**Ficha técnica**

Instrumentos de valoración del Sistema de Apreciación de Conocimientos y Aptitudes

|  |  |
| --- | --- |
| Rubro | Descripción |
| Nombre del instrumento | Cuestionario de habilidades socioemocionales |
| Clave interna | EB-PH-CHSE-DOC-TRI-Gen-2020 |
| Proceso de selección | Promoción horizontal a las funciones de docente, docente secundaria, técnico docente, asesor técnico pedagógico, con funciones de dirección y de supervisión en Educación Básica. |
| Etapa | Etapa 4 del proceso de selección para la promoción vertical. |
| Año de aplicación | 2020 |
| Propósito | Asegurar que los aspirantes a ser seleccionados para la promoción horizontal cuenten con las habilidades necesarias para desempeñar funciones de docente y técnico docente, asesor técnico pedagógico, de dirección y supervisión como **a) la conciencia emocional, la percepción y la confianza en sí mismo; b) la gestión personal en la capacidad de adaptación, el manejo de las emociones, la organización, y el establecimiento y logro de metas; c) la empatía, el reconocimiento hacia los otros y el respeto a la diversidad; d) la comunicación, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración; así como e) la capacidad para tomar decisiones y resolver problemas.**  La aplicación de este instrumento permitirá contar con información sobre las fortalezas y áreas de oportunidad referentes a la aplicación de las habilidades socioemocionales en su labor cotidiano, en contacto con los alumnos, padres de familia, pares y comunidad educativa dentro de 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 horizontal; los perfiles profesionales, criterios e indicadoresplantean rasgos característicos de los sustentantes que abonan al fortalecimiento de las interacciones en las comunidades educativas, a la planeación y gestión escolar adecuadas, a la inclusión y no discriminación en espacios educativos, a la toma de decisiones responsables y al impacto en la mejora del clima escolar.  Se espera que establezcan una comunicación respetuosa, empática y asertiva al interior del colectivo docente y con toda la comunidad educativa, y que sean capaces de dialogar para construir objetivos.  Así mismo, se espera que conozcan y reconozcan el impacto de sus acciones sobre los demás actores de la comunidad educativa, tomen responsabilidad de sus decisiones, y actúen con base en el marco normativo.  En este sentido, el cuestionario pondrá énfasis en la valoración de las siguientes habilidades[[1]](#footnote-1) que a su vez constituyen las áreas en las que se organiza el instrumento:  Auto-conciencia: Capacidad de identificar las propias emociones, hacer una evaluación realista de las propias capacidades y un sentido de confianza en uno mismo; compuesto a su vez por auto-conciencia emocional, auto-percepción, auto-confianza y optimismo.  Auto-gestión: Capacidad de poder manejar las emociones propias en la ejecución de tareas, ser capaz de postergar recompensas y perseverar en las tareas a pesar de las dificultades y frustraciones. Compuesta a su vez, por auto-control, establecimiento y logro de metas, habilidades organizacionales y adaptabilidad.  Conciencia social: Capacidad de poder identificar las emociones de los otros, poder tomar en cuenta otros puntos de vista, y la capacidad de poder interactuar de modo positivo con personas diversas. Compuesta a su vez por empatía, respeto a otros, apeciación de la diversidad y conciencia organizacional.  Habilidades para relacionarse: Capacidad para saber manejar nuestras emociones en las relaciones sociales de modo efectivo, y de poder mantener relaciones saludables basadas en la cooperación, poder negociar la solución a conflictos, y buscar ayuda cuando se necesita. Compuesta a su ves por comunicación, construcción de relaciones sociales, trabajo en equipo y colaboración, así como gestión de conflictos.  Toma de decisiones responsable: Capacidad de poder tomar decisiones considerando factores que influyen en nuestras acciones, las posibles consecuencias y rutas alternativas de acción, al mismo tiempo que involucra poder respetar y cuidar de otros con nuestras acciones y tomar la responsabilidad de nuestros actos. Compuesta a su vez por identificación de problemas y análisis de situaciones, resolución de problemas, responsabilidad personal, moral y ética, así como, evaluación y reflexión. |
| Población objetivo | Todo aspirante que decide voluntariamente participar en la convocatoria pública del proceso de selección para la promoción horizontal y cumple con los requisitos establecidos en la misma. Los aspirantes a ser seleccionados para la promoción horizontal a funciones de:   * Docente y Técnico docente * Asesor Técnico Pedagógico * Dirección * Supervisión |
| Alcances de los resultados | Para los sustentantes: Contar con un diagnóstico individual sobre el grado de experticia detectado en cada una de las habilidades socioemocionales valoradas para la promoción horizontal, permitiendo identificar las fortalezas y áreas de mejora propias que guiarán una búsqueda informada de oportunidades para su formación continua y desarrollo profesional; 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[[2]](#footnote-2).  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[[3]](#footnote-3). |
| 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.[[4]](#footnote-4) |
| 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 de respuesta. |
| Características del instrumento | Escala de valoración tipo Likert, compuesta por 46 ítems. Su resolución requiere de la aplicación de habilidades socioemocionales en la labor cotidiana. |
| 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.[[5]](#footnote-5)  “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”[[6]](#footnote-6). 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 | 1 hora. |
| 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. García-Cabrero, B. y Luna-Bazaldúa, D. (2018). "¿Por qué es importante desarrollar las habilidades socioemocionales en la educación básica?" Revista Nexos. Recuperado el 25 de febrero de 2020 de: https://educacion.nexos.com.mx/?p=1483 [↑](#footnote-ref-1)
2. 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-2)
3. Cfr. *Ley General del Sistema para la Carrera de las Maestras y los Maestros*, art. 14 [↑](#footnote-ref-3)
4. 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-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. 41 [↑](#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. 42 [↑](#footnote-ref-6)