**Evaluación Diagnóstica para personal docente y técnico docente en educación básica**

Con el propósito de valorar y fortalecer en el personal docente y técnico docente en ejercicio los conocimientos, las habilidades y las actitudes necesarias para contribuir al logro de aprendizaje y desarrollo integral de los educandos, así como cumplir con los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional y proporcionar elementos que orienten y promuevan el desarrollo humano y profesional de las maestras y los maestros, el sistema de apreciación considera tres factores de valoración que requieren presentar los candidatos a este proceso: a) Ser sujeto a la valoración de los directivos, los alumnos y padres de familia mediante una Encuesta de percepción, b) Responder el Instrumento de Valoración Socioemocional y c) Sustentar el Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes. (Ver figura 1)



**Factor 1. Encuesta de percepción**

La encuesta constituye el primer componente de la Evaluación Diagnóstica. Es un instrumento que tiene como propósito recopilar información sistematizada a partir de los testimonios de la comunidad educativa, la autoridad inmediata (en este caso, el director escolar), los padres, madres, o tutores de los alumnos, y los alumnos mismos sobre el trabajo realizado por el docente en el cumplimiento de sus funciones y sus aportaciones al colectivo escolar, en un ambiente de interacción armónica, participativa y colaborativa.

De esta forma, se busca involucrar a los agentes clave inmersos en el contexto escolar y que representan las interacciones más importantes del personal docente en su entorno organizacional. La información que deriva de estos informantes permite identificar fortalezas y aspectos que requieren mejorarse para desempeñar mejor la función docente.

La encuesta de percepción en la Evaluación Diagnóstica se estructura como una batería compuesta por cuatro escalas de valoración, la cuál permitirán elucidar la percepción general que se tiene sobre el desempeño del participante en su interacción con el resto de los agentes involucrados en la comunidad escolar. Este instrumento pertenece a lo que en la literatura se conoce como evaluación 360º, puesto que involucra a los agentes clave inmersos en un contexto y que representan las interacciones más relevantes del sustentante en su entorno organizacional. En este sentido, puede constituir una base para la retroalimentación, y por ende, contribuir a elevar la calidad y la mejora continua en el desempeño del ejercicio docente, las funciones directivas y de supervisión, como en el desempeño de los educandos[[1]](#footnote-0).

Las escalas diseñadas para recuperar la percepción de los alumnos están compuestas por 25 ítems dicotómicos[[2]](#footnote-1) y politómicos[[3]](#footnote-2), que contemplan la valoración que éstos tienen sobre la forma en que se desempeñan sus maestros en el aula y cómo contribuyen en el logro de sus aprendizajes y en su desarrollo. Los ítems buscan identificar, en un marco de equidad e inclusión, en qué medida los alumnos sienten que el docente los incluye, cómo perciben el trato que reciben y si las actividades que realizan en el aula atienden sus características, necesidades y el contexto en el que viven.

La percepción que los padres de familia de los alumnos tienen acerca del desempeño del participante se obtendrá mediante 15 ítems dicotómicos y politómicos, los cuales se enfocan en la valoración de los mecanismos propuestos y las oportunidades brindadas por parte del personal docente, directivo y de supervisión para que los padres de familia sean partícipes y corresponsables del logro de los aprendizajes de sus hijos, atendiendo la diversidad y las necesidades del contexto en que se desenvuelven. Además, de las habilidades para prevenir, solucionar o minimizar los riesgos o problemas propios de la actividad educativa.

Para recuperar la percepción de los pares se contará con 20 ítems dicotómicos y politómicos. Estos buscan garantizar que la valoración del trabajo realizado por los aspirantes considere también la voz y el juicio del personal que desempeña las mismas funciones y que, por tanto, está familiarizado con todas las dificultades, características y pormenores asociados con el ejercicio de su cargo o función. La escala permitirá identificar las habilidades que los aspirantes tienen para generar ambientes apropiados para el aprendizaje y el trabajo colegiado; la resolución de problemas, la atención a la diversidad y las necesidades de los contextos escolares en que laboran; la capacidad para impulsar o participar en los programas para la mejora de la calidad de los servicios educativos de su plantel así como de prácticas innovadoras.

Por la naturaleza del instrumento (sus ítems y el propósito de su aplicación) se propone que las respuestas registradas por los participantes sean analizadas y calificadas mediante el Modelo de Respuesta Graduada, de manera que se pueda identificar, para cada agente consultado respecto a la percepción que se tiene sobre el desempeño de un aspirante particular, un puntaje que refleje el grado en que reconocen la labor de sus funciones, en un ambiente de colaboración, inclusión a la diversidad, comunicación constante y una gran disposición por favorecer el logro de las metas educativas y el aprendizaje de los alumnos.

El instrumento se aplicará en una sola sesión de dos horas, que tendrá lugar… (POR DEFINIR).

La devolución de resultados al sustentante consiste en un reporte individualizado en el que se identifican fortalezas y áreas de mejora a partir de la percepción de los actores encuestados.

