



Oficio No. 254.2.21/07514

Ciudad de México, a 05 de julio de 2021.

**CC. SUBDIRECTORES DE COORDINACIÓN Y ASISTENTES DE ENLACE OPERATIVO DE LA DGCFT EN LAS ENTIDADES FEDERATIVAS PRESENTE**

Con el propósito de atender los preceptos de la política educativa actual, orientada a la dignificación y revalorización del docente, lo que implica diseñar y establecer una evaluación diagnóstica integral que detecte las necesidades específicas de formación de los docentes en diferentes contextos para la mejora educativa, remito a ustedes la **"Guía para la evaluación diagnóstica del docente de nuevo ingreso"** con sus respectivos Instrumentos, la cual fue elaborada en esta Dirección Técnica por la Subdirección Académica a través del Departamento de Evaluación Educativa y validada por el *"Grupo de trabajo para la admisión, continuidad y promoción en la función docente de la DGCFT"*. Este documento, deja sin efecto la anterior "Guía para la Evaluación del Docente de Nuevo Ingreso" emitida mediante Oficio Núm. 254.3.18/11680, de fecha 30 de agosto de 2018.

La aplicación de la Guía e instrumentos que se adjuntan al presente, permitirá que, desde el inicio de su trayectoria profesional en la DGCFT, el profesor-instructor de capacitación para y en el trabajo, desarrolle competencias que le permitan realizar cada vez mejor su práctica docente, conocer las metas instituciones referidas a su desempeño e identificar los requerimientos en cuanto a competencias didácticas y técnicas para la formación integral de los estudiantes; y así garantizar la calidad de nuestro servicio educativo.

Solicito a Ustedes la difusión de los documentos a todo el personal directivo y docente de los CECATI, **para su puntual aplicación a partir del ciclo escolar 2021-2022.**

Aprovecho la oportunidad para saludarlos, deseando que gocen de cabal salud.

**ATENTAMENTE**  
**DIRECTOR TÉCNICO**



**ANGEL AVILA MARTÍNEZ**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO**  
**DIRECCIÓN TÉCNICA**

**S. E. P.**

Anexos: Guía e instrumentos para la evaluación del docente de nuevo ingreso 2021.

- c.c.p. Bonifacio Efrén Parada Arias.- Director General.- Presente
- María Alejandra Ortiz Boza.- Directora de Apoyo a la Operación.- Presente.
- Rebeca González Hernández.- Subdirectora Académica.- Presente
- Subdirección de Planeación.- Presente.
- Emigdio Posadas Bernal.- Coordinador Administrativo.- Presente.
- Pedro Herrera Pérez.- Jefe del Departamento de Programación y Presupuestación.- Presente.
- Maricela Moreno Gómez.- Jefa del Departamento de Evaluación Educativa.- Presente.
- Miroslava Cristina Quezada Garcés.- Dirección General.- Presente.
- Auxiliares de Apoyo Técnico Académico.- SCEO/AEO.- Presente.
- Directores de CECATI.- Presentes

AAM/RGH/MMG/ara.

Universidad 1200, 5to piso, sector 5-E, Col. Xoco, CDMX., 03330  
Tel: 55 36002511 ext. 63832 dgcft.sems.gob.mx



# Guía para la Evaluación Diagnóstica del Docente de Nuevo Ingreso

Julio de 2021

"ESTE PROGRAMA ES PÚBLICO, AJENO A CUALQUIER PARTIDO POLÍTICO. QUEDA PROHIBIDO EL USO PARA FINES DISTINTOS A LOS ESTABLECIDOS EN EL PROGRAMA".



**EDUCACIÓN**  
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



DGCFT

[dgcft.sems.gob.mx](http://dgcft.sems.gob.mx)



## ¿A quién está dirigida esta Guía?

Al personal con funciones directivas en la Subdirección de Coordinación y Enlace Operativo (SCEO), Asistencia de Enlace Operativo (AEO) y Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), de manera particular al Jefe del Área de Capacitación y/o responsable directo del personal docente en los CECATI, quien tiene la función de supervisar el desarrollo de los procesos educativos de capacitación para y en el trabajo, con base en la normatividad establecida por la Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo (DGCFT).

## ¿Cuál es el objetivo de esta Guía?

Detallar cómo se lleva a cabo la evaluación diagnóstica del docente de nuevo ingreso, desde la aplicación de los instrumentos en el CECATI, la elaboración del informe para retroalimentar al docente y el envío de evidencias a la Subdirección Académica (SA) a fin de gestionar la Validación Académica para fines de continuidad y efectos abiertos.

