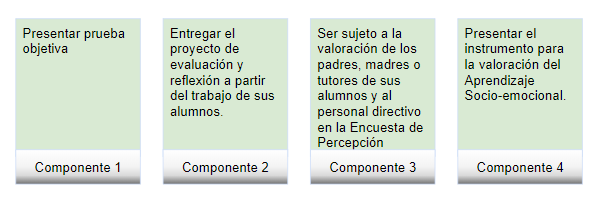
**Evaluación Diagnóstica**

A fin de proporcionar al personal con funciones docentes, directivas y de supervisión la oportunidad de conocer sus fortalezas y áreas de mejora, en cuanto al ejercicio de su práctica y a la aplicación de los conocimientos y aptitudes identificados como esenciales para el desarrollo de su función, se propone el proceso de Evaluación Diagnóstica, a partir de cuyos resultados los participantes puedan orientarse y tomar una decisión informada en cuanto a la identificación de sus necesidades de formación y los cursos y otros recursos que pueden utilizar para cubrirlas. 

Es importante señalar que tanto la participación en la Evaluación Diagnóstica, como la inscripción, presentación y acreditación de los cursos de formación sugeridos por ésta, son de carácter voluntario. Únicamente para aquellos que aspiren a participar en el proceso de selección para la promoción horizontal, se tiene considerada la participación en la Evaluación Diagnóstica como pre-requisito para registrarse como aspirantes.

En el caso particular del personal con funciones docentes, se establecen cuatro componentes: presentar una prueba objetiva; entregar un proyecto de evaluación y reflexión en torno al trabajo de sus alumnos; ser sujeto a la encuesta de percepción que será resuelta por el personal con funciones de dirección y los padres, madres o tutores de sus alumnos, y presentar el instrumento para la valoración del Aprendizaje Socio-emocional.



**Descripción de la Prueba Objetiva**

Esta prueba constituye el primer factor o componente de la Evaluación Diagnóstica. La población objetivo es aquella que de manera voluntaria, decida participar en dicho proceso con el fin de identificar sus áreas de fortaleza y oportunidad, para la mejora de su práctica.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar los conocimientos y capacidades necesarios para el ejercicio de las funciones docentes que poseen los participantes, conforme a los perfiles profesionales correspondientes que constituyen el referente principal respecto de lo que requieren saber y saber hacer los aspirantes a desempeñar dichas funciones.

La información que se capte de esta valoración permitirá que los docentes participantes cuenten con un diagnóstico individual de sus fortalezas y áreas que requieren fortalecer para desempeñarse de forma eficaz y favorecer el desarrollo y el aprendizaje de los educandos.

Este instrumento será calificado utilizando un método diagnóstico que informa sobre las estrategias cognitivas empleadas por los sustentantes a partir de la aplicación de un modelo multidimensional para variables latentes discretas (también llamados “modelos de diagnóstico cognitivo”, en lo sucesivo referidos como MDC). Bajo este marco, se asume que la solución de cada ítem requiere al sustentante aplicar y ejecutar distintas habilidades cognitivas y conocimientos previos para obtener un acierto, de tal forma que cada acierto y error cometido por el participante permite dar cuenta de cuáles son las habilidades que el sustentante presenta o requiere fortalecer. En otras palabras, el patrón de aciertos y errores observado para cada participante, permite hacer inferencias sobre el procedimiento utilizado para su resolución e identificar el dominio que se tiene sobre cada habilidad, permitiendo así generar un informe de resultados individualizado bastante robusto y granulado, que permita identificar las áreas de fortaleza y de oportunidad a lo largo de las distintas áreas contempladas.

La metodología propuesta para la calificación de este instrumento permite la entrega de reportes diagnósticos completamente individualizados que permitan a cada uno de los docentes participantes identificar el grado de dominio que presentan a lo largo de los distintos conocimientos y aptitudes asociados con su práctica, informando

**Descripción del Proyecto de Evaluación y Reflexión a partir del trabajo de sus alumnos**

Dentro del proceso de Evaluación Diagnóstica para el personal con funciones docentes, se considera como segundo componente o factor la entrega de un Proyecto de Evaluación y Reflexión a partir del trabajo de sus alumnos.

