata con empatía, justicia, respeto e imparcialidad a todos los miembros de la comunidad educativa.  Colaboración. Refiere a la capacidad para reconocer las aportaciones que los miembros de la comunidad escolar hacen a la escuela. Es decir, el reconocimiento de la diversidad cultural de sus alumnos y familias; de las diversas experiencias, saberes y prácticas pedagógicas de los profesores; y de la participación de las familias y la comunidad como aportaciones que contribuyen a lograr la equidad, inclusión, interculturalidad, convivencia armónica y los aprendizajes de los alumnos. También considera la capacidad de promover el diálogo, el intercambio de conocimientos y experiencias y la reflexión compartida sobre las prácticas escolares para promover acciones de mejora en los procesos de enseñanza y aprendizaje, en la formación docente y en las prácticas de gestión escolar.  Negociación. Refiere a la capacidad para resolver colaborativamente conflictos, es decir, es la capacidad de respuesta oportuna y eficaz para reconocer, analizar y solucionar conflictos, gestionar desacuerdos y atender situaciones urgentes o imprevistas que se presenten en la escuela, especialmente, las derivados de las interacciones entre los diversos actores. Se valora especialmente la capacidad para buscar soluciones pacíficas, establecer acuerdos y tomar decisiones.  Trabajo en equipo. Se centra en la capacidad para organizar, asignar responsabilidades y coordinar a los miembros de la comunidad en el diseño, desarrollo y ejecución de estrategias y acciones de transformación orientadas a la mejora de las prácticas escolares considerando el contexto, la diversidad de los alumnos y sus familias, las experiencias, saberes y prácticas de los profesores y el marco normativo correspondiente. |
| Población objetivo | Todo aspirante 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. Los aspirantes a ser seleccionados para la promoción vertical a funciones de dirección en educación básica, en cualquiera de los siguientes niveles y modalidades educativas con cuatro años de experiencia en la función docente y nombramiento definitivo.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Nivel** | **Función/Categoría** | **Nivel** | **Función/Categoría** | | Educación inicial | * Educadora para centros de desarrollo infantil (con funciones docentes en un Centro de Desarrollo Infantil) (C E0195) * Maestra de jardín de niños (con funciones docentes en un Centro de Desarrollo Infantil) (CC E0180 y E0181) * Directora para centros de desarrollo   Infantil (C E0125) | Educación secundaria | * Profesor de enseñanza secundaria (E0362 y E0363) * Asesor técnico pedagógico (E2800 y E2801) * Subdirector secretario de secundaria (E0340 y E0341) * Profesor de enseñanza secundaria técnica (E0462 y E0463) * Asesor técnico pedagógico en educación secundaria técnica * Subdirector secretario de escuela secundaria técnica (E0440 y E0441) * Subdirector de gestión escolar de escuela secundaria técnica | | Educación preescolar | * Maestra de jardín de niños (C E0180 y E0181) * Subdirectora de gestión escolar de jardín de niños * Subdirectora académica de jardín de niños (C E0147 y E0149) | Telesecundaria | * Maestro de telesecundaria con horas asignadas (E2780 y E2781) * Asesor técnico pedagógico en telesecundaria (E2806 y E2807) | | Educación primaria | * Maestro de grupo de primaria (C E0280 y E0281) * Subdirector de gestión escolar de primaria * Subdirector académico de primaria (C E0247 y E0249) | Educación especial | * Maestro de educación especial (E0687 y E0689) * Subdirector de gestión escolar de educación especial * Subdirector académico de educación especial | | Educación indígena | * Maestro bilingüe de educación preescolar indígena (E1489) * Maestro bilingüe de educación primaria indígena (E1485) * Subdirector de gestión escolar de primaria indígena (E1447 y E1449) * Subdirector académico de primaria indígena (E1447 y E1449) | Educación básica para adultos | * Profesor de educación básica para adultos nocturna (E1586 y E1587) | |
| Alcances de los resultados | Para los sustentantes: Contar con un diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades valoradas para la promoción vertical, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua y desarrollo profesional en la función de dirección; cabe mencionar que los resultados y recomendaciones individuales que deriven de los procesos de selección, serán considerados datos personales, esta información estará sujeta a las disposiciones en materia de información pública, transparen­cia y protección de datos personales de acuerdo con la legislación vigente[[3]](#footnote-3).  Para las autoridades educativas federales y locales: Contar con diagnósticos a nivel nacional y local que contribuyan a identificar patrones de fortalezas y áreas de oportunidad en las habilidades valoradas para determinar, formular y fortalecer programas de formación, capacitación y actualización a fin de desarrollar opciones de profesionalización que les permitan a los sustentantes ampliar su experiencia y sus conocimientos, fortalecer sus capacidades y mejorar su práctica en la función de dirección[[4]](#footnote-4). |