## ¿Por qué evaluamos al docente de nuevo ingreso?

Desde el inicio de su trayectoria profesional en la DGCFT, el Profesor-Instructor de Capacitación para y en el Trabajo (docente), desarrolla competencias que le permiten realizar cada vez mejor su práctica, impactando favorablemente en el proceso formativo de los estudiantes.

Las acciones de mejora que el docente implementa, no se dan una sola vez y para siempre, sino que son una constante, un ciclo en espiral en donde el docente primero alcanza una meta (punto de llegada) y luego esta meta se convierte en el punto de partida para alcanzar otra, respondiendo así a las necesidades cambiantes del entorno educativo.

Es en este proceso en espiral, al que llamamos ciclo de mejora, en donde la evaluación encuentra su sentido y razón de ser.



Tiene sentido, porque a través de la evaluación diagnóstica, el docente conoce las metas institucionales referidas al desempeño de su práctica, es decir, los requerimientos en cuanto a competencias didácticas y técnicas que se consideran deseables para formar integralmente a los estudiantes (punto de llegada); y tiene razón de ser, porque a través de la evaluación, el docente y la institución pueden identificar con precisión, qué se necesita para fortalecer su práctica y poder alcanzar esa meta (que a su vez constituye su punto de partida).

Es justamente por el sentido y razón de ser, de la evaluación diagnóstica, que en la DGCFT la concebimos como un medio y no como un fin en sí misma. Desde el Modelo Educativo y Académico de la Formación para el Trabajo, se establece que los procesos de evaluación que se implementen en nuestra institución, deben orientarse a verificar si se logran los resultados que se quieren alcanzar, promover la calidad de nuestro sistema de formación para el trabajo y sustentar la toma de decisiones para impulsar la mejora continua.

De esta manera, en la DGCFT evaluamos a nuestros docentes, porque queremos brindarles un recurso que les apoye a reflexionar y analizar su propia práctica, porque al recibir retroalimentación respecto a sus fortalezas y áreas de oportunidad el docente puede establecer sus propias metas de desarrollo.

También les evaluamos, porque los resultados nos orientan en la creación de condiciones para que los docentes de nuevo ingreso encuentren en su institución las opciones que les permitan alcanzar sus expectativas de desarrollo profesional y reconocimiento.

Este posicionamiento con respecto a la evaluación, es consistente con el enfoque de la actual política educativa nacional que establece la función de la evaluación con fines diagnósticos.

Los Artículos 19 y 20 de la Ley Reglamentaria del Artículo 3o. de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de Mejora Continua de la Educación, establecen que:

“...las evaluaciones diagnósticas, tendrán como objetivo fortalecer las capacidades, conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas y actitudes del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, para contribuir al logro de aprendizaje y desarrollo integral del educando, así como cumplir los objetivos y propósitos del Sistema Educativo Nacional y proporcionar elementos que promuevan el desarrollo humano y profesional de las maestras y los maestros.”



“La evaluación diagnóstica será un proceso para apreciar las capacidades, conocimientos, aptitudes, habilidades, destrezas y actitudes del personal que ejerza la función docente, directiva o de supervisión, para detectar las fortalezas e identificar sus áreas de oportunidad, las cuales serán atendidas a través del Sistema Integral de Formación, Capacitación y Actualización. La evaluación diagnóstica será formativa e integral y atenderá a los contextos locales y regionales de la prestación de los servicios educativos.”

### ¿En qué consiste la evaluación diagnóstica?

Consiste en la aplicación de cuatro tipos de instrumentos:

- I. Autoevaluación
- II. Evaluación de estudiantes
- III. Evaluación de pares
- IV. Evaluación de jefe inmediato

La información recabada, se analiza en el CECATI y se integra en un *Informe de evaluación* que es entregado al docente de nuevo ingreso para su retroalimentación y también es remitido a través de la SCEO/AEO a la SA, para que el Departamento de Evaluación Educativa (DEE) valide las evidencias y a partir de ello la SA emita un oficio de validación académica el cual podrá incorporar recomendaciones para la mejora de la práctica docente.

