UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de octubre de 2012

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
Maestría en Administración y Planificación Educativa

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL CAGÚAN DEL MUNICIPIO DE NEIVA, HUILA, AÑO 2018

CARLOS ANDRES GUEVARA PARRA.

Panamá, noviembre de 2018

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DE EDUCACIÓN, CIENCIA Y TECNOLOGÍA

Decreto Ejecutivo 575 del 21 de julio de 2004
Acreditada mediante Resolución N° 15 del 31 de octubre de 2012

Facultad de Humanidades y Ciencias Educación

Maestría en Administración y Planificación Educativa

LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE Y SU INCIDENCIA EN LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS EN LOS ESTUDIANTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL CAGÚAN DEL MUNICIPIO DE NEIVA, HUILA, AÑO 2018

Informe presentado como requisito para optar al grado de Magister en Ciencias de la Educación

Autor: Carlos Andrés Guevara Parra

Tutor: Javier Darío Canabal Guzmán

Panamá, noviembre de 2018

Resumen

El presente trabajo de grado titulado “la evaluación de desempeño docente y su incidencia en la evaluación por competencias en los estudiantes de la institución educativa el Caguán del municipio de Neiva, Huila, año 2018”, se efectuó con el objetivo de desarrollar una propuesta de evaluación de desempeño docente en la que se tome como base la práctica del que hacer pedagógico y que permita un seguimiento por competencias en los estudiantes de la Institución Educativa durante el año escolar 2018.

Este proceso investigativo se apoyó en los procedimientos de la investigación cuantitativa, de tipo experimental y diseño de pre experimental; para buscar fortalecer los procesos pedagógicos realizados por los maestros en los proyectos de aula, que busquen mejorar su desempeño, se utilizaron como instrumentos de investigación la observación y la encuesta, las cuales permitieron avanzar en este proceso para dar solución a una problemática establecida.

La implementación de la evaluación de desempeño por medio de la propuesta “de una pauta o protocolo de seguimiento a la labor docente”, evidencio a través del mejoramiento continuo (producto de los procesos de la labor docente en el aula), que el 80% de los estudiantes presentaron intereses y motivaciones en las clases orientadas, así como la recontextualización de las prácticas docentes, generaron nuevas expectativas para fortalecer los procesos formativos tanto de docentes como de los estudiantes.

Con la propuesta se pudo concientizar a los directivos y docentes de la importancia de realizar una evaluación de desempeño objetiva en donde haya un cambio de actitud por parte del docente para realizar una orientación del plan de aula que colme las expectativas de los estudiantes y siga las orientaciones del MEN para favorecer la calidad educativa en la Institución.

Palabras clave: evaluación docente, gestión académica, gestión pedagógica, calidad educativa.

UNIEDT

Abstract

The present work of degree titled "the evaluation of educational performance and its incidence in the evaluation by competitions in the students of the educational institution the Caguán of the municipality of Neiva, Huila, year 2018", was carried out with the objective of developing a proposal of evaluation of teacher performance in which the pedagogical practice is taken as a basis and which allows the evaluation by competences in the students of the educational Institution during the 2018 school year.

The research was based on the procedures of quantitative research, experimental type and pre experimental design; To seek to strengthen the pedagogical processes carried out by teachers in classroom projects, which seek to improve their performance, observation and survey were used as research instruments, which allowed progress in research.

The implementation of the performance evaluation by means of the proposal "of a guideline or protocol of follow-up to the teaching work", evidenced through the continuous improvement (product of the processes of the teaching work in the classroom), that 80% of the students presented interests and motivations in the oriented classes, as well as the recontextualization of the teaching practices, generated new expectations to strengthen the formative processes of both teachers and students.

With the proposal, managers and teachers were made aware of the importance of performing an objective performance evaluation where there is a change of attitude on the part of the teacher to make an orientation of the

classroom plan that meets the expectations of the students and follows the orientations of the MEN to favor the educational quality in the Institution.

Key words: teaching evaluation, academic management, pedagogical management, educational quality.

Dedicatoria

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además su infinita bondad y amor.

A mi madre Doris.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada por su amor.

A mis familiares

A mis hermanos Carolina y Gustavo los cuales me han dado palabras de aliento en momentos difíciles, a mis tías Elvira y María Eugenia que siempre me acompañaron con sus oraciones para lograr este trabajo

A mi amigo Julián

Quien en sus días junto a mi acompañó y apoyo todo este proceso que hoy me permite culminar con este resultado.

A mis maestros

Elizabeth Polanco, Gabriel Polo por su gran apoyo y culminación de este logro con sus consejos y asesorías frente a los procesos de investigación.

Agradecimientos

Gracias a Dios por permitirme tener las ganas de salir adelante, brindándome la fortaleza de hacer las cosas de la mejor manera.

Agradezco la Universidad Metropolitana de Ciencia y Tecnología “UMECIT” por haberme aceptado ser parte de ella y abierto las puertas de su seno científico para poder estudiar mi maestría, así como también a los docentes que brindaron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelante día a día.

Agradezco también a mi asesor PhD y pos doctor Canabal por haberme brindado la oportunidad de recurrir a su capacidad y conocimiento científico, así como también haberme tenido toda la paciencia del mundo para guiarme durante todo el desarrollo de la tesis. Así mismo al profesor Benjamín Castillo Osorio por su aporte metodológico en el desarrollo del proyecto.

Mi agradecimiento también al Lic. Luis Orlando Mosquera Suaza, Rector de la Institución Educativa El Caguán por permitir las instalaciones para el desarrollo del trabajo investigativo en el que se enfoca mi tesis.

Y para finalizar Agradezco a mi familia quien con su paciencia ayudaron a contribuir en el resultado de este proceso, especialmente mi amigo Julián quien fue el que cada día me daba el ánimo para culminar este proceso.

Índice general

Resumen iii

Abstract v

Dedicatoria vii

Agradecimientos viii

Índice general ix

Lista de tablas xiii

Lista de gráficas xvii

Introducción 21

CAPITULO I 23

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA 23

1.1. Descripción de la problemática 23

1.2 Formulación de la pregunta de investigación 29

1.3 Objetivos de la investigación 29

1.3.1 Objetivo general. 29

1.3.2 Objetivos específicos. 29

CAPITULO II 35

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN 35

2.1 Antecedentes de la investigación 35

2.2 Bases teóricas..... 40

2.2.1. Modelo de evaluación de desempeño docente en Colombia. Evalución para mejorar..... 40

2.2.2 Evaluación de desempeño docente..... 47

2.2.3 Importancia de evaluar el desempeño docente. 48

2.2.4 Evaluación de desempeño docente en la Institución Educativa..... 55

2.2.5 Funciones de la evaluación del desempeño docente. 63

2.2.6 Modelos de evaluación de desempeño docente..... 66

2.2.7 La Evaluación desde la perspectiva del docente..... 70

2.2.8 Gestión Académica- Concepto. 75

2.2.9 Gestión Pedagógica. 78

2.2.10 El fin de la educación: Calidad educativa. 88

2.2.11 La Importancia de una Evaluación de Calidad..... 89

2.3 Bases Legales..... 91

CAPÍTULO III 102

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN 102

3.1 Enfoque de la investigación..... 102

3.2 Tipo de investigación. 104

3.3. Diseño de la investigación 104

3.4 Población e informantes claves 105

3.4.1 Población 105

3.4.2 Muestra 105

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos. 106

3.5.1 Técnicas de la investigación. 106

3.5.2 Instrumentos. 108

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos 109

CAPÍTULO IV 110

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS. 110

4.1 Procesamiento de las encuestas. 110

4.1.1 Encuesta a docentes y directivos docentes. 110

4.1.2 Encuesta a estudiantes 137

4.1.3 Encuesta a padres de familia 150

4.1.4 Ficha de observación 162

4.2 Discusión de resultados. 163

CAPÍTULO V 172

5. PROPUESTA DIDÁCTICA 172

5.1 Denominación de la propuesta 172

5.2 Descripción 172

5.3 Fundamentación. 173

5.4 Objetivos 174

5.4.1 Objetivo General 174

5.5 Beneficiarios 175

5.6 Productos 175

5.7 Localización 175

5.8 Metodología 175

5.9 Cronograma 180

5.10 Recursos 180

5.11 Presupuesto 181

5.12 Sistematización de la propuesta 181

CAPÍTULO VI 185

1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 185

6.1 Conclusiones 185

6.2 Recomendaciones 187

Bibliografía 188

ANEXOS 190

UNEOT

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. ACUERDA PAUTAS DE CONVIVENCIA EN SUS PROYECTOS DE AULA. 110

TABLA 2. UTILIZA DISTINTAS ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA LOGRAR APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS. 112

TABLA 3. PLANIFICA SEGÚN EL CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA SU ACTIVIDAD EDUCATIVA. 113

TABLA 4. L DENTRO DEL AULA DE CLASE CREA UN AMBIENTE FAVORABLE PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES. 114

TABLA 5. UTILIZA EN EL DESARROLLO DE SUS CLASES LOS RECURSOS PEDAGÓGICOS PLANIFICADOS. 116

TABLA 6. PRESTA ATENCIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE SUS ESTUDIANTES. 117

TABLA 7. MONITOREA LAS ACTIVIDADES DE AULA Y TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS E INDIVIDUALIDADES DE SUS ESTUDIANTES POR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.....118

TABLA 8. LA EVALUACIÓN A LOS ESTUDIANTES ESTÁ ORIENTADA AL LOGRO DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS. 120

TABLA 9. COMUNICA PREVIAMENTE A LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....121

TABLA 10. COMUNICA Y SOCIALIZA LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A SUS ESTUDIANTES. 122

TABLA 11. CONSIDERA QUE LAS EVALUACIONES APLICADAS SON CLARAS Y ENTENDIBLES POR SUS ESTUDIANTES. 124

TABLA 12. INFORMA LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LOS PADRES DE FAMILIA. 125

TABLA 13. REALIZA RETROALIMENTACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN DE SU EVALUACIÓN ..126

TABLA 14. REALIZA RETROALIMENTACIÓN EN EL USO DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS 128

TABLA 15. REALIZA RETROALIMENTACIÓN CON EL USO DE RECURSOS PEDAGÓGICOS.....129

TABLA 16. SE CAPACITA CONSTANTEMENTE PARA EL MEJORAMIENTO DE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL. 130

TABLA 17. REALIZA UNA AUTOEVALUACIÓN DEL MANEJO DE SUS DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS.....132

TABLA 18. Diligencia los libros reglamentarios adoptados por la Institución Educativa 133

TABLA 19. Diligencia las actas adoptadas por la Institución Educativa 134

TABLA 20. Realiza los proyectos transversales y complementarios, adoptados por la institución educativa 135

TABLA 21. TE SIENTES A GUSTO CON LOS MAESTROS AL RECIBIR CLASE. 137

TABLA 22. LOS DOCENTES REALIZAN CLASES ACTIVAS Y DINÁMICAS. 138

TABLA 23. LOS DOCENTES EXPRESAN EXPECTATIVAS POSITIVAS DE LOS ESTUDIANTES. 139

TABLA 24. LOS DOCENTES REALIZAN ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN Y REFUERZO CON ESTUDIANTES QUE LO NECESITAN. 140

TABLA 25. LOS DOCENTES COMUNICAN CLARAMENTE LOS OBJETIVOS DE CADA CLASE.....142

TABLA 26. LOS DOCENTES PRESTAN ATENCIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE SUS ESTUDIANTES. 143

TABLA 27. LOS DOCENTES MONITOREAN LAS ACTIVIDADES DE AULA Y TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS E INDIVIDUALIDADES DE SUS ESTUDIANTES POR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.....144

TABLA 28. LOS DOCENTES PRESENTAN LOS TEMAS CON MUCHA CLARIDAD. 146

TABLA 29. LOS DOCENTES COMUNICAN PREVIAMENTE A LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....147

TABLA 30. COMUNICA Y SOCIALIZA LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A SUS ESTUDIANTES. 148

TABLA 31. LE INFORMAN SOBRE LA EVALUACIÓN REALIZADA A LOS DOCENTES CADA AÑO.....150

TABLA 32. ESTÁ DE ACUERDO CON EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN.....151

TABLA 33. HA VISTO MAYOR COMPROMISO CON LOS NUEVOS DOCENTES QUE CON LOS ANTIGUOS.....152

TABLA 34. LOS DOCENTES REALIZAN ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN Y REFUERZO CON ESTUDIANTES QUE LO NECESITAN 154

TABLA 35. LOS DOCENTES LOS INVITA A REUNIONES EXTRAORDINARIAS PARA INFORMARLE SOBRE EL DESEMPEÑO DE SU HIJO.....155

TABLA 36. SE CAPACITA CONSTANTEMENTE PARA EL MEJORAMIENTO DE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL.....156

TABLA 37. LOS DOCENTES LES PREGUNTAN SOBRE LOS GUSTOS E INTERESES DE SUS HIJOS.....158

TABLA 38. Diligencia los libros reglamentarios adoptados por la institución educativa 159