| Uso de los resultados | Los resultados obtenidos en este instrumento serán ponderados con los resultados del Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes y la Encuesta de percepción sobre el trabajo directivo y aportaciones al colectivo escolar, así como con el resto de los factores establecidos en la Ley General del Sistema de Carrera para las Maestras y los Maestros (LGCMM) para generar las listas ordenadas de resultados, con base en las cuales se asignarán las plazas vacantes.[[5]](#footnote-5) |
| Impacto | Alto. A partir de los resultados obtenidos se tomarán decisiones basadas en evidencia para la promoción a las funciones directivas en la Nueva Escuela Mexicana; la selección de los perfiles más idóneos incidirá 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 función directiva en la educación básica de nuestro país. |
| Cobertura | Nacional. |
| Tipo de instrumento | De rendimiento óptimo. |
| Tipo de respuesta | Escala con cuatro categorías. |
| Características del instrumento | Escala de valoración tipo Likert, compuesta por 60 ítems aproximadamente, entre 10 a 15 ítems por área. Su resolución requiere de la aplicación de habilidades de liderazgo, negociación, colaboración y trabajo en equipo en situaciones típicas de la función de supervisión. |
| Requisitos para la aplicación | Las autoridades educativas de las entidades federativas coordinarán las aplicaciones en con­junto con la Unidad del Sistema, a partir de los criterios de participación determinados por esta. Las autoridades educativas de las entidades serán las encargadas de garantizar la cantidad de equipos e infraestructura que se utilicen en las sedes.[[6]](#footnote-6)  “En las sedes, los aspirantes no podrán ingresar al área de aplicación con teléfonos celulares, tabletas electrónicas, computadoras portátiles, memorias de al­macenamiento de datos, cámaras fotográficas, apuntes, libros, calculadoras o cualquier dispositivo o medio material análogo o digital; en caso de incumplimiento de esta dispo­sición, se cancelará su participación en el proceso de selección, de conformidad con lo dispuesto en las normas de aplicación que emita la Unidad del Sistema”[[7]](#footnote-7). Nota: Esta es una propuesta de requisitos pero requerimos que la USICAMM nos apoye de acuerdo con su experiencia en estos procesos. |
| Tipo de aplicación | En línea. |
| Duración de la aplicación | Tres horas. |
| Número de sesiones | Una sesión. |
| Longitud del instrumento | Por definir |
| Modelo de medición | Teoría de Respuesta al Ítem (TRI) que permita traducir las puntuaciones registradas por cada participante en información integrada y general sobre su propio ejercicio de valoración. |
| Propiedades estadísticas deseadas | Por definir. |
| Evidencias adicionales | Ninguna. |
| Devolución de resultados: | Reporte individualizado. |

1. USICAMM (14 de diciembre de 2019), *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica*. Promoción vertical, pág. 13-14 [↑](#footnote-ref-1)
2. USICAMM (14 de diciembre de 2019), *Perfiles profesionales, criterios e indicadores para docentes, técnicos docentes y personal con funciones de dirección y de supervisión. Ciclo escolar 2020-2021*, pág. 38. [↑](#footnote-ref-2)
3. La normatividad federal vigente en la materia en la LGSCMM establece que los resultados y recomendaciones individuales que deriven de los procesos de selección, serán considerados datos personales; de tal manera que la información que se genere por la aplicación de la presente Ley, quedará sujeta a las disposiciones contenidas en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados, en la Ley General de Archivos, además de las disposiciones federales y locales en la materia. [↑](#footnote-ref-3)
4. Cfr. *Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*, art. 14 [↑](#footnote-ref-4)
5. USICAMM (14 de diciembre de 2019), *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica (Promoción Vertical*), art. 30, 46, 47 [↑](#footnote-ref-5)
6. USICAMM (14 de diciembre de 2019), *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica (Promoción Vertical),* art. 41 [↑](#footnote-ref-6)
7. USICAMM (14 de diciembre de 2019), *Lineamientos generales del proceso de selección para la promoción a funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica (Promoción Vertical)*, art. 42 [↑](#footnote-ref-7)