### ¿Qué se valora en la evaluación diagnóstica?

Se valora la práctica del docente con base en las seis dimensiones del *Perfil del Profesor Instructor de Capacitación para y en el Trabajo*, emitido en los *Lineamientos para el reclutamiento, admisión y continuidad en la función docente en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial de la DGCFT*. Considerando el momento en la trayectoria del docente de nuevo ingreso se pone énfasis en los aspectos siguientes:

- I. **Actuación didáctica**, de conformidad con los estándares de competencia “*Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal*”, clave EC0217 y “*Ejecución de cursos con el enfoque de competencias*” con clave EC0454 del CONOCER: Planeación y organización de la clase, estrategias didácticas centradas en el aprendizaje, uso de ejemplos y relación de contenidos con casos reales, uso de diferentes recursos y materiales didácticos, evaluación del aprendizaje, atención de las necesidades de aprendizaje de los estudiantes:



- II. **Dominio técnico de los contenidos del curso**, acorde con el enfoque práctico de la formación para y en el trabajo: Conocimientos actualizados en las técnicas, procedimientos y bagaje disciplinar del contenido curricular del curso.
- III. **Cumplimiento del Código de Conducta** para las Personas Servidoras Públicas de la Secretaría de Educación Pública: Actuación con valores y principios, tolerancia y respeto a los estudiantes y compañeros de trabajo en el plantel.
- IV. **Cumplimiento de funciones**, conforme al Manual de Organización del CECATI: asistencia, puntualidad, mantenimiento y conservación del equipamiento, entrega de la documentación soporte de los cursos, colaboración en actividades sustantivas.

### ¿Quiénes deben contestar los instrumentos?

Como ya se mencionó son cuatro tipos de instrumentos, cada uno diseñado para ser contestado por:

- I. El docente evaluado
- II. Estudiantes del docente evaluado
- III. Dos compañeros del docente evaluado, que también sean docentes
- IV. Jefe inmediato del docente evaluado

### ¿Cuándo y cuántos instrumentos se deben aplicar?

Instrumento	Momento de aplicación	Cantidad
Autoevaluación	Al término de los primeros cuatro meses del nombramiento vigente.	Uno
Para estudiantes	A la mitad o al término <b>de cada curso</b> que imparta el docente, durante los primeros cuatro meses del nombramiento vigente.	Aplicar al mayor número posible de estudiantes registrados en el RIAC de cada curso.



Instrumento	Momento de aplicación	Cantidad
Docente par	En <b>una de las clases</b> impartidas por el docente evaluado, al término de los primeros cuatro meses del nombramiento vigente.	Dos (Uno por cada docente que observe la clase impartida por el evaluado, puede ser la misma o diferente).
Jefe inmediato	Al término de los primeros cuatro meses del nombramiento vigente.	Uno

### ¿Cómo se aplican los instrumentos?

Los aplica el Jefe del Área de Capacitación y/o responsable directo del personal docente en los CECATI, conforme a lo siguiente:

#### I. Instrumento de autoevaluación

- Entregue el instrumento al docente evaluado.
- Explique el propósito de la evaluación diagnóstica haciendo hincapié en su importancia de acuerdo con lo referido en esta Guía.
- Agradezca su colaboración.

#### II. Instrumento del Docente par:

- Entregue los instrumentos a los dos compañeros docentes y explique su propósito.
- Informe el nombre del docente a evaluar, así como el lugar, fecha y hora de la clase a observar.
- Refiera las indicaciones siguientes:
  - ✓ El docente par deberá presentarse en la clase indicada con 10 minutos de anticipación a la hora de inicio.
  - ✓ Leerá detalladamente las instrucciones del instrumento.
  - ✓ Observará la clase sin interferir en la misma.
  - ✓ Contestará la información que se le solicita con objetividad y veracidad en sus respuestas.



- ✓ Entregará el instrumento al Jefe inmediato o responsable.

### III. Instrumento para Jefe inmediato o responsable:

- a) Lea detalladamente las instrucciones.
- b) Conteste la información que se le solicita con objetividad y veracidad en sus respuestas. Puede ser con puño y letra, a máquina o mediante computadora.
- c) Firme en el espacio correspondiente.

### IV. Instrumento para estudiantes

Lea detalladamente el instrumento antes de aplicarlo, a fin de estar en posibilidad de responder dudas.

#### Para curso en modalidad presencial:

- a) Preséntese ante el grupo del docente de nuevo ingreso.
- b) Explique la finalidad de la evaluación que se señala en el instrumento y agradezca su colaboración.
- c) Distribuya el instrumento y dé tiempo para que los estudiantes lo contesten. **Ellos deben escribir sus datos con tinta y a puño y letra.**
- d) Mantenga con el estudiante una actitud de respeto y tolerancia, promoviendo la confianza y veracidad de sus respuestas.
- e) Recabe los instrumentos.