TABLA 39. Diligencia las actas adoptadas por la Institución Educativa 160

TABLA 40. Los docentes le informa sobre las acciones que se realizarán para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes . 162

LISTA DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1. ACUERDA PAUTAS DE CONVIVENCIA EN SUS PROYECTOS DE AULA. 111

GRÁFICA 2. UTILIZA DISTINTAS ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS PARA LOGRAR APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS. 112

GRÁFICA 3. PLANIFICA SEGÚN EL CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA SU ACTIVIDAD EDUCATIVA. 113

GRÁFICA 4. L DENTRO DEL AULA DE CLASE CREA UN AMBIENTE FAVORABLE PARA EL DESARROLLO DE LAS ACTIVIDADES. 115

GRÁFICA 5. UTILIZA EN EL DESARROLLO DE SUS CLASES LOS RECURSOS PEDAGÓGICOS PLANIFICADOS. 116

GRÁFICA 6. PRESTA ATENCIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE SUS ESTUDIANTES. 117

GRÁFICA 7. MONITOREA LAS ACTIVIDADES DE AULA Y TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS E INDIVIDUALIDADES DE SUS ESTUDIANTES POR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES.....119

GRÁFICA 8. LA EVALUACIÓN A LOS ESTUDIANTES ESTÁ ORIENTADA AL LOGRO DE APRENDIZAJES SIGNIFICATIVOS. 120

GRÁFICA 9. COMUNICA PREVIAMENTE A LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN.....121

GRÁFICA 10. COMUNICA Y SOCIALIZA LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A SUS ESTUDIANTES. 123

GRÁFICA 11. CONSIDERA QUE LAS EVALUACIONES APLICADAS SON CLARAS Y ENTENDIBLES POR SUS ESTUDIANTES. 124

GRÁFICA 12. INFORMA LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A LOS PADRES DE FAMILIA. 125

GRÁFICA 13. REALIZA RETROALIMENTACIÓN EN LA PLANIFICACIÓN DE SU EVALUACIÓN.....126

GRÁFICA 14. REALIZA RETROALIMENTACIÓN EN EL USO DE ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.....127

GRÁFICA 15. REALIZA RETROALIMENTACIÓN CON EL USO DE RECURSOS PEDAGÓGICOS.....128

GRÁFICA 16. SE CAPACITA CONSTANTEMENTE PARA EL MEJORAMIENTO DE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL. 130

GRÁFICA 17. REALIZA UNA AUTOEVALUACIÓN DEL MANEJO DE SUS DOCUMENTOS PEDAGÓGICOS.....131

GRÁFICA 18. Diligencia los libros reglamentarios adoptados por la Institución Educativa 132

GRÁFICA 19. Diligencia las actas adoptadas por la Institución Educativa 133

GRÁFICA 20. Realiza los proyectos transversales y complementarios, adoptados por la institución educativa . 135

GRÁFICA 21. TE SIENTES A GUSTO CON LOS MAESTROS AL RECIBIR CLASE. 136

GRÁFICA 22. LOS DOCENTES REALIZAN CLASES ACTIVAS Y DINÁMICAS.....137

GRÁFICA 23. LOS DOCENTES EXPRESAN EXPECTATIVAS POSITIVAS DE LOS ESTUDIANTES. 138

GRÁFICA 24. LOS DOCENTES REALIZAN ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN Y REFUERZO CON ESTUDIANTES QUE LO NECESITAN. 140

GRÁFICA 25. LOS DOCENTES COMUNICAN CLARAMENTE LOS OBJETIVOS DE CADA CLASE 141

GRÁFICA 26. LOS DOCENTES PRESTAN ATENCIÓN A LA PROBLEMÁTICA DE SUS ESTUDIANTES. 142

GRÁFICA 27. LOS DOCENTES MONITOREAN LAS ACTIVIDADES DE AULA Y TIENE EN CUENTA LAS DIFERENCIAS E INDIVIDUALIDADES DE SUS ESTUDIANTES POR EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES 144

GRÁFICA 28. LOS DOCENTES PRESENTAN LOS TEMAS CON MUCHA CLARIDAD. 145

GRÁFICA 29. LOS DOCENTES COMUNICAN PREVIAMENTE A LOS ESTUDIANTES LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN 146

GRÁFICA 30. COMUNICA Y SOCIALIZA LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN A SUS ESTUDIANTES. 148

GRÁFICA 31. LE INFORMAN SOBRE LA EVALUACIÓN REALIZADA A LOS DOCENTES CADA AÑO. 149

GRÁFICA 32. ESTÁ DE ACUERDO CON EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES EN LA INSTITUCIÓN 150

GRÁFICA 33. HA VISTO MAYOR COMPROMISO CON LOS NUEVOS DOCENTES QUE CON LOS ANTIGUOS 152

GRÁFICA 34. LOS DOCENTES REALIZAN ACTIVIDADES DE RECUPERACIÓN Y REFUERZO CON ESTUDIANTES QUE LO NECESITAN 153

GRÁFICA 35. LOS DOCENTES LOS INVITA A REUNIONES EXTRAORDINARIAS PARA INFORMARLE SOBRE EL DESEMPEÑO DE SU HIJO.....154

GRÁFICA 36. SE CAPACITA CONSTANTEMENTE PARA EL MEJORAMIENTO DE SU DESEMPEÑO PROFESIONAL. 156

GRÁFICA 37. LOS DOCENTES LES PREGUNTAN SOBRE LOS GUSTOS E INTERESES DE SUS HIJOS. 157

GRÁFICA 38. Diligencia los libros reglamentarios adoptados por la Institución Educativa 158

GRÁFICA 39. Diligencia las actas adoptadas por la Institución Educativa 160

GRÁFICA 40. Los docentes le informa sobre las acciones que se realizarán para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes . 161

Introducción

La evaluación docente entendida por Denis Vaillant, desarrollo profesional docente - 2010 es “un dispositivo de aprendizaje profesional y organizacional que permite orientar y fortalecer la actividad docente, contribuyendo al mejoramiento de los aprendizajes alcanzados por los estudiantes”. Este concepto es adoptado por el Gobierno colombiano y más específicamente por el Ministerio de Educación Nacional. El MEN señala dentro de diferentes decretos y resoluciones los objetivos que buscan al establecer la carrera especial docente y dentro de ella el sistema de evaluación docente que nos permite tener un conjunto de profesores idóneos para el ejercicio de sus funciones.

La preocupación por la calidad educativa en la Institución Educativa El Caguan del municipio de Neiva, influenció e impulsó el desarrollo de la presente investigación en donde se buscó establecer como una evaluación aplicada a un grupo de docentes repercute en calidad educativa institucional.

La práctica docente, es el conjunto de acciones que desempeña un maestro o un profesor al orientar clase. La imagen del docente en su rol de mediador de las personas que tienen la ventaja de acudir a la escuela, demanda de que sea una persona además de erudita, virtuosa (Martínez et al.1989). En este sentido, el docente como agente orientador de cambio al servicio de los estudiantes, no debe olvidar, que su labor, además de transmitir información, es, realizar un proceso de enseñanza significativa y contextualizada para lograr mayor rendimiento académico y el desarrollo integral del estudiante.

La presente tesis se desarrolla en cinco (5) capítulos. En el primer capítulo se encuentra especificado el problema de investigación junto con todos los argumentos para establecer la importancia del tema, dejando unos objetivos claros de lo que se deseó con el desarrollo de la investigación y los productos que se esperaban obtener una vez finalizado; en el segundo capítulo se aborda el marco referencial y establece todos los aspectos que envolvieron a la investigación desde las referencias que se tiene a nivel nacional e internacional sobre la influencia de las evaluaciones de desempeño en los maestros. El marco teórico hace referencia a los resultados y la variable de la evaluación de competencias de los docentes con respecto al desempeño de los estudiantes en el desarrollo de habilidades, evidenciado en los datos producto de pruebas externas e internas.

Toda la metodología de trabajo, planes del mismo, el grupo focalizado, las herramientas de trabajo, estrategias y aplicaciones de procedimientos, instrumentos utilizados se encuentran en el capítulo tres haciendo una descripción de los procesos aplicados durante la recolección.

El capítulo cuatro hace referencia al análisis de los resultados teniendo como base la tabulación y graficación de los datos obtenidos de una manera cuantitativa.

El capítulo cinco hace referencia a la propuesta la cual es diseñada a través de una pauta o protocolo de seguimiento al desempeño docente. Y el sexto capítulo lo relacionado con las conclusiones y recomendaciones.

CAPITULO I

1. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA PROBLEMÁTICA

1.1. Descripción de la problemática

La evaluación de desempeño docente en los docentes, es un proceso que debe darse de manera continua, sistemática, en donde se valora el conjunto de actitudes, rendimiento, comportamiento y competencias del docente, en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones.

Cuando se evalúa a las instituciones educativas en sus diferentes aspectos, se debe tener en cuenta la evaluación de desempeño de los docentes, teniendo como principal objetivo las cualidades personales, la formación profesional y el rendimiento de cada uno de los docentes que labora en la institución educativa.

El Ministerio de Educación Nacional (2008), en su guía metodológica No. 31 “Evaluación Anual de Desempeño Laboral, define la evaluación de desempeño como el proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado.

Siguiendo esta línea, la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como “la ponderación del grado de

cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión" (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Esta evaluación que busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

Es decir que esta evaluación se convierte en un sistema del desenvolvimiento del docente en la Institución Educativa en su cargo, teniendo en cuenta sus funciones y su potencial de desarrollo. Esta evaluación juzga el valor, la excelencia, las cualidades de los docentes en carrera.

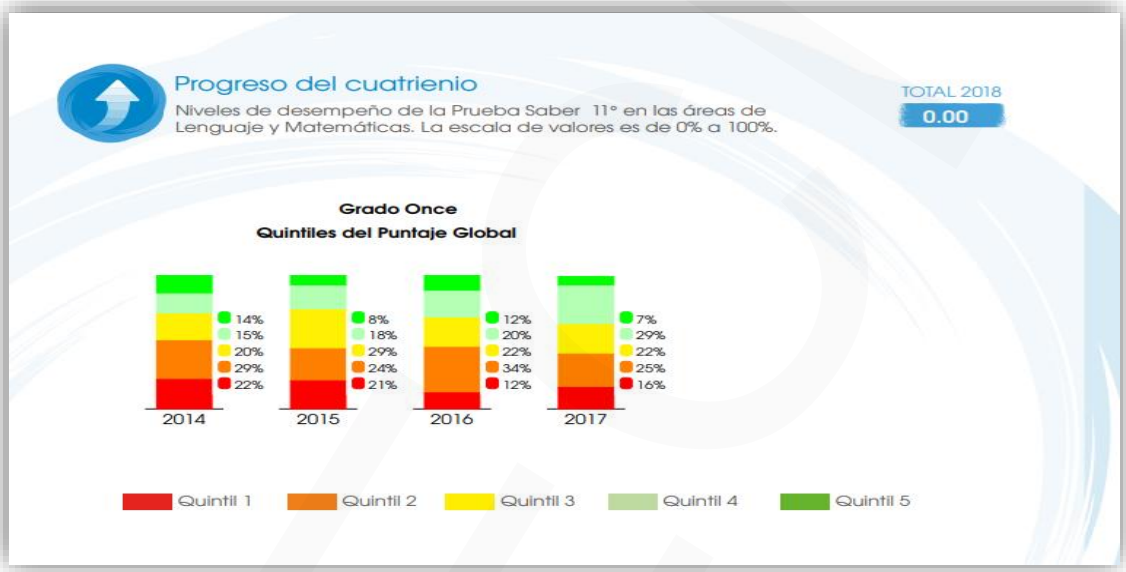
Además, Valdés (2000) en su ponencia presentada en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente señala a la evaluación del desempeño del docente como: Un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad

En relación con las competencias que deben adquirir tanto docentes como estudiantes en el proceso formativo son muchas las definiciones que se tienen, entre ellas se toma la expuesta por Alles, (2000):“Las características fundamentales del hombre que indican formas de comportamiento o de pensar, que generalizan diferentes situaciones y duran por un largo período de tiempo”.

La institución educativa El Caguan del municipio de Neiva, Huila, como establecimiento educativa ha implementado en su proyecto educativo institucional (PEI) y en el sistema institucional de evaluación de estudiantes (SIEE) las diferentes propuestas de evaluación: desde la evaluación cuantitativa centrada en contenidos y objetivos, pasando por el decreto 1860, el cual plantea una evaluación basada en competencias básicas, logros e indicadores, y siguiendo con los decretos 230/2002 y 1290/2009, donde se plantea la evaluación de acuerdo a referentes de calidad: lineamientos y estándares de competencias. Sin embargo en la práctica evaluativa realizada por los docentes en el aula parece no ha pasado lo mismo.