Este componente considera la integración por parte del docente participante de un portafolio de evidencias acerca del trabajo realizado por sus alumnos, procurando plasmar la variabilidad en las necesidades y características de los mismos, incluyendo tanto a los alumnos de mayor desempeño como a los alumnos que han demostrado enfrentarse en mayor medida a barreras para el aprendizaje. El portafolio de evidencias deberá venir acompañado de un proyecto de evaluación, integración y reflexión elaborado por el docente participante, en cuanto a las fortalezas y necesidades identificadas en su grupo a partir de los trabajos integrados y su papel como guía instruccional en la superación y consolidación de los mismos.

La calificación del Proyecto se realizará mediante rúbricas. Se espera que los resultados obtenidos en este ejercicio, proporcionen información relevante y cercana a su práctica cotidiana, que permita que los docentes participantes identifiquen sus fortalezas y áreas de mejora en la aplicación de los conocimientos y aptitudes referidos como necesarios para el ejercicio de su función.

**Descripción de la Encuesta de percepción (Directores y madres, padres o tutores)**

El tercer factor o componente de la Evaluación Diagnóstica es una Encuesta de Percepción. Este instrumento se propone a fin de fomentar el reconocimiento al buen desempeño, al permitir la valoración de la labor realizada en la escuela de manera cotidiana, en un ambiente de interacción armónica, participativa y colaborativa. En otras palabras, la Encuesta de percepción constituye una recopilación sistematizada de los testimonios de la comunidad educativa (en este caso, personal con funciones de dirección y las madres, padres o tutores de los alumnos) sobre el trabajo realizado por el docente participante en el cumplimiento de sus funciones y sus aportaciones al colectivo escolar.

En la literatura orientada a explorar el clima organizacional, se identifica este tipo de instrumentos como una evaluación 360º, en tanto que involucra a todos los agentes inmersos en un contexto y que representan las interacciones más importantes de una persona en su entorno organizacional. En el ámbito educativo, esta metodología permite una retroalimentación más informada que ayuda a promover la mejora continua de la educación[[1]](#footnote-0).

**Descripción de la Escala de Aprendizaje Socio-emocional**

El cuarto factor o componente considerado dentro del proceso de Evaluación Diagnóstica es la Escala de Aprendizaje Socio-emocional, cuyo objetivo principal comprende la valoración de un conjunto de habilidades relacionadas con:

* la conciencia emocional, la percepción y confianza que se tiene en uno mismo. Dimensión: Auto-conciencia emocional;
* la auto-gestión para la adaptación y manejo emocional, así como el establecimiento, organización y logro de metas. Dimensión: Auto-gestión;
* la empatía, el reconocimiento de los otros y el respeto a la diversidad. Dimensión: Conciencia social;
* la comunicación, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo y la colaboración. Dimensión: Habilidades para relacionarse;
* la capacidad de resolución de problemas. Dimensión: Toma de decisiones responsable.

En su conjunto, este instrumento busca valorar el Aprendizaje Socio-emocional, definido como el conjunto de procesos a partir de los cuales los individuos adquieren y aplican de manera efectiva los conocimientos, actitudes y habilidades necesarias para entender y manejar sus propias emociones; mostrar empatía por los demás; establecer y alcanzar metas positivas; desarrollar relaciones positivas y tomar decisiones responsables. En este sentido, contar con la valoración de las habilidades mencionadas permite a los docentes participantes obtener un diagnóstico personalizado, y a las autoridades educativas, identificar patrones de necesidad formativa a nivel local y nacional.

Este instrumento consiste en una escala, compuesta por 46ítems que permiten la valoración de 20 habilidades socio-emocionales y que han sido adaptados para su aplicación específica a la población objetivo. La adaptación de los ítems busca garantizar que los aspirantes puedan identificarse con el tipo de prácticas, decisiones, relaciones y situaciones referidas a lo largo de la escala.

1. Galán, Y., González, M., Hernández, J. (2010) Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Innovación Educativa, 10 (53), pp. 43-53.*  [↑](#footnote-ref-0)