#### Para curso en modalidad en línea y a distancia:

- a) Identifique el medio de contacto de los estudiantes que integran el grupo del docente de nuevo ingreso: correo electrónico, Whats App, teléfono, etc.
- b) Identifíquese como personal del CECATI y explique el motivo por el cual establece contacto, enfatizando la importancia de la colaboración del estudiante para retroalimentar la práctica de su docente.
- c) Envíe el instrumento digitalizado y defina el tiempo que el estudiante tiene para devolverlo. Ellos pueden contestar el instrumento a puño y letra, a máquina o mediante computadora y remitir archivo, WORD, PDF, JPG o PNG.



- d) Realice y guarde una captura de pantalla de la entrega del instrumento por parte del estudiante, **como evidencia que la SA/DEE solicitaría solo en caso de cualquier aclaración.**
- e) Realice el seguimiento hasta recabar todos los instrumentos.

En esta modalidad es válido:

- Aplicar el instrumento vía telefónica anotando las respuestas del estudiante con puño y letra del personal de CECATI.
- Habilitar el instrumento en una plataforma en línea gratuita como por ejemplo formulario de Google y remitir liga de acceso al estudiante.

**Para curso en modalidad mixta o híbrida:**

Se deberá aplicar el proceso de la modalidad presencial aprovechando la asistencia de los estudiantes en las sesiones que se lleven a cabo en el plantel.

**IMPORTANTE:**

En los cuatro tipos de instrumento se debe respetar la estructura y contenido del mismo y **no hacer modificaciones**. Si el instrumento es habilitado en línea, debe incluir todas las preguntas y opciones de respuesta, desde la sección de datos de identificación del estudiante hasta la pregunta final abierta.



## ¿Cómo se elabora el Informe de evaluación?

Una vez aplicados los cuatro tipos de instrumentos, el jefe inmediato debe elaborar un Informe de evaluación dirigido al docente evaluado, a fin de retroalimentar su práctica con información útil, pertinente y veraz, para ello debe:

- Revisar y analizar las respuestas de los estudiantes, de todos los grupos que contestaron el instrumento (considerando que los estudiantes marcaron con “X” las fortalezas y dejaron en blanco las áreas de oportunidad). Identificar y escribir en forma puntual, en el informe de evaluación, las fortalezas y áreas de oportunidad que tuvieron mayor frecuencia, así como los comentarios más relevantes de los estudiantes.
- Revisar y analizar las respuestas que el docente refiere en el instrumento de Autoevaluación. Identificar áreas de oportunidad y escribir en forma puntual, en el informe de evaluación, las acciones que se van a emprender para solventarlas.
- Revisar y analizar las respuestas asentadas en los dos instrumentos de docente par (considerando que los docentes marcaron con “X” las fortalezas y dejaron en blanco las áreas de oportunidad). Identificar y escribir en forma puntual, en el informe de evaluación, las fortalezas y áreas de oportunidad que tuvieron coincidencia, así como los comentarios más relevantes de los docentes.
- Revisar las respuestas asentadas en el Instrumento del Jefe inmediato o Responsable, e identificar y escribir en forma puntual, en el informe de evaluación, las fortalezas y áreas de oportunidad relevantes.
- Anexar al informe, **copia** física o digital de los instrumentos aplicados y entregar al docente evaluado.



## ¿Qué documentación se envía a la Dirección General?

- Oficio de la SCEO/AEO solicitando a la SA la Validación Académica para fines de continuidad o efectos abiertos.
- Oficio del CECATI solicitando a la SCEO/AEO la gestión de la Validación Académica para fines de continuidad o efectos abiertos.
- Informe de evaluación con el acuse de recibo del docente evaluado.
- Registro de Inscripción, Acreditación y Certificación (RIAC) firmado y sellado, de los cursos impartidos en los primeros cuatro meses del nombramiento vigente del docente evaluado.
- Instrumentos de evaluación aplicados. En caso de que el instrumento de evaluación de estudiantes se haya habilitado en línea, se deberá remitir base de datos con el registro de todas las entradas.
- Documento de acreditación del curso de formación docente referido en el numeral Octogésimo octavo de los *Lineamientos para el reclutamiento, admisión y continuidad en la función docente en los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial de la DGCFT*:

“Durante los cinco meses y medio, además de impartir los cursos de la especialidad ocupacional que se ajusten al tiempo de contratación y a las horas nombramiento, el docente de nuevo ingreso deberá acreditar al menos el curso de formación docente, específico de la formación para y en el trabajo, que determine la DT y que será impartido por el CIDFORT”

Este último documento se solicita sólo para la validación académica con fines de continuidad.