La situación actual de la institución educativa en las pruebas saber no supera la categoría de desempeño medio así mismo se evidencia en las pruebas internas que los estudiantes no responden a las expectativas de los docentes en las evaluaciones, las cuales no las toman en serio y en la mayoría de ocasiones las responden de cualquier manera, demostrando que al realizarla no piensan ni las analizan a hora de evaluar.

Grafica 1. Progreso del cuatrienio tomado del I.S.C.E Institución Educativa el Caguán 2014 – 2017

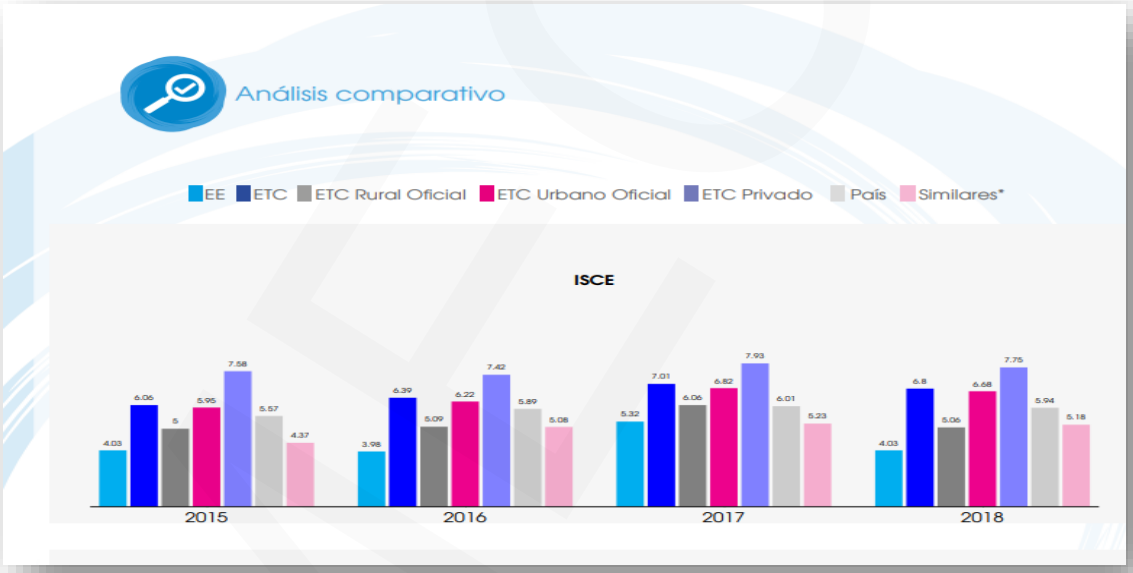


Fuente: MEN. Progreso del cuatrienio tomado del I.S.C.E Institución Educativa el Caguan 2014 – 2017.

Atendiendo a la gráfica del ISCE en relación a los años 2014 al 2017 en relación a las áreas de lenguaje y matemáticas se puede apreciar que en el año 2016 en el Quintil 1 se tuvo un 16% y en el 2017 se logró un 16%; en el Quintil 2 e el 2016 se obtuvo un 34% y el 2017 un 25%; en el Quintil 3 en el 2016 y 2017 se obtuvo un 22%; en el Quintil 4 en el 2016 se obtuvo un 20% y en el 2017 un 29% y en el Quintil 5 en el 2016 se obtuvo un 12% mientras que en el 2017 se obtuvo un 7%; en general los resultados fluctúan entre los años 2014 y 2017 entre el Quintil 1 y 2 que es donde se ubican los estudiantes con desempeño bajo y básico y muy poco porcentaje logra el Quintil 5 que sería el resultado esperado. Esto evidencia que los resultados de grado once en pruebas SABER, no son los esperados respecto a la

calidad los cuales pueden tener relación con la evaluación anual de desempeño de los docentes; puesto que en el plan de mejoramiento institucional se le solicita a los docentes mejorar el ISCE en las pruebas externas SABER 11.

Gráfico 2. Análisis Comparativo de I.S.C.E estudiantes de la media en pruebas saber 2014-2017

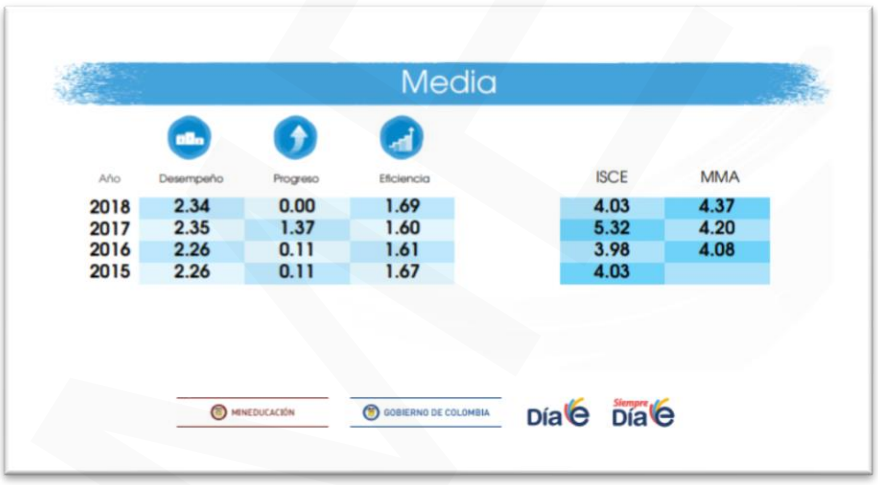


Fuente: MEN. Análisis Comparativo de I.S.C.E estudiantes de la media en pruebas saber 2014-2017

En la gráfica se evidencia que en los últimos cuatro años el establecimiento educativo (EE) siempre ha estado por debajo de los índices con respecto a las instituciones educativas; se observa que en el 2018 únicamente llego a un 4,03 no logrando superar a ninguna secretaria certificada. Así mismo los estudiantes manifiestan que las clases de los docentes son aburridas, que lo

único que hacen en el aula es copiar, que la evaluación siempre son previas escritas o trabajos escritos; por otra parte los directivos docentes (coordinador) al analizar los diferentes resultados manifiestan que los docentes, todavía están evaluado al estilo tradicional, por contenidos, que no hay métodos innovadores al realizar la evaluación, que las prácticas evaluativas de los docentes no corresponden a lo planteado en el SIEE; entre tanto los padres de familia o acudientes de los estudiantes tienen una participación pasiva referente a los diferentes posiciones y terminan aceptando los resultados y admitiendo que los únicos responsables de los resultados positivos o no, son los estudiantes.

Gráfica 3. Comparativo índice sintético de la calidad educativa.



Fuente: MEN. Resultados I.S.C.E Institución educativa El Caguan 2014-2017

De acuerdo al I.S.C.E se observa no alcanzo lo esperado que era 4,37 cuando su resultado fue el 4,03. Es decir se puede deducir que la calidad educativa tiene relación con la evaluación docente ya que esta debe tener en cuenta aspectos como: la gestión académica que evalúa los aspectos de

dominio curricular, planeación y organización académica, pedagogía y didáctica y evaluación de aprendizajes. Esta gestión comprende el dominio de contenidos de las áreas a cargo y las competencias para el desarrollo de actividades de planeación y organización académica, acordes con el Proyecto Educativo Institucional.

De lo anteriormente expuesto surge la siguiente pregunta de investigación:

1.2 Formulación de la pregunta de investigación

¿Cuál es la incidencia de la evaluación de desempeño docente en la evaluación por competencias en los estudiantes de la Institución Educativa El Caguán del Municipio de Neiva, Huila?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

Realizar una propuesta de evaluación de desempeño docente en la que se tome como base la práctica docente y que permita la evaluación por competencias en los estudiantes de la Institución Educativa El Caguan del Municipio de Neiva, Huila, en el año 2018.

1.3.2 Objetivos específicos.

1) Diagnosticar la manera de realizar la evaluación de desempeño de los docentes en la institución educativa El Caguan del municipio de Neiva.
2) Diagnosticar las concepciones de evaluación con estudiantes que orientan la práctica docente en los educadores de la Institución Educativa.
3) Diseñar un instrumento de Evaluación del Desempeño del Docente basado en la evaluación en competencias con los estudiantes de la Institución Educativa El Caguan del municipio de Neiva, Huila

UNIET

1.4 Justificación e impacto

La evaluación de desempeño docente en las instituciones educativas se ha convertido en un proceso de mejoramiento constante sobre todo en los procesos de gestión académica. Esta evaluación se ha definido como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Así mismo los resultados de evaluación de las instituciones educativas tienen en cuenta las evaluaciones internas y externas en las diferentes áreas del conocimiento. La forma de evaluar en el aula por parte de los docentes han generado la necesidad de revisar cada uno de los elementos intervinientes en ella, su función de aprendizaje, de comprensión de la realidad, con el objetivo de diseñar nuevas prácticas evaluativas y estrategias, que le permitan pasar de ser solo un instrumento a ser un proceso inherente a la educación.

Los docentes a través de sus desempeños de planificación académica deben concentrarse en los sucesos del día a día, en observar y buscar información para establecer cómo están aprendiendo los estudiantes; qué necesitan aprender; dónde es necesario aclarar, reforzar o consolidar conceptos y procesos entre otros, para contribuir a formarlos como seres competentes (MEN, 2009, p. 6).

La evaluación ejercida por parte de los docentes es un proceso inherente al proceso de evaluación de desempeño docente, ya que la evaluación es un producto de un proceso informal o formal, cada docente a lo largo de su experiencia pedagógica ha construido sus propias prácticas evaluativas, en las que han influido: los conocimientos que tiene de sus estudiantes, su percepción sobre evaluación, el proceso mismo de evaluación, el sistema de evaluación institucional de estudiantes (SIEE), entre otros. Por lo tanto caracterizar las prácticas evaluativas de los docentes y con ello sus fines, técnicas, tiempos, instrumentos, procedimientos y su coherencia con el sistema de evaluación institucional, como con el sistema de evaluación de desempeño docente, es una investigación que permitirá evidenciar las practicas evaluativas de los docentes de la institución educativa, el conocimiento y apropiación del sistema de evaluación, la percepción de la evaluación por parte de los estudiantes.

El desempeño docente en la institución educativa en el contexto de su práctica evaluativa tiene un impacto importante en los estudiantes, es decir, que la práctica que realiza el docente en formar estudiantes competentes, las cuales se pueden evidenciar en los resultados de realizar evaluaciones en competencias, es empleada para mejorar los procesos de enseñanza-aprendizaje y justifica en las instituciones la exclusión, repitencia y clasificación de los estudiantes. De esta manera los estudiantes no son los únicos responsables de la calidad educativa con respecto a los resultados en las evaluaciones tanto internas como externas, sino, que el proceso formativo recae en todos los entes de la institución como son las directivas, padres de familia y docentes, quienes son los responsables del proceso evaluativo.

El propósito de esta tesis va más allá de realizar una propuesta de evaluación de desempeño docente que tome como base la práctica docente para la evaluación por competencias en los estudiantes de la Institución Educativa El Caguan del Municipio de Neiva, Huila. Se busca diseñar un instrumento que realice aportes a la labor de los docentes y no solo de ellos, sino de sus directivos y coordinadores con el fin de evaluar al personal docente con respecto a los métodos de evaluación en competencias que realizan con los estudiantes para aplicar estrategias de mejoramiento que fortalezcan sus debilidades. Es necesario tanto como docente y directivo saber cuáles son esas aptitudes que debe haber en la institución, para mejorarlas, estudiarlas y de ser factible, crearlas.

De acuerdo con lo expuesto se busca revisar las formas de evaluar, acordar mejoramiento según su evaluación de desempeño como de la evaluación realizada en competencias a sus estudiantes con el fin de apoyar las prácticas exitosas y retroalimentar los procesos de evaluación, fortaleciendo de esta manera los procesos de enseñanza-aprendizaje que se vienen realizando dentro de la institución educativa.

La investigación está acorde a las directrices exigidas por la universidad UMECIT en relación a la línea de investigación, la cual es educación y sociedad, esta línea surge de la valoración de la educación como el principal factor auspiciador del desarrollo de la sociedad, tomando en cuenta que, a través de su praxis se configura el conjunto de conocimientos aplicables a la creación de soluciones dignas a las principales necesidades y expectativas del hombre. La línea apunta a una concepción sistémica integrada donde se desarrolla el pensamiento educativo con una visión social y humanística.

La investigación proporciona un importante impacto educativo en relación con la evaluación de desempeño de los docentes en cuanto que tiene en cuenta la gestión académica en relación con el proceso de formación (enseñanza-aprendizaje), sobre todo en lo relacionado con la forma de evaluar a los estudiantes para determinar si tienen los conocimientos formativos en competencias en las diferentes áreas del conocimiento. Así mismo tiene en cuenta tanto a directivos como estudiantes para evaluar su forma de desempeño como agente evaluador en competencias.

