**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 supervisión. |
| 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 a la promoción vertical cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar funciones de supervisión 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 (personal, colectivos docentes, directivos escolares, autoridades educativas, comunidades) en la trasformación de las prácticas escolares; asesorar y apoyar a las escuelas a su cargo y, dar seguimiento a directivos y docentes en un marco de confianza, respeto, equidad y responsabilidad compartida. |
| Objeto de evaluación | En congruencia con los lineamientos para la promoción vertical, los Perfiles profesionales, criterios e indicadores plantean rasgos característicos de los supervisores 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 supervisores asuman y promuevan en los espacios educativos a su cargo los principios éticos, legales y las finalidades de la educación establecidos en la normativa vigente; que favorezcan el trabajo colaborativo, la reflexión, el diálogo, el intercambio de saberes y experiencias; que propicien el establecimiento de compromisos a nivel individual y colectivo; y que estimulen y orienten a directivos y docentes en los procesos de mejora continua de las escuelas y en su desarrollo profesional.  Así mismo se espera que establezcan con los directivos escolares, los colectivos docentes, las comunidades y las familias relaciones de respeto, empatía, comunicación y confianza que ayuden a la construcción de perspectivas comunes sobre el proyecto de la escuela y la zona escolar[[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 supervisor 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 de los sustentantes para promover en los planteles el desarrollo de culturas escolares enfocadas a conseguir el máximo aprendizaje de los alumnos mediante la colaboración entre personal docente, familias y comunidades en un marco de respeto, inclusión, aprecio por la diversidad y uso eficiente de los recursos.  Colaboración. Refiere a la capacidad de los sustentantes para reconocer las aportaciones al trabajo educativo de las distintas tradiciones escolares, creencias, prácticas pedagógicas y de gestión que existen en los planteles; así como de la diversidad cultural de las familias y las comunidades. También considera la capacidad de los sustentantes para promover el diálogo, el intercambio de experiencias y la reflexión conjunta entre colegas, colectivos de docentes y directivos de las escuelas a su cargo, sobre logros y desafíos de la gestión escolar, el acompañamiento pedagógico y la enseñanza y el aprendizaje. Por último, las destrezas para orientar y asesorar a los directivos de las escuelas a su cargo en el diseño, desarrollo y seguimiento de programas de mejora continua, la gestión de apoyos con instancias externas, la participación de las familias y las comunidades y el uso y aprovechamiento de los recursos.  Negociación. Considera la capacidad para atender conflictos interpersonales derivados de las interacciones laborales con base en el diálogo, la solución pacífica de conflictos y la aplicación de la normativa; así como las destrezas para enfrentar situaciones urgentes o imprevistas que se presenten en los planteles, con base en la normativa, los protocolos de actuación y el apoyo de las autoridades pertinentes.  Trabajo en equipo. Se centra en la capacidad para establecer acuerdos con autoridades educativas y directivos escolares que aseguren la prestación regular del servicio, el desarrollo profesional de directivos y docentes, y la transformación de prácticas pedagógicas y de gestión para proporcionar educación con equidad y de excelencia en los planteles a su cargo. También considera que los sustentantes sean capaces de dar seguimiento sistemático al trabajo educativo de directivos y docentes para asegurar que este se centre en el logro de los propósitos educativos establecidos en el currículo vigente. |
| 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 supervisión (supervisores, inspectores, jefes de zona o de sector) en educación básica, en cualquiera de los siguientes niveles y modalidades educativas con cinco años de experiencia en la función directiva o de supervisión y con nombramiento definitivo.   |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | | **Nivel** | **Función/Categoría** | **Nivel** | **Función/Categoría** | | Educación inicial | * Directora para centros de desarrollo infantil (C E0125) * Inspectora para centros de desarrollo infantil | Telesecundaria | * Director maestro de telesecundaria ( E2780 y E2781) * Inspector de zona de telesecundaria  (E2710 y E2711) | | Educación preescolar | * Directora de jardín de niños (C E0120 y E0121) * Inspectora de jardín de niños (C E0100 y E0101) * Asesor técnico pedagógico (E2602 y E2603) | Educación especial | * Director de escuela de educación especial (E0629) * Asesor técnico pedagógico en Educación Especial (E2604 y E2605) | | Educación primaria | * Director de primaria (E0220 y E0221) * Inspector de zona de enseñanza primaria (E0200 y E0201) * Asesor técnico pedagógico (E2600 y E2601) | Educación física | * Profesor de educación física  (E0761, E0762, E0763, E0764, E0765 y E0773). * Asesor técnico pedagógico en educación física (E2804 y E2805) | | Educación indígena | * Director bilingüe de educación preescolar indígena (E1475 y E1488) * Asesor técnico pedagógico en educación preescolar indígena (E2609) * Director bilingüe de educación primaria indígena (E1483) * Asesor técnico pedagógico en educación primaria indígena (E1483) * Inspector bilingüe de educación primaria indígena | Educación básica para adultos | * Director de educación básica para adultos nocturna (E1524 y E1525). | | Educación secundaria | * Director de secundaria (E0320 y E0321) * Jefe de enseñanza secundaria (E0350 y E0351) * Director de escuela secundaria técnica (E0420 y E0421) * Jefe de enseñanza secundaria técnica (E0450 y E0451) |  |  | |  | | | | | | |
| 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 las funciones de supervisión; 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 las funciones de supervisión[[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 ordenar las listas de prelación 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 vertical hacia la función de supervisión en la Nueva Escuela Mexicana, la selección de los perfiles más idóneos para desempeñar dicha función 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 función de supervisión 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. Precisar. | |
| Duración de la aplicación | | Tres horas. | |
| Número de sesiones | | Una sesión. | |
| Longitud del instrumento | | Cuatro áreas: liderazgo, negociación, colaboración y trabajo en equipo. | |
| 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. 49. [↑](#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)