## ¿Cómo se envía la documentación al Área Central?

Toda la documentación referida en el punto anterior, debe remitirse de manera electrónica a la SA, bajo el proceso siguiente:

1. Cada SCEO/AEO tiene un **link personalizado** que le fue proporcionado en el año 2018 por el DEE y que le da acceso a la carpeta de su estado, ubicada en la aplicación *One Drive* del correo electrónico institucional.
2. El SCEO/AEO entrará al link y a la carpeta de su Estado, en ella encontrará una carpeta por cada uno de los planteles a su cargo.
3. El SCEO/AEO entrará a la carpeta del CECATI de adscripción del docente evaluado y creará una nueva carpeta para guardar su documentación. **Se crea una carpeta por cada docente evaluado**, nombrándola de la siguiente forma:

Año\_ Número de CECATI\_ Número de oficio mediante el cual solicita validación académica (solo el consecutivo) \_ Iniciales de nombre y apellido del docente evaluado. **Ejemplo: 2021\_153\_0010\_JPP.**

4. En la carpeta creada debe guardar la documentación del docente evaluado, **escaneada en archivos PDF**, que no excedan la optimización del tamaño en KiloByte (KB), es decir **nunca en MegaByte (MG)**, y **atendiendo puntualmente las especificaciones** que se muestran en la tabla siguiente:

Nombre del archivo PDF	Contenido
Oficio SCEO o AEO y número (solo el consecutivo)  Ejemplo:  Oficio SCEO 0010	Oficio de la SCEO/AEO dirigido a la SA solicitando validación académica para fines de continuidad o efectos abiertos.



Nombre del archivo PDF	Contenido
Oficio CECATI y número (solo el consecutivo) Ejemplo: Oficio CECATI 0301	Oficio del CECATI dirigido a la SCEO/AEO solicitando gestión de la validación académica para fines de continuidad o efectos abiertos.
Informe	Informe de evaluación dirigido al docente evaluado para retroalimentar su práctica, <b>con acuse de recibo.</b>
RIAC	<b>En un solo archivo PDF</b> , se debe escanear la totalidad de los RIAC que acrediten los cursos impartidos durante los primeros cuatro meses de desempeño del nombramiento vigente.
Número de grupo conforme a RIAC. Ejemplo: 12017081020126	En un solo archivo PDF, se debe integrar la totalidad de los instrumentos aplicados a estudiantes del mismo grupo. <b>Se debe integrar un archivo PDF por cada grupo evaluado.</b>
Autoevaluación	Instrumento de autoevaluación.
Pares	<b>En un solo archivo PDF</b> , se deben integrar los dos Instrumentos aplicados a docentes par.
Jefe inmediato	Instrumento contestado por el jefe inmediato debidamente firmado.



Nombre del archivo PDF	Contenido
Acreditación	Documento de acreditación del curso de formación docente expedido por el CIDFORT.

5. La SCEO/AEO a través de correo electrónico notificará al DEE, que ha creado la carpeta del docente en ONE DRIVE y en respuesta recibirá una confirmación de acuse de recibo, siempre y cuando la carpeta contenga toda la información y especificaciones referidas en esta Guía. Posteriormente, mediante correo electrónico institucional se le enviará el oficio de respuesta de la SA.

### ¿Cuándo se envía la documentación al Área Central?

Las solicitudes de validación académica para fines de **continuidad** (segundo nombramiento con efectos limitados), se envían en cuanto se cumplan los cuatro primeros meses de los efectos del primer nombramiento.

Las solicitudes de validación académica para fines de **efectos abiertos** (nombramiento con efectos ilimitados), se envían un mes antes de concluir los efectos del segundo nombramiento.

Es importante que considere que, con base en la Circular No. 254.17/004 del 23 de febrero de 2017, los efectos del primer nombramiento son de cinco meses y medio y del segundo de seis meses, cumpliendo así una antigüedad de once meses y medio para gestionar los efectos abiertos.



## ¿Quién me puede apoyar si tengo alguna duda?

La atención de dudas se puede hacer a través del Departamento de Evaluación Educativa al correo electrónico [depto.evaluacioneducativa@dgcft.sems.gob.mx](mailto:depto.evaluacioneducativa@dgcft.sems.gob.mx) y al teléfono 36018550, extensiones 63828 y 63827.

Es importante mencionar que esta Guía y los instrumentos no sustituyen la supervisión que el Jefe inmediato o Responsable debe hacer durante el curso.

*La evaluación favorece la cultura de mejora continua en beneficio de la formación de nuestros estudiantes, así como el desarrollo profesional del docente. Agradecemos tu compromiso con esta labor.*

Dirección General de Centros de Formación para el Trabajo  
Dirección Técnica  
Subdirección Académica  
Departamento de Evaluación Educativa