UNEFA

CAPITULO II

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes de la investigación

En primera instancia se encuentra Barreto, C. (2012).con su tesis titulada ”Evaluación de la calidad del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario José Benigno Iglesias, de la parroquia Biblián, del cantón Biblián, de la provincia del Cañar, durante el año académico 2011-2012.”, de la presente investigación se pretende identificar que en las instituciones de educación básica y de bachillerato del Ecuador existe la preocupación de que no se realiza en forma óptima la evaluación de la gestión institucional, especialmente en cuanto se refiere al desempeño profesional docente y directivo. Las razones son diversas, la poca capacitación de los decentes , la falta de infraestructura y tecnología debido a la poca inversión del Estado, para comprobar o refutar esto se ha hecho una investigación del desempeño docente y directivo en el Instituto Superior Agropecuario “José Benigno Iglesias” del Cantón Biblián, se aplicó encuestas a los estudiantes de la sección nocturna, profesores, miembros del consejo Directivo, Rector, Inspector; además se aplicó una ficha de observación en las clases de los docentes. Se pudo detectar que los docentes se van adaptando a los cambios que exige el Ministerio de Educación, debiendo mejorar en aspectos puntuales, como una mejor vinculación con la comunidad, así como un acercamiento mayor, con las necesidades e

inquietudes de sus estudiantes, y que a nivel general se debe buscar utilizar de mejor manera las tecnologías de la comunicación

En cuanto a las conclusiones, se aprecia que el instrumento coevaluación de los docentes realizados por el Inspector obtiene un puntaje de: 8,8/10 teniéndose como fortalezas la asistencia puntual a clases por parte de los docentes, buena relación afectiva entre docentes y estudiantes y el cumplimiento de la normativa institucional y como aspectos negativos escaso uso de las tecnologías de información en su clase y falta de investigación de nuevas formas de enseñanza en el área que dictan.

En segunda instancia Bernal, H. (2014), con su tesis titulada “diseño de un proceso de seguimiento académico de la evaluación de los estudiantes de educación básica secundaria de la IEM Juan XXIII de Facatativá para evidenciar el desarrollo del conocimiento matemático”; el campo de estudio de ésta investigación es el seguimiento del desempeño académico de los estudiantes en el área de matemáticas. El mejoramiento del sistema de evaluación de los aprendizajes, desde los docentes, mediante una herramienta de seguimiento académico validada y aplicable a los estudiantes. Es decir, el proceso permanente de evaluación del aprendizaje del estudiantado de educación básica secundaria de los grados octavo y noveno desde el quehacer docente. Evaluación como unos de los componentes fundamentales del acto educativo, de la práctica docente y el proceso de aprendizaje.

Referente a las conclusiones se han establecido fundamentos teóricos en torno a las categorías de diseño pedagógico curricular, prácticas pedagógicas, seguimiento académico y conocimiento matemático que

permiten la construcción la fundamentación argumentada del proceso de seguimiento académico para el nivel de educación básica de la institución. Ligado a ello, se analizó el marco político y jurídico que orienta el sistema de evaluación en la educación básica secundaria de dicha institución educativa.

En tercera instancia se encuentra Vargas, E. (2014). Con su tesis titulada "Prácticas evaluativas en la educación básica primaria en el Municipio de Pereira., quien planteó como objetivo general: Comprender el sentido de las prácticas evaluativas realizadas por los docentes de la Educación Básica Primaria del sector oficial en el municipio de Pereira con el fin de construir teoría acerca de éstas. En la investigación se consideró importante indagar por el sentido de la evaluación, el por qué y el para qué de ésta; cuál es el sentido que tiene para los docentes y cuáles son sus prácticas evaluativas; cuáles son los niveles de participación de los niños y las niñas en su propia evaluación y qué aspectos del desarrollo integral evalúan los docentes. Las respuestas a estas preguntas permitieron construir una teoría referente a los niños y las niñas como sujetos de evaluación, la cual implica procesos permanentes de evaluación integral que tenga en cuenta los diferentes ámbitos del desarrollo del ser humano; para hacerlos visibles como personas activas en su proceso educativo y, por consiguiente, en su proceso evaluativo.

En cuanto a las conclusiones se observó que se encuentra el acompañamiento que la institución hace en los procesos evaluativos de los estudiantes, entre los más relevantes se puede evidenciar dos tendencias, la primera de ellas hace alusión a los docentes, en donde expresan falencias

en los proceso evaluativos que les permite crear estrategias para abordar las dificultades con sus estudiantes.

En cuarta instancia se encuentra Cárdenas, S. & Chamorro, W. (2014), con su tesis titulada “La carrera profesional docente bajo el decreto 1278 de 2002 en los municipios no certificados del departamento de Nariño”; la investigación se centra en el ejercicio de la profesión docente en el departamento de Nariño de acuerdo a lo establecido en el decreto 1278 de 2002 como estatuto de profesionalización docente. Se busca establecer el resultado del proceso de profesionalización docente bajo el nuevo decreto en los docentes de la Secretaria de Educación Departamental identificando en primer lugar condiciones profesionales de los nuevos docentes; en segundo lugar estableciendo resultados de los resultados de la prueba de ingreso en docentes licenciados y docentes no licenciados; en tercer lugar determinar cuáles son los resultados en las evaluaciones de desempeño y competencias para cada grupo de estudio y en cueto lugar conocer la percepción de los directivos docentes con el desempeño de los docentes licenciados y no licenciados.

En quinta instancia se encuentra a Palomino, F. (2012). Con su tesis titulada “El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres.” Esta investigación aborda el tema del desempeño del docente y la influencia que tiene en el aprendizaje de los estudiantes universitarios de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. El diseño de la investigación es descriptivo correlacional de base no experimental y de corte transversal, se presenta las principales características del desempeño y la relación existente entre éste y el

aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres 2012.

El presente estudio se realizó en la sede de Santa Anita, Ciudad Universitaria con una población 3,330 estudiantes de Estudios Generales; por tanto para el estudio cuantitativo se realizó un muestreo de aleatorio simple. Para el tamaño de la muestra se usó parámetros convencionales (error=5%, confianza=95%, N=3330, heterogeneidad p.q=50%) y fue estimada en 345 estudiantes, con un nivel de confianza de 95%. Se usó un instrumento, de elaboración propia, que permitió medir el desempeño del docente.

Se Utilizó la escala tipo Likert de seis alternativas de respuesta y de23 ítems. Esta escala mide el desempeño docente desde la perspectiva de los estudiantes, y se evalúa cuatro dimensiones: a) Estrategias didácticas, b) Materiales didácticos, c) Capacidades pedagógicas y d) Responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales. Como resultado se encontró que existe relación entre el desempeño del docente y el aprendizaje del estudiante de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres. Es decir, mientras más óptimo es el desempeño del docente mayor es el aprendizaje de los estudiantes. Dentro del desempeño del docente las “Estrategias didácticas” son las que más impactan el “Aprendizaje de los estudiantes” y la correlación es positiva y moderada (rs=0.507; p=0.008) lo que implica que a mayor Estrategia didáctica del docente mayor será el rendimiento académico del estudiante lo cual se verá reflejado en las notas obtenidas en sus evaluaciones teóricas y prácticas.

En sexta instancia se encuentra a Morazan, S. (2013), con su tesis titulada “Competencias docentes y su relación con el rendimiento académico en la

asignatura de matemáticas en las instituciones de educación media del municipio de Danlí". Su objetivo general fue analizar la relación entre las competencias docentes y el rendimiento académico de los estudiantes de educación media. Se pretende realizar un estudio sobre las competencias docentes y relación con el rendimiento académico en matemáticas de los estudiates de las instituciones de educación media.

2.2 Bases teóricas

A continuación se relacionan las posturas que varios autores hacen sobre los planteamientos principales de la investigación y los aspectos legales que sustentan dichos planteamientos.

2.2.1. Modelo de evaluación de desempeño docente en Colombia. Evalución para mejorar.

Según el Manual de la evaluación de desempeño editado por el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2003, p. 5-8). Atendiendo al modelo de evaluación de desempeño docente los colombianos empeñados en mejorar la calidad de la educación y en generar estrategias para que sea posible. Una de esas estrategias es "Evaluar para mejorar".

Solo se puede mejorar y lograr mayor calidad, si se sabe en dónde estamos y cómo estamos en relación con unos objetivos y unas me- tas. Una de las metas de calidad es lograr que todos los niños y las niñas asistan a las instituciones educativas, aprendan lo que deben aprender, en el momento

oportuno y con excelentes resultados. Para saber si esta meta se está logrando, es necesario identificar qué sa- ben los estudiantes y cómo se desempeñan, y cómo se comprometen los maestros con la formación de sus estudiantes. Saber esto, implica evaluar los aprendizajes de los estudiantes y el desempeño de los docentes y directivos docentes.

La evaluación es un medio que permite conocer los aciertos y las equivocaciones, verificar si los procesos para alcanzar las metas son adecuados y si el logro de los resultados es conveniente o inconve- niente con respecto a los propósitos. Esto nos permite crear alterna- tivas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sec- tor educativo para avanzar más rápidamente La evaluación se ve como una unidad de acción-reflexión-acción, que da la posibilidad de ahondar en la comprensión de los fenómenos, en la orientación que se les quiere dar y en la calidad con que se ejecutan y no como un mero ejercicio técnico para obtener resultados.

Por tanto, la estrategia “evaluar para mejorar” busca construir una cultura que permita ver la evaluación como una herramienta que lleva a la reflexión sobre la acción realizada y los resultados obtenidos, con el fin de diseñar planes de mejoramiento institucional encaminados a superar de manera sistemática las dificultades en el alcance de los logros. Busca que la evaluación se convierta en una práctica social capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos, sobre la base de conocer las exigencias del país y de establecer acciones apropiadas para el mejoramiento de la calidad y el logro de las metas.

2.2.1.1 Todos nos debemos evaluar

“Evaluar para mejorar” centra su acción en unos fines y objetivos cla- ros que identifican la filosofía que motiva la estrategia de evaluación en tres campos específicos:

- Instituciones
- Estudiantes
- Docentes y directivos docentes.

Una evaluación en estos tres campos, orientada toda al mejoramiento y cambio positivo de cada uno de los actores, hace posible garantizar a los estudiantes, que sus aprendizajes serán mejores y su compe- tencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficien- tes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país.

2.2.1.2 Evaluación de las Instituciones

Desde 1997, se ha venido implementando en las instituciones educa- tivas, la autoevaluación institucional en torno al desarrollo del PEI, como un mecanismo autorregulador sobre las metas alcanzadas, de acuerdo con los objetivos propuestos en cada uno de sus componen- tes: administrativo, pedagógico y de proyección a la comunidad.

Los planes de mejoramiento anual, fundamentados en el análisis de los resultados logrados por la institución en su autoevaluación, en un año lectivo,

se convierten en estrategias renovadoras de la vida de la organización. La institución es el contexto en el que se materializan los objetivos de aprendizaje y de desarrollo de los estudiantes, docen- tes y directivos.

2.2.1.3 Evaluación de los Estudiantes

La evaluación de los estudiantes se viene realizando desde 1991, a través de las pruebas Saber aplicadas en varias regiones, a un grupo muestral de estudiantes de los grados 3°, 5°, 7° y 9°, en lenguaje, matemáticas, ciencias y sociales. Desde el 2002 se vienen haciendo evaluaciones censales en lenguaje y matemáticas a estudiantes de los grados 5° y 9° de todo el país. Los resultados de estas pruebas así como los obtenidos en pruebas internacionales, le han permitido al país saber cuánto saben los estudiantes y cuál es el nivel alcanzado en la comprensión y manejo de cada una de esas áreas de formación.

Se han encontrado serias deficiencias en los aprendizajes y en la utilización de éstos en la vida cotidiana, con grandes inequidades en- tre los aprendizajes de algunos niños y niñas de determinadas institu- ciones y zonas del país, en relación con otros niños y niñas de su misma edad y grado escolar de otras zonas e instituciones educati- vas. Esto ha llevado a estructurar estándares básicos de lenguaje, matemáticas, ciencias y comportamientos ciudadanos, para que tan- to maestros como padres de familia y estudiantes, tengan referentes claros sobre lo que todos los niños, niñas y jóvenes del país deben aprender y hacer con lo que saben.

Con los estándares básicos como referentes y los resultados de las evaluaciones, el análisis de sus causas y consecuencias, cada insti- tución educativa está en la posibilidad de diseñar y desarrollar planes de mejoramiento orientados al cambio de sus métodos pedagógicos con miras a generar mayores aprendizajes en los estudiantes, en los docentes y en la institución educativa.

2.2.1.4 Evaluación de los Directivos Docentes

Un aspecto importante en la evaluación institucional es la evaluación del desempeño de los directivos docentes de las instituciones educa- tivas. El rector, el director escolar y el coordinador desempeñan funciones de gran importancia para el logro de los resultados educativos.