**Factor 2. Instrumento de valoración socioemocional**

Esta escala constituye el segundo de los tres factores o fases de apreciación que requiere presentar un candidato al proceso de Evaluación Diagnóstica.

La población objetivo son los docentes y técnico docentes, así como el personal con funciones de dirección y de supervisión que se encuentran en servicio en los diferentes niveles y modalidades educativas de la educación básica y que estén participando en el proceso de Evaluación Diagnóstica.

La aplicación de este instrumento tiene el propósito de valorar en las maestras y los maestros un conjunto de habilidades relacionadas con: 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 información que se capte de esta valoración permitirá que los sustentantes cuenten con un diagnóstico individual de sus fortalezas y áreas que requieren mejora en las habilidades socioemocionales evaluadas, a fin de orientar su desarrollo personal y profesional. Asimismo, permitirá que las autoridades educativas federales y locales dispongan de patrones de fortalezas y áreas de oportunidad en la población objetivo, de manera que puedan establecer necesidades formativas a nivel local, regional y nacional.

Este instrumento consiste en una escala de auto-valoración de un conjunto de habilidades socioemocionales organizadas en cinco dimensiones: 1) Auto-conciencia, 2) Auto-gestión, 3) Conciencia social, 4) Habilidades para relacionarse y 5) Toma de decisiones responsable. Contiene 46 ítems que consisten en afirmaciones asociadas a la apreciación que tiene el sujeto evaluado de sí mismo ante diversas situaciones que refieren a la aplicación de habilidades socioemocionales. Para cada ítem el sustentante tiene la opción de elegir uno de entre cuatro niveles de valoración, de acuerdo con el que considere que es más apropiado a la percepción sobre su conducta y actitudes de orden socioemocional. Los cuatro niveles son: Casi nunca, algunas veces, con frecuencia, y casi siempre.

Las afirmaciones a valorar están adaptadas a los perfiles profesionales correspondientes, a fin de que los sustentantes se sientan identificados con el tipo de prácticas, decisiones, relaciones y situaciones a las que se hace referencia.

El instrumento se aplica en línea en una sola sesión y su resolución tiene una duración de 40 minutos aproximadamente. Para la integración del reporte de resultados individual, se utiliza un modelo multidimensional de respuesta graduada (TRI) que permite establecer el nivel de dominio en cada dimensión.

**Factor 3. Instrumento de valoración de conocimientos y aptitudes**

Esta prueba de carácter objetivo constituye el tercer factor de la Evaluación Diagnóstica. La población objetivo es el personal docente y técnico docente en servicio, que de manera voluntaria, decida participar en dicho proceso.

El instrumento propuesto, consiste en una prueba objetiva de opción múltiple con entre 50 a 60 reactivos, distribuidos en al menos dos áreas, cuya resolución requiere de la aplicación de conocimientos y aptitudes por parte de los sustentantes relacionados con la práctica docente. 70% de los ítems de la prueba responden a aspectos comunes a la práctica docente y 30% refieren a aspectos específicos relativos a la enseñanza en educación inicial, preescolar, primaria, secundaria, física y especial. Se aplicará en línea en una sola sesión de 4 horas (POR DEFINIR).

La aplicación de este instrumento tiene el propósito brindar a los sustentantes la oportunidad de identificar sus áreas de fortaleza y oportunidad para la mejora de su práctica a partir de la valoración de los conocimientos y capacidades necesarios para el ejercicio de la función docente de acuerdo con los perfiles profesionales, que constituyen el referente principal de lo que requieren saber y saber hacer quienes desempeñan dicha función.

Asimismo, la información que se capte de esta valoración ofrecerá elementos de diagnóstico a nivel local, nacional y regional para la toma de decisiones de las autoridades competentes respecto de las acciones formativas dirigidas al personal docente en servicio.

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. El modelo asume que la resolución de cada ítem implica que el sustentante aplique y ejecute distintas habilidades cognitivas y conocimientos previos para obtener un acierto, lo cual da cuenta de las habilidades que el sustentante presenta o requiere fortalecer. Esto permite generar un informe de resultados individualizado detallado con la especificación de las áreas de fortaleza y de oportunidad en las áreas que el instrumento contemple.

1. Galán, Y., González, M., Hernández, J. (2010) Modelo 360° para la evaluación por competencias (enseñanza-aprendizaje). *Inovación Educativa, 10 (53), pp. 43-53.*  [↑](#footnote-ref-0)
2. Ítems para los cuales la respuesta registrada puede clasificarse en una de dos posibles categorías. En el caso del cuestionario de actitudes, se considera la inclusión de ítems con opciones binarias de respuesta (e.g. “Sí”.”No”). [↑](#footnote-ref-1)
3. En el caso del instrumento propuesto, refiere a la presentación de Ítems en los cuales la respuesta de los participantes puede variar a lo largo de distintas opciones de respuesta, sin que ninguna de ellas se considere correcta o incorrecta, (e.g. escalas de frecuencia, intensidad, etc.), permitiéndonos extraer información a partir de los patrones de respuesta registrados a lo largo del cuestionario. [↑](#footnote-ref-2)