La experiencia de algunas secretarías de educación permite concluir que la gestión académica, la gestión de personal y la gestión adminis- trativa reflejan el compromiso y la capacidad directiva de quienes lideran las actividades institucionales.

En la gestión general de las instituciones el desempeño del directivo incide de manera definitiva en el desarrollo del PEI, la aplicación de las políticas nacionales y regionales, el clima organizacional, el traba- jo en equipo, la mediación en los conflictos, la participación de toda la comunidad, la articulación con el sector productivo y el cumplimiento de normas.

El compromiso de los directivos se convierte en uno de los ejes fundamentales para los planes de mejoramiento personal, profesional e institucional.

2.2.1.5 Evaluación de los Docentes

En el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación. Diversos estudios concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudio, progra- mas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obte- ner excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación.

La evaluación de los docentes en Colombia, se ha realizado de diver- sas maneras, en el contexto de la institución educativa y de acuerdo con la normatividad vigente en cada época, sin que se haya logrado hasta ahora una evaluación de desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional.

2.2.1.6 Porque la meta es progresar

“Evaluar para mejorar” parte de la convicción, que los profesionales que se desempeñan en el aula y en la institución educativa, son educadores comprometidos con la formación de sus estudiantes y se involucran como

personas en esta tarea con todas sus capacidades y valores. Por tanto busca contribuir al mejoramiento de su labor y por consiguiente al mejoramiento de los aprendizajes y desarrollo de los estudiantes, identificando mediante la evaluación de desempeño, las necesidades de desarrollo de conocimientos y competencias propias de la docencia.

Estos son los fines de la evaluación:

La evaluación de los docentes y directivos docentes se propone los siguientes fines:

- Velar por el cumplimiento de los fines de la educación,
- Mejorar la calidad de la educación,
- Asegurar la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos, • Estimular el compromiso del educador con su desarrollo perso- nal y profesional.

Estos son sus objetivos:

- Estimular el buen desempeño del docente y del directivo docente
- Facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre su queha- cer profesional.
- Identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa.
- Ofrecer información confiable a las instituciones formadoras para que consoliden o reorienten sus programas.

2.2.2 Evaluación de desempeño docente

La gestión del personal es un proceso que cada día tiene mayor importancia en las organizaciones, tanto por el factor humano como por los objetivos propios de la empresa. Esta se haya integrada a los distintos procesos de la Gestión del Talento Humano, fundamentalmente ligada al desarrollo de los empleados y las actividades que estos desempeñan. Son muchos los autores que afirman que la Evaluación de Desempeño determina la manera bajo la cual las personas y las organizaciones deben realizar sus actividades.

Coens y Jenkins (2001), afirman que: “Evaluación de desempeño es el proceso de señalar el valor o juzgar la manera como alguien funciona”.

Para Chiavenato (2002), la Evaluación de Desempeño es una valoración sistemática del desempeño que tiene cada persona en función de las actividades que cumple, de su potencial de desarrollo y de las metas y resultados a alcanzar. Es un proceso que estima las cualidades, la excelencia y el valor de una persona y la contribución que el mismo da a la organización.

Por otro lado, el análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para gerencia, dirigir y supervisar personal, teniendo un diálogo de comprensión entre el empleado y el empleador en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que satisfacen las expectativas y se mejoran los resultados (Alles, 2000). Ahora bien, Alles plantea “Evaluación de Desempeño implica una tarea diaria entre directivos y empleados, entre jefes y supervisados, entrevistas de análisis con retroalimentación y la

retroalimentación cotidiana derivada de una buena y fructífera relación laboral”

Relacionando estas definiciones, se puede decir que la evaluación de desempeño va a ayudar a dar una capacitación más personalizada de acuerdo las funciones que cumplen cada empleado dentro de las organizaciones para mantener y mejorar de esta manera su productividad.

2.2.3 Importancia de evaluar el desempeño docente.

Todo empleado o persona, siente la necesidad de una retroalimentación con respecto a su desempeño laboral, así como toda organización debe saber cómo se desempeñan cada una de las personas en sus respectivas actividades, para tener una idea de sus potencialidades.
Usualmente se cree que las evaluaciones del desempeño se realizan con la única decisión de si se aumentan los salarios o no, o a quienes hay que despedir. Pero para Alles (2007), el significado de las evaluaciones de desempeño es mucho más rico y posee otros alcances en la relación jefe-empleado y en la relación más perdurable entre la empresa y los empleados.

En forma resumida, las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para:

- Tomar decisiones de promociones y remuneración.
- Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo. Tal como

explica Schein (1982) citado por Alles (2007): “El trabajador necesita saber cómo está realizando su trabajo”

- La mayoría de las personas necesitan y esperan esa retroalimentación; a partir de conocer cómo hacen la tarea, pueden saber si deben modificar su comportamiento.

Una evaluación de desempeño debe realizarse siempre con proporción al perfil de puesto. Sólo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal, en relación a ese puesto que ocupa. A partir de allí será posible evaluar el desempeño y precisar cuáles son las estrategias de capacitación y entrenamiento necesarias para la más correcta adecuación persona-puesto.

Koontz, señala que la evaluación de desempeño debe proporcionar beneficios a la organización y a las personas; y en consecuencia, se debe tener en cuenta las siguientes líneas básicas:

- La evaluación debe abarcar no sólo el desempeño en el cargo ocupado, sino también el alcance de metas y objetivos. Desempeño y objetivos deben ser temas inseparables de la evaluación de desempeño.
- La evaluación debe hacer énfasis en el individuo que ocupa el cargo y no en la impresión respecto de los hábitos personales observados en el trabajo. La evaluación se debe concentrar en un análisis objetivo del desempeño y no en la apreciación subjetiva de hábitos personales. Empeño y desempeño son cosas distintas.
- La evaluación debe ser aceptada por ambas partes: evaluador y evaluado. Ambos deben estar de acuerdo en que la evaluación debe traer algún beneficio para la organización y el empleado.

- La evaluación de desempeño se debe utilizar para mejorar la productividad del individuo en la organización, equipándolo mejor para producir con eficacia y eficiencia.

Como se puede observar, la evaluación de desempeño mejora por igual los resultados de una organización y la actuación futura de cada uno de los empleados que laboran en ella, siendo beneficiosa para ambas partes.

Problemas más comunes en la evaluación de desempeño

Alles (2007), menciona que los problemas más comunes en la evaluación de desempeño son:

- Carencia de normas.
- Criterios subjetivos o poco realistas.
- Falta de acuerdo entre el evaluado y el evaluador.
- Errores del evaluador.
- Mala retroalimentación.
- Comunicaciones negativas.

Mientras que Medina (2007) señala que:

La persona encargada de llevar a cabo la evaluación de desempeño debe ser un experto y conocer no sólo las debilidades y fortalezas de sus subordinados, sino también el modo en que éste pone en práctica sus tareas diarias. Del mismo modo, debe proporcionarle una retroalimentación en la que destaquen las conductas favorables y las que se consideren necesarias reforzar mediante cursos de capacitación

Ante lo expuesto por los autores, en el presente trabajo se busca diseñar una adecuada herramienta de evaluación que sea conocida por sus trabajadores y permita conocer no sólo las debilidades sino también las fortalezas de los evaluados, proporcionando después de su aplicación una comunicación efectiva entre evaluador y evaluado.

Aspectos a considerar para una adecuada evaluación de desempeño

Alles (2007), plantea tres pasos que son claves en toda evaluación de desempeño:

- Definir el puesto: cerciorarse de que el supervisor y el subordinado estén de acuerdo con las responsabilidades y criterios de desempeño del puesto.
- Evaluar el desempeño en función del puesto: en relación con una escala ya determinada.
- Retroalimentación: comentar los progresos y el desempeño del subordinado.

A continuación se presenta un gráfico diseñado por Alles (2007) con el objeto de visualizar claramente los pasos de una evaluación de desempeño.
Tres pasos claves en la evaluación de desempeño.

Aspectos a considerar para una adecuada evaluación de desempeño

Alles (2007), plantea tres pasos que son claves en toda evaluación de desempeño:

- Definir el puesto: cerciorarse de que el supervisor y el subordinado estén de acuerdo con las responsabilidades y criterios de desempeño del puesto.
- Evaluar el desempeño en función del puesto: en relación con una escala ya determinada.
- Retroalimentación: comentar los progresos y el desempeño del subordinado.

A continuación se presenta un gráfico diseñado por Alles (2007) con el objeto de visualizar claramente los pasos de una evaluación de desempeño.

También Gómez (2000) propone tres aspectos que se deben considerar para una adecuada evaluación de desempeño:

- Establecer las normas de desempeño: aclarar al personal qué se va a evaluar y cuáles son los criterios. Esos criterios deben ser claros y objetivos.
- Decidir quién debe evaluar el desempeño: dependiendo de la organización, la evaluación puede hacerla el superior inmediato, el superior inmediato en colaboración con otros actores educativos, el evaluado, los supervisores y compañeros para el logro de una evaluación integral.
- Dar retroalimentación pronta y efectiva: establecer entrevistas personalizadas con el empleado donde se enfoque en la mejora de las

áreas de oportunidad y establezcan metas conjuntas a cumplir antes de una próxima evaluación.

En fin para que una evaluación de desempeño sea exitosa, es importante considerar los aspectos mencionados por los autores, donde el subordinado debe conocer que se espera de él con respecto a sus responsabilidades del cargo y recibir una retroalimentación positiva en la que se expongan sus progresos, logros y aspectos a mejorar.

Nuevos enfoques en la evaluación de desempeño humano

- Dado que no es tarea fácil evaluar el desempeño de las personas en las organizaciones, existen varios métodos tradicionales para evaluar el desempeño humano dados por Chiavenato (2002): escalas gráficas, selección forzada, investigación de campo, incidentes críticos y listas de verificación, cada uno de ellos con unos pros y unos contras.

Por tal motivo Chiavenato (2002) propone nuevos enfoques y tendencias en la evaluación de desempeño humano, que son las siguientes:

- Los indicadores deben ser generales y miran a la organización como un todo homogéneo e integrado que privilegia los aspectos importantes. Los indicadores se derivan de la planeación estratégica y deben estar ligados a cada uno de los procesos a ser evaluados, de ahí la necesidad de escoger varios indicadores.
- Los indicadores se deben escoger en conjunto para evitar distorsiones y no excluir otros criterios de evaluación.

- La evaluación de desempeño se debe basar en índices objetivos de referencia, que puedan destacar el proceso (Indicadores de desempeño global, grupal, individual).
- La evaluación de desempeño debe tener en cuenta el contexto general.
- La evaluación constituye una clave integradora de los diferentes procesos de gestión del talento humano: recompensa, desarrollo y monitoreo de las personas en la organización.
- La evaluación de desempeño se basa en procesos no estructurados y flexibles, donde el gerente tiene contacto directo y cotidiano con sus subordinados. Siendo el resultado de la evaluación, el acuerdo entre gerente y empleado; logrando de esta manera, casi una negociación porque ambos intercambian ideas e información y de ahí resulta un compromiso conjunto: por un lado, proporcionar las condiciones para el crecimiento profesional, y por otro, conseguir los objetivos y los resultados.
- La evaluación constituye un instrumento de retroalimentación de la información, es decir, de retroinformación al evaluado, para proporcionarle orientación, autoevaluación, autodirección y en consecuencia autocontrol.
- Lo que interesa a la evaluación de desempeño es el desempeño eficaz y no sólo el desempeño eficiente.
- Vincular los resultados de la evaluación de desempeño con incentivos a corto plazo, ya que motiva al personal y eleva el nivel de productividad de la persona hacia la organización.

Al conocer cada uno de los enfoques que Chiavenato propone para la evaluación de desempeño humano, en general se puede enfocar a una

organización específica como lo es la educación. Por consiguiente a continuación se desarrolla la evaluación de desempeño docente.

2.2.4 Evaluación de desempeño docente en la Institución Educativa

La calidad, como ya se ha mencionado, se compone de diferentes factores que afectan el aprendizaje. Uno de estos factores tiene que ver con la preparación, selección y desarrollo del personal docente, elemento imprescindible a la hora de la búsqueda de un mejoramiento en la calidad educativa.

El Gobierno colombiano se ha preocupado por crear un método para que la calidad en la educación sea de calidad. Una de las maneras, que ha encontrado, es establecer una carrera administrativa para los profesores que quieran ejercer sus funciones en el sector público. Dada la importancia de sus funciones, la carrera administrativa para el docente es especial, esto quiere decir que existe una normatividad específica que se dedica a reglamentar el ejercicio al docente.

La evaluación docente entendida por Denis Vaillant es “un dispositivo de aprendizaje profesional y organizacional que permita orientar y fortalecer la actividad docente, contribuyendo al mejoramiento de los aprendizajes alcanzados por los estudiantes”9. Este concepto es adoptado por el Gobierno colombiano y más específicamente por el Ministerio de Educación Nacional. Esta institución menciona dentro de diferentes decretos y resoluciones los objetivos que buscan al establecer la carrera especial

docente y dentro de ella el sistema de evaluación docente que nos permite tener un conjunto de profesores idóneos para el ejercicio de sus funciones.

De acuerdo con el Decreto 1278, con la Evaluación Docente se busca medir la preparación profesional, el desarrollo de competencias y su aplicación al trabajo, la responsabilidad profesional y funcional; la formación o perfeccionamiento alcanzado; la calidad de desempeño; la capacidad para alcanzar los logros por parte de los estudiantes. La evaluación docente busca garantizar en el sistema educativo, una comunidad de profesores competentes, que prestan una educación de calidad.

La evaluación de desempeño docente es uno de los aspectos más importantes que se debe tomar en cuenta en toda organización educativa, ya que actualmente se reconoce que el fracaso o el éxito en una parte del sistema educativo dependen fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Es necesario resaltar que este tipo de evaluación no sea vista como una táctica de vigilancia jerárquica de control a los docentes, sino como una forma de beneficiar y promover el perfeccionamiento del personal que labora en las organizaciones educativas propiciando de esta manera su desarrollo futuro y propia valoración.

Palma (s.f.) afirma que la evaluación del desempeño docente:

> Es un sistema de evaluación de los profesionales de la educación que se desempeñan como docentes de aula. Es un proceso de carácter formativo, orientado a mejorar la labor pedagógica de los educadores y a promover su desarrollo profesional continuo.

Valdés (2000), en el Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño docente realizado en México, la define de la siguiente manera:

> La evaluación del desempeño profesional del docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad.

De la definición anterior Valdés (2000) infiere que evaluar es proceder a conocer una realidad pasada, destacando los conflictos en las condiciones y acciones realizadas, avanzando hipótesis de mejora y sobre todo, a partir del conjunto de datos e informes más fundamentados, con la máxima intervención de los participantes, emitir un juicio sobre la amplitud, evolución y complejidad de la tarea.

Evaluar al docente entonces no es proyectar en él las debilidades o deficiencias, sino asumir el compromiso para optimizar espacios de desarrollo profesional.

2.2.3.1 Decreto 1278.

El Decreto 1278 de 2002 el cual expide el Estatuto de Profesionalización docente, con él se instaura la evaluación docente de período de prueba, ordinaria periódica de desempeño anual y de competencias dentro del sistema educativo colombiano.

1) La Evaluación Docente.

Con el fin de avanzar en materia de evaluación docente, y en muchos otros relacionados con el ejercicio docente, en el 2002 fue expedido el Estatuto de Profesionalización por medio del Decreto 1278. Este Decreto fue creado para regular Este estatuto crea la evaluación docente, donde éste durante toda su carrera como educador estará en permanente verificación de sus aptitudes, valores y desempeños como docente. “Verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantengan niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado”18. Esta evaluación se clasifica en tres: de período de prueba, ordinaria periódica de desempeño anual y evaluación de competencias, además de la del concurso que se hace para el ingreso a la carrera especial docente. La evaluación docente tiene una serie de objetivos que tienen como eje la mejora de la docencia estatal (artículo 28). Estos son:

Conocer los méritos de los docentes y comprobar la calidad de su actuación en lo atinente al desempeño de sus funciones.
Incitar un mayor compromiso del educador con su capacitación profesional, su rendimiento y sus competencias.

Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos.
Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente, o separados del servicio, por no

alcanzar los niveles mínimos de calidad exigidos para el desempeño de las funciones a su cargo.

Se debe decir que este Decreto se aplica, como bien lo dice su artículo 2, a quienes se vinculen a partir de la vigencia de dicho régimen para desempeñar cargos docentes y directivos docentes al servicio del Estado en los niveles de preescolar, básica (primaria y secundaria) o media, y a quienes sean asimilados de conformidad con lo dispuesto en esta misma norma. Los docentes que han sido nombrados en la carrera desde antes, se rigen por el Decreto 2277 de 1979, pero estos educadores tienen la libertad y el derecho de mantenerse bajo el antiguo régimen o cambiarse al nuevo si les parece que es lo más beneficioso. El artículo 65 así lo dice, pero estos educadores deben cumplir ciertas condiciones para su asimilación al nuevo régimen, como es someterse a una evaluación de desempeño y otra de competencias que es realizada para superar el periodo de prueba aplicadas a los educadores que poseen su misma formación profesional.

2) El Concurso.

Evaluación de Período de Prueba. Después de darse el concurso y hacer conformar la lista de elegibles, se llenarán las vacantes por las cuales se motivó esta convocatoria. Esta o estas vacantes de las diferentes instituciones educativas de la entidad territorial que convoca el concurso, deberán ser llenadas con las personas que ocupen los primeros lugares en la lista de elegibles. Si estos sujetos convocados se rehúsan a aceptar el cargo serán sacados de la mencionada lista y se procederá a escoger a la siguiente persona de la clasificación.

Esta persona no entra directamente a ejercer la carrera docente y como cualquier cargo de carrera en la función pública donde el sujeto ha sido seleccionado mediante el sistema de mérito, entra solamente al período de prueba que en este caso se termina al finalizar el año escolar en el cual entra al cargo, a excepción que cuando haya entrado faltaran menos de cuatro meses para la entrada de vacaciones finales en la institución educativa en la cual se encuentre asumiendo el cargo. Si esto último es el caso, el período de prueba no se acabará sino hasta la finalización del siguiente año escolar.

Para entrar a la carrera docente y poder gozar de los diferentes derechos y garantías que se les dan a los docentes por este Decreto, es preciso superar su período de prueba (artículo 18), esto se sabe con una evaluación de desempeño laboral que deberá pasar satisfactoriamente (calificación igual o superior al 60%). Luego de esta evaluación, el docente adquirirá los derechos de carrera y entrará a ser inscrito en el Escalafón Docente, según su título y otros atenuantes que se explicarán más adelante. Si los docentes en período de prueba obtienen una clasificación no satisfactoria, serán

automáticamente retirados del servicio. Si son los directivos docentes los que no alcanzan el puntaje satisfactorio, si estaban inscritos en el Escalafón Docente, serán devueltos a la docencia cuando existan vacantes, si no lo estaban igualmente serían retirados del servicio de docencia.

La evaluación de período de prueba no se hace en un sólo momento. Ésta comienza desde que el funcionario entra a ejercer sus funciones hasta que finalice esta etapa. Se le realizará un seguimiento permanente donde se identificarán sus competencias y aptitudes. De esta manera, se intenta realizar una evaluación lo más objetiva posible que busca obtener a los docentes más calificados en lo pedagógico al igual que en lo académico.

Existe un requisito adicional para los profesionales que superen el período de pruebas, ellos “deben acreditar… que cursan o han terminado un postgrado en educación, o que han realizado un programa de pedagogía bajo la responsabilidad de una institución de educación superior”.

En estos términos podemos ver que en la evaluación de período de prueba se mide el desempeño del profesorado. Ya no se le está evaluando sólo su conocimiento, sino que ahora se le evalúa también de qué manera ha enseñado a sus educandos, cómo emplea sus metodologías pedagógicas, cómo participa en la formación de valores y cómo es su relación con los estudiantes, entre otras cosas. Esta evaluación puede ser considerada un filtro para la selección de los mejores docentes de acuerdo con el desempeño en sus primeros meses de trabajo.

Evaluación de Competencias. Esta evaluación docente es la única de todas que no es de carácter obligatorio para poder mantenerse dentro de la

carrera. Tiene carácter voluntario para todos los docentes que busquen ascender de grado o nivel en el Escalafón Docente, que también tengan los títulos que los acrediten para tal grado, la experiencia que es la de haber asumido su cargo por mínimo 3 años24 y que en las evaluaciones de desempeño no haya obtenido una calificación inferior al 60% en los períodos anteriores. Asimismo, esta evaluación no se realiza anualmente sino cuando la entidad territorial lo crea conveniente sin que pase menos de 3 años, pero sin dejar que pase más de 6 entre dos evaluaciones de competencia. Otro requisito para llevar a cabo una evaluación de competencias, es que la entidad deberá tener la disponibilidad presupuestal para el reconocimiento de estos ascensos. La convocatoria que abre cada una de las entidades territoriales debe establecer la disponibilidad presupuestal para el pago de los ascensos de grado o reubicación salarial. De esto se entiende que sólo se darán los ascensos que dicha entidad pueda presupuestar. Por lo tanto, no es seguro que todas las personas que completen la evaluación de competencias satisfactoriamente, tengan derecho a su ascenso en la Escala Docente.

Se debe entender que la evaluación de competencias no llega a ser satisfactorio, si se obtiene un puntaje igual o menor a 79%, sólo los que alcancen un puntaje mayor son candidatos. Los ascensos en la evaluación de competencias se dan por orden de puntaje y no es necesario de una nueva entrevista o prueba psicotécnica.

Esta evaluación tiene como objetivo incentivar a los docentes a desarrollar sus competencias académicas y pedagógicas, y de este modo al aprobar la prueba de competencias, serán ascendidos y podrán devengar un mayor salario. En este nuevo Decreto solamente los mejores docentes de la

respectiva entidad territorial podrán ascender dentro del escalafón, ellos deben prepararse para estar entre este rango. De esta manera la evaluación incentiva a que los docentes estén permanentemente preparándose y capacitándose, y así aporta a la calidad educativa al estar produciendo mejores profesores.

También debemos mencionar el escalafón docente. Éste es “el sistema de clasificación de los docentes y directivos docentes estatales de acuerdo con su formación académica, experiencia, responsabilidad, desempeño y competencias… que garantizan la permanencia en la carrera docente con base en la idoneidad demostrada en su labor y permitiendo asignar el correspondiente salario profesional”.

2.2.5 Funciones de la evaluación del desempeño docente.

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, se debe precisar qué funciones debiera cumplir dicho instrumento. Valdés (2000) señala que una buena evaluación profesoral debe cumplir las siguientes funciones:

1) Función de diagnóstico: caracteriza el desempeño de un docente en un período determinado de tiempo, debe elaborase en síntesis de sus principales fortalezas y debilidades, de manera tal que le sirva a los evaluadores y a él mismo, de guía para las acciones de capacitación y superación que le lleven a corregir sus imperfecciones.
2) Función instructiva: al producir el proceso de evaluación una serie de indicadores del desempeño del maestro, los actores involucrados en

dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

3) Función educativa: Al haber una relación estrecha entre los resultados de la evaluación y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo, este conoce con precisión como es percibido su trabajo por cada uno de los miembros de la comunidad educativa y de esta manera puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.
4) Función desarrolladora: se cumple cuando como resultado del proceso de evaluación, se incrementa la madurez del evaluado. El docente es capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, sin temer a sus errores sino que aprende de ellos conduciendo entonces de manera más consciente su trabajo.
5) Si la evaluación de desempeño docente, aquí propuesta como resultado del estudio, cumple con cada una de estas funciones, se podrá garantizar el trabajo del personal docente dentro de la Comunidad Educativa.

Fines de la evaluación de desempeño docente

Existe una idea básica de considerar que el primordial fin de la evaluación del docente es determinar sus cualidades profesionales, preparación y rendimiento.

Valdés (2000) identifica varios posibles fines de la evaluación de desempeño docente. Entre dichos fines figuran los siguientes:

1) Mejoramiento en la escuela y de la enseñanza en el aula: incluye el integrar eficazmente el desarrollo del personal, la evaluación del personal y mejora de la escuela para una mayor eficacia.
2) Responsabilidad y desarrollo profesionales: tiene que ver con la evaluación y obtención de datos de las distintas competencias que alcanzan los empleados y la ayuda que se les ofrece en aquellas a mejorar.
3) Control administrativo: profundiza en la permanencia de un docente en la enseñanza, luego de la supervisión y control en base a su desempeño en la organización.
4) Pago por mérito: por medio de la evaluación de desempeño del docente y las competencias que el mismo posea, se toman decisiones relacionadas con los incrementos salariales u otras compensaciones.

Al respecto Bretel (2002), nos demuestra que las finalidades de la evaluación del desempeño docente son tres y que todas contribuyen a mejorar la calidad de la docencia y con ello la calidad de los procesos educativos y de la educación en general. Estas tres finalidades son:

1) Estimular y favorecer el interés por el desarrollo profesional de profesores: se debe proponer un sistema que presente metas de mejoramiento docente y oportunidades de desarrollo, así los educadores se sentirán estimulados a tratar de alcanzar dichas metas y alentados cuando las logren.
2) Contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de la organización: cuando el docente logre sus metas por alcanzar, mejorará su modo de enseñar, sus conocimientos de contenido, sus

funciones como gestor de aprendizaje, sus relaciones con los pares y contribuirá en la mejora de su organización.

3) Favorecer la formación integral de los educandos: si se cuenta con docentes que están preparados, conocen sus funciones y saben cómo ejecutarlas y mejorarlas, su atención se centrará con más rigor en las tareas y requerimientos de aprendizajes de los alumnos como también en sus necesidades de desarrollo personal.

Al estudiar las diferentes finalidades de la evaluación del desempeño docente que nos dan los autores Valdés (2000) y Bretel (2002) se puede observar las similitudes que existen entre ellos, ambos destacan el mejoramiento del desarrollo profesional y personal de cada uno de los docentes y la contribución que ello lleva a la organización donde estos se desempeñen.

2.2.6 Modelos de evaluación de desempeño docente

Valdés (2000), proyecta cuatro modelos de evaluación de la eficiencia docente con el objetivo de facilitar un marco de referencia para comprender mejor la práctica de la evaluación de la acción del docente. Se presentan a continuación cada uno de los modelos:

1) Modelo centrado en el perfil del maestro: consiste en evaluar el desempeño de un docente, según el perfil previamente determinado

por la organización y los diferentes grupos de actores educativos de lo que constituye un docente ideal.

2) Modelo centrado en los resultados obtenidos: su principal característica es evaluar el desempeño docente mediante la comprobación de los aprendizajes o resultados alcanzados por sus alumnos. Se corre el riesgo de descuidar aspectos de importancia en el proceso de enseñanza-aprendizaje que determinan la calidad de la educación.
3) Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula: este modelo sugiere la capacidad del docente para crear un ambiente favorable para el aprendizaje dentro del aula. Se emplean como instrumentos: pautas de observación, tablas de interacción o diferentes escalas de medida de comportamiento del docente que van a ser aplicados por el supervisor entrando en juego la subjetividad del mismo.
4) Modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión en la acción: trata de una evaluación para la mejora del personal sin influir en su contrato dentro de la organización.

Al momento de realizar la evaluación, se contemplan tres etapas. Ellas son:

a) Una sesión de observación y registro anecdótico de la actividad evaluada.
b) Una conversación reflexiva con el docente que se observa para comentar lo visto y en las que se hacen preguntas encaminadas a descubrir la relevancia de la práctica observada.
c) Una conversación de seguimiento donde se retoman los temas ya hablados y acciones acordadas. Si es necesario se puede realizar una nueva observación con registro.

Luego de describir cada uno de los modelos de evaluación de desempeño docente, al respecto Valdés (2000) expresa que cada uno de ellos puede ser aplicable a cualquier organización educativa dependiendo del perfil esperado del maestro a evaluar, sin embargo no descarta la posibilidad de construir un nuevo modelo que potencie las ventajas de los anteriores y tome distancia de sus respectivas desventajas.

En el presente trabajo de grado se pretende crear un modelo que vaya enfocado en los cuatro aspectos que plantea el autor Valdés, tomando en cuenta el perfil del maestro, sus resultados obtenidos, reflexión crítica hacia el trabajo y su comportamiento dentro del aula aunque se tomaría desde luego su comportamiento también fuera del salón de clases.

Etapas para implementar un instrumento de evaluación de desempeño docente

Stronge y Tucker (2003) señalan pasos básicos que se deben seguir en la implementación de un modelo de evaluación del desempeño, los cuales pueden ser tomados en cuenta al desarrollar un sistema de evaluación del docente.

- Paso 1: Identificar el sistema de metas: se determinan las necesidades de la organización basándose en su misión. Todo lo que sea evaluado, debe mantener relación con los objetivos propios de la organización.
- Paso 2: Desarrollar los indicadores de desempeño: Aquí se definen las competencias e indicadores medibles y observables a ser evaluados.
- Paso 3: Establecer niveles de desempeño: En este paso se concretan los niveles bajo los cuales se evaluarán cada uno de los indicadores.
- Paso 4: Recolectar la información: al conocer los indicadores a evaluar, se debe seleccionar las herramientas que como organización

se van a utilizar para recoger los datos y la información del docente y su trabajo.

- Paso 5: Retroalimentación y mejoramiento del desempeño: Se le da al docente una retroalimentación de los resultados obtenidos y se crean estrategias que mejoren el desempeño del docente en aquellos indicadores que así lo requieran.

Si bien es relevante tomar en cuenta los diferentes pasos que proponen los autores Stronge y Tucker (2003) al implementar un modelo de evaluación del desempeño, también es importante resaltar que la globalización y el surgimiento de nuevas economías le crean mayores exigencias a los educadores para desempeñarse competitivamente dentro de una sociedad cada vez más exigente, lo que indica que el docente será más valorado por sus competencias que por sus credenciales, condición física, edad o lealtad.

El modelo más ideal que se asume en esta investigación es el centrado en el perfil pues se requiere de unas competencias bien definidas las cuales se tomaran en consideración en el Instrumento que se plantea como propuesta.

2.2.7 La Evaluación desde la perspectiva del docente

La definición de evaluación ha sido abordada por diferentes autores y especialistas pero cada uno lo conceptualiza y lo interpreta a partir del significado que adquiere para los propósitos de su investigación.

Según el Diccionario Larousse evaluar es valorar, fijar valor a una cosa.

“La evaluación la entendemos como un proceso de investigación auto evaluativa contrastada y contextualizada”. (Domínguez, G: 1996.Pág.24).

> “La evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formular juicio que a su vez se utilizarán en la toma de decisiones. Consiste en la comparación de lo que se ha alcanzado mediante una acción correcta, con lo que debería haber logrado de acuerdo a la programación previa” (Lazo, J. Citado por González, D y Valcárcel, N. 2001. Pág.1).

Los asesores del Ministerio de Educación en Cuba definen la evaluación del docente como “una función del dirigente en busca de la excelencia. Es un proceso sistemático y sistémico que tiene un doble carácter: el valorativo y el desarrollador”. (Citado por colectivo de autores, 1999ª. Pág.12).

En su tesis el Dr. Castro plantea que evaluar es “analizar cualitativamente todas las transformaciones que tienen lugar como consecuencia de un sistema de influencias educativas, que posibilitan arribar a juicios de valor, tomar decisiones, así como determinar las necesidades educativas y los niveles de ayuda a los sujetos interactivos del proceso pedagógico” (Ibidem. Pág.50)

En el Instituto Central de Ciencias Pedagógicas, define la evaluación como aquel “proceso mediante el cual se comparan los resultados del trabajo de educadores y alumnos con los objetivos propuestos, para determinar la eficiencia del proceso docente educativo y, consecuentemente, reorientar el trabajo y decidir si es necesario volver a trabajar sobre los mismos objetivos o sobre parte de ellos, con todos o con algunos alumnos; al mismo tiempo se comprueba si la trayectoria que se siguió en el trabajo fue adecuada o no” (colectivo de autores; 1985d, Pág.324)

Para Toral la evaluación “es el proceso sistemático durante el cual se analizan de manera cualitativa las transformaciones que tienen lugar en la institución como consecuencia de un sistema de influencias permitiendo obtener juicios de valor sobre ese desarrollo y posibilitando la toma de decisiones.” (Citado por Valle, A. 2003. Pág.50)

Por otra parte, “la evaluación institucional incluye la evaluación de los profesores y la de los alumnos, sin embargo, debe incluir también otros elementos que son esenciales para el trabajo de la institución tales como las dinámicas grupales y las relaciones con la comunidad y las familias.” (Ibídem, Pág.51)

Por tanto se considera que las evaluaciones de profesores y alumnos se deben concebir como procesos que analicen de forma integral al sujeto objeto de evaluación. Héctor V. y Pérez F.(1999) al referirse a la evaluación en la educación analizan dos dimensiones: ”la evaluación en el sistema educativo, que es la que realizan los profesores en sus grupos de alumnos como parte del proceso docente educativo y como componente imprescindible de la Didáctica y la evaluación del sistema educativo que es la

que se realiza desde dentro o desde fuera de este y está dirigida a desarrollar estrategias, indicadores e instrumentos para la producción de información pertinente acerca de la calidad del sistema educativo".(Valdés, H. y Pérez, F, 1999.Introducción)

En este sentido la propuesta que sustenta la presente investigación se orienta hacia la concepción de un instrumento que como proceso permita dentro del sistema evaluar el desempeño de ese maestro como centro de la calidad tanto del aprendizaje como del sistema en general.

Scriven, M. plantea que "la evaluación consiste en un proceso sistemático de recogida de datos incorporado al sistema general de actuación educativa, que permite obtener información válida y fiable para formar juicios de valor acerca de una situación. Estos juicios, a su vez, se utilizarán en la toma de decisiones con objeto de mejorar la actividad educativa valorada."(Ibídem, Pág.8)

Esta definición responde a la segunda dimensión planteada por Valdés y Pérez, ajustándose a los propósitos de esta investigación, por lo que se asume como base para la concepción de la propuesta, en primer lugar porque un elemento decisivo en el sistema educativo es el desempeño profesional del docente y en segundo lugar porque el modelo que se propone permite obtener información sobre el quehacer educativo de éste y la situación concreta del alumnado, lo que por supuesto incidirá en la toma de decisiones para el logro de la calidad de la educación y la concepción de los planes de formación permanente y de desarrollo del docente.

El análisis de las diferentes definiciones sobre evaluación, permite resumir como aspectos comunes las siguientes características:

- La evaluación es un proceso.
- Permite obtener información.
- Implica valoración.
- Implica la participación de todos los sujetos que se ven afectados.
- Determina la toma de decisiones.
- Implica autoevaluación y perfeccionamiento continuo.
- Supone estudio y reflexión de la práctica educativa.
- Conduce a la proyección de acciones de formación permanente.
- La evaluación es formativa, motivadora y orientadora.

La evaluación persigue diferentes objetivos, según Gómez, J. destaca los siguientes: “Objetivo de Comprobación: Conocer el cambio producido a partir de la aplicación del plan de desarrollo profesional, para lo cual se requiere contar previamente con indicadores de evaluación que hagan medible y verificable el grado de cumplimiento.

Objetivo de Perfeccionamiento: Identificar los cambios que se deben implementar hacia el futuro para mejorar el cumplimiento de los propósitos del plan de desarrollo profesional y de los propios procesos de planificación y evaluación.

Objetivo del Conocimiento: Determinar la información, aprendizaje, habilidades que se han obtenido como resultado de la implementación del plan de desarrollo profesional y su correspondiente evaluación.

Objetivo de Garantía: Comprobar hasta qué punto el plan de desarrollo profesional se ha aplicado con efectividad y brinda garantías para demostrar la competencia del docente y su repercusión en la calidad de la educación". (Gómez, J.; 2002. Pág.5)

Por tanto las intenciones de la autora en su campo investigativo que se persigue con la categoría evaluación del plan de desarrollo profesional estén estrechamente relacionadas con los del trabajo metodológico. Esta obviamente es un subsistema, pues al comprobar los cambios producidos en la dirección del Proceso Docente Educativo, se aspira a la efectividad del modelo diseñado, a través de indicadores de evaluación que permitan conocer y comprobar la eficiencia del mismo y la garantía del trabajo ante la comunidad educativa de la escuela y su entorno, siempre como sistema abierto, presentando a la sociedad venezolana profesionales idóneos, capaces de responder a las exigencias actuales.

Se entiende que los objetivos declarados responden a las exigencias del proceso de evaluación como un todo sistémico y resultado de la experiencia profesional del docente, solo que en esta concepción el modelo que se propone orienta un proceso que permite evaluar calidad en el desempeño y sobre esta base diseñar los programas de formación permanente y desarrollo profesional.

2.2.8 Gestión Académica- Concepto.

La Guía 34 del Ministerio de Educación Nacional de Colombia del año 2008, determina cuatro áreas de gestión: directiva, académica, administrativa y financiera, y de gestión de la comunidad, con sus respectivos procesos y

componentes que contribuyen a la organización y funcionamiento de los establecimientos educativos de manera autónoma. En lo que compete al tema en estudio se encuentra la siguiente definición:

La gestión académica es la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, pues señala cómo se enfocan sus acciones para lograr que los estudiantes aprendan y desarrollen las competencias necesarias para su desempeño personal, social y profesional. Esta área de la gestión se encarga de los procesos de diseño curricular, prácticas pedagógicas institucionales, gestión de aula y seguimiento académico.

La escuela asumiendo un rol protagónico en la sociedad, requiere de una gestión transformadora, que trascienda en todos los aspectos, que resignifique la realidad del contexto educativo mediante la observación, la escucha atenta, la propuesta permanente y las acciones concretas para lograrlo; para ser más concreto que emprenda gestión administrativa en aras del mejoramiento de los procesos pedagógicos y la solución de los problemas y por ende al mejoramiento de la calidad educativa.

La institución educativa, sea pública o privada, exige a sus miembros ser una comunidad de aprendizaje y demandan a la gestión institucional, en lo administrativo y, especialmente a la gestión pedagógica, el mejoramiento de los procesos de gestión y de las estrategias de trabajo docente para obtener aprendizajes de calidad. Por ello, no se puede perder de vista el concepto de educación emanado por el Ministerio de Educación de Colombia en donde expresa que la educación es un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes.

En nuestra Constitución Política se dan las notas fundamentales de la naturaleza del servicio educativo. Allí se indica, por ejemplo, que se trata de un derecho de la persona, de un servicio público que tiene una función social y que corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia respecto del servicio educativo con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se establece que se debe garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

El sistema educativo colombiano lo conforman: la educación inicial, la educación preescolar, la educación básica (primaria cinco grados y secundaria cuatro grados), la educación media (dos grados y culmina con el título de bachiller.), y la educación superior.

Para ello, la gestión pedagógica desarrolla procesos de planificación, ejecución y evaluación del diseño curricular diversificado orientados por metas y objetivos. Requiere de la organización académica que precise la estructura de las áreas, distribuyendo el trabajo docente y los recursos; del liderazgo, la coordinación de las actividades académicas; del monitoreo y evaluación de los resultados y su comunicación; la toma de decisiones, la administración del tiempo y de los espacios de la institución educativa.

Por lo anterior es que se debe tener presente la importancia de esta gestión en la obtención de los objetivos esperados, de tal forma que dé respuesta a los interrogantes que plantean los desafíos de la educación en la actualidad.

Teniendo en cuenta la trascendencia de la gestión académica para le educación y cada uno los aspectos implicados, se hace necesario tener en cuenta la importancia de la educación como factor determinante dentro del proceso de formación de los seres humanos.

2.2.9 Gestión Pedagógica.

La gestión pedagógica aplica el planeamiento estratégico a los procesos de gestión pedagógica. La gestión pedagógica persigue el cambio cualitativo en la institución educativa con dos actitudes fundamentales decisión y acción, identifica los problemas y las necesidades de enseñanza y de aprendizaje como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, asumiendo las exigencias de mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos. Por ello, la gestión pedagógica estratégica se caracteriza por:

- La centralidad de lo pedagógico.
- Habilidades para tratar con lo complejo.
- El trabajo en equipo.
- Apertura al aprendizaje y a la innovación.
- Asesoramiento y orientación profesional.
- Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.
- Intervenciones sistémicas y estratégicas (IIPE, 2000:15).

A continuación, se mencionarán cada una de las características de la gestión pedagógica mencionadas, considerando el medio ambiente o contexto dinámico en el que se ubica la institución educativa, el cual alimenta constantemente a la gestión pedagógica con sus demandas.

a) La centralidad en lo pedagógico, implica que los docentes deben comprender la problemática educativa para el tratamiento de las unidades, promoviendo aprendizajes y alineando a los docentes en la respuesta a las demandas por la calidad de los aprendizajes.
b) El desarrollo de habilidades para tratar lo complejo, se plantea como respuesta a la necesidad de contar con maestros más preparados y con mejores estrategias, con una filosofía integradora de la persona y con capacidades para promover aprendizaje activo y significativo, motivación, mejor comunicación y relaciones afectivas. Las habilidades básicas para la docencia son: la definición de objetivos de aprendizaje; el diseño del plan de trabajo, la redacción de un programa de estudios, y la planeación didáctica de una unidad temática; planificar las sesiones; diseñar los instrumentos, las actividades y la evaluación de los aprendizajes; integrar y coordinar equipos de trabajo y grupos de aprendizaje.
c) Trabajo en equipo donde se desarrolle la cultura colaborativa, como la expresión de la cultura escolar con una visión compartida de las concepciones, los principios educativos, con liderazgo y motivación para facilitar la comprensión, planificación, acción, y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo.
d) Apertura al aprendizaje y la innovación, construyendo una organización abierta al aprendizaje, con oportunidades para todos, capaz de investigar e innovar para el logro de metas fundamentando la necesidad de cambio.
e) Asesoramiento y orientación profesional, estableciendo una forma diferente de integración y coordinación, tanto en la formación inicial como en el asesoramiento y orientación continúa.

f) Cultura organizacional cohesionada por la visión de futuro, orientada por metas claras, visión de futuro. Enfrentando las situaciones problemáticas generando objetivos, consensos, emprendimientos y creatividad.
g) Intervenciones sistémicas y estratégicas, supone elaborar la estrategia, la secuencia de actividades para lograr los objetivos que se plantean, contando con la planificación como herramienta y las capacidades para la intervención. También requiere del desarrollo de proyectos de innovación educativa para responder a las demandas y las oportunidades.

En la gestión pedagógica se desarrolla la planificación y organización, la ejecución, la evaluación y monitoreo de las estrategias pedagógicas. A continuación, desarrollaremos cada uno de ellos.

1. Planificación y Organización

La planificación consiste en el diseño de los planes y programas de estudio. Articula el Proyecto Educativo Institucional (PEI) a largo plazo, con el Diseño Curricular Diversificado y el Plan Operativo Anual (POA), en el corto plazo. Considera los problemas de la comunidad para que sean afrontados a través de temas transversales con el diseño curricular, el calendario escolar y la elaboración de las unidades didácticas.

Los docentes son convocados, motivados, liderados, por los directivos para comprometerse con la axiología, la visión y la misión institucional. Se capacitan, organizan y elaboran la programación curricular, de acuerdo al Plan de Estudios y la distribución de los horarios.

La planificación consiste en la formulación de estrategias para:

- La organización del trabajo docente en equipos.
- La equidad en la distribución y asignación de los recursos pedagógicos.
- La comunicación oportuna y eficaz para lograr aprendizajes de calidad

Se reconoce que el consejo directivo institucional es un órgano democrático que realiza la gestión del recurso humano, comunica las políticas educativas, dirige y ordena las actividades, planifica y organiza el trabajo de los docentes, evalúa y monitorea los procesos de enseñanza y de aprendizaje a nivel general. Para ello se vale del trabajo en equipo docente por área y nivel educativo, o por comisiones de trabajo docente.

Mientras los documentos de gestión sistematizan la organización de la institución educativa, la coordinación racional de las actividades educativas es lo que define a la organización (Schein, 1999: 19) del trabajo docente. “Organizar es dirigir los esfuerzos dispersos de todas las personas que constituyen un grupo de trabajo hacia la realización de los objetivos fijados en la fase de planificación. Supone crear y animar estructuras organizativas que como una trama dan cohesión y estabilidad al grupo, le dotan de mayor eficacia y le facilitan la ejecución”. (Alvarez, 1988: 196)

Además, los docentes organizados en equipos participan en la matrícula, apoyan en la presentación de informes, la evaluación y planes de mejoramiento, no sólo de instrumentos de gestión, sino de la práctica pedagógica, entrando en el terreno de la ejecución.

2. Ejecución

La ejecución de estrategias es la implementación de planes y programas de estudio. Requiere de un trabajo docente coordinado para la realización de los proyectos, la implementación del plan estratégico y la ejecución de la programación curricular. Para ello es necesario:

- Establecer objetivos, metas y estrategias para alcanzarlos.
- Coordinar las actividades educativas. “Coordinar es armonizar el esfuerzo de distintas personas que constituyen una organización compleja con los planes fijados de antemano y los recursos destinados para conseguir los objetivos”. (Alvarez, 1988: 216)
- Asignar actividades, recursos, tiempos y responsables, para realizar los proyectos y programas.

La ejecución curricular se vale de estrategias de aprendizaje, como el trabajo en grupo, el cual no sólo se da con los estudiantes en el aula y en el ambiente escolar. Los docentes y directivos ponen en práctica sus habilidades, tanto personales como profesionales, para conducir al personal docente e influenciarlos creando las condiciones para el aprendizaje organizacional: “El aprendizaje organizacional supone el resultado de un pensamiento estratégico que piensa las condiciones particulares como espacios de poder móviles a ser ampliados a través de la adquisición y desarrollo de nuevas competencias personales y profesionales”. (IIPE, 2000: 29)

Podemos explicar el proceso de ejecución de la siguiente manera: Al centrarse en lo pedagógico, pone atención especial al proceso de aprendizaje y enseñanza, con la mediación e intervención del docente, la participación del estudiante en actividades significativas y el tratamiento curricular de la problemática educativa. Como se requiere potenciar las facultades personales y sociales para el desarrollo de capacidades, las estrategias de aprendizaje y enseñanza deben promoverse en los docentes para que a su vez, se multipliquen en oportunidades de aprendizaje para los estudiantes.

Las estrategias de aprendizaje y enseñanza son un instrumento dinámico que permite potenciar capacidades personales y sociales, de los docentes, además de mejorar su desempeño profesional. Las capacidades o habilidades cognitivas permiten alcanzar un pensamiento capaz de tratar con lo complejo a partir de lo rutinario, con la finalidad de diagnosticar las dificultades en los procesos de aprendizaje, la efectividad de las estrategias, proveer los recursos didácticos y proyectarse como institución. Dándose la innovación en los grupos de trabajo docente y en las redes docentes de instituciones educativas de la comunidad, cuando se comparten y socializan las experiencias exitosas.

La competencia profesional es una necesidad del sistema educativo, será posible en tanto los docentes den apertura al aprendizaje y a la innovación, y desarrollen capacidades profesionales en el aula, a través de los procesos de aprendizaje- enseñanza, si éstos responden a las necesidades; cumpliendo la misión institucional. Se trata de brindar asesoramiento y orientación profesional en el ejercicio y desarrollo de la carrera, a través de la coordinación de las actividades educativas y la

integración en tareas para el perfeccionamiento docente a con un acompañamiento y monitoreo sostenido. Para poder cohesionar la cultura organizacional en la visión de futuro, la misión y los valores institucionales compartidos, se requiere de un cambio de actitud en los docentes. La decisión y el compromiso por el cambio es libre pero subjetivo y esas subjetividades precisan de capacitación, acompañamiento y monitoreo. Se requiere renovar y acoplar estructuras mentales de los docentes para superar el problema de la calidad de los aprendizajes generando consensos y emprendimiento de innovaciones pedagógicas con creatividad.

4. Evaluación y Monitoreo continuo.

La evaluación de las estrategias consiste en monitorear los procesos pedagógicos obteniendo resultados, los cuales permiten tomar decisiones a favor de la mejora de los procesos de gestión pedagógica estratégica. La evaluación forma parte del proceso de aprendizaje y de enseñanza, puede situarse como el factor motivador del aprendizaje cuando se presenta como logro esperado. Por ello, la evaluación es participativa, flexible, continua y sistemática. Recoge información sobre el proceso pedagógico, cuando el docente observa, registra, analiza, e interpreta información significativa respecto de las dificultades y logros de los estudiantes.

La evaluación para el docente implica un proceso de reflexión, valoración, porque las decisiones que tome podrán mejorar sus estrategias, su diseño de actividades y la selección de recursos apropiados, para que los estudiantes aprendan. Además, favorece la certificación del desempeño. Se dice que la evaluación cumple fines formativos e informativos para los actores educativos. Es formativa, cuando regula los procesos de aprendizaje y

enseñanza, teniendo en cuenta las necesidades, intereses, ritmos de aprendizaje y características de los estudiantes, y los hace conscientes de sus aprendizajes, para verificar sus logros, avances, potencialidades, así como sus dificultades y errores para controlarlos y modificarlos.

La finalidad informativa consiste en mantener informada a la familia y a la sociedad de los resultados académicos de los estudiantes, permitiéndoles involucrarse en acciones educativas que contribuyan al éxito de los mismos en la Institución Educativa y en su proyecto de vida, conociendo mejor sus avances, logros y dificultades.

La evaluación tiene carácter permanente porque se vale de estrategias para el seguimiento de los progresos y tropiezos de los estudiantes, con la formulación de criterios e indicadores claros en función de las capacidades previstas, para evaluar de manera efectiva. Se debe atender oportunamente a las dificultades de los estudiantes, respetando sus ritmos y estilos de aprendizaje y el docente debe revisar sus estrategias y los procesos pedagógicos. Se debe evaluar el impacto de los resultados según los indicadores de logro y tomar decisiones para aplicar las medidas de mejoramiento continuo.

En cada grado debemos lograr determinadas capacidades, conocimientos y actitudes. En cada ciclo debemos lograr competencias. En cada nivel educativo, debemos considerar el respeto por la situación de cada estudiante brindando oportunidades de evaluación y estrategias pertinentes. A los padres y madres de familia la institución educativa debe brindar el informe de evaluación en forma descriptiva, tanto del proceso de aprendizaje y como la evaluación final.

La evaluación de la gestión pedagógica se da a lo largo de los procesos de planificación, ejecución y de la evaluación misma, con la revisión de los diseños, la retroalimentación y la meta-evaluación de los procesos de aprendizaje y enseñanza, para estimar los logros alcanzados. Se requiere de habilidades de pensamiento complejo de los docentes, como la observación y la reflexión. Tener en claro los logros esperados para los actores, les permite anticiparse, acompañar el desarrollo de habilidades, asegurar aprendizajes.

La evaluación de los objetivos de la planificación estratégica requiere del monitoreo de los procesos de gestión. En la gestión pedagógica estratégica, la toma de decisiones es participativa, las labores son compartidas, se acompaña el desempeño individual con el monitoreo y el consejo educativo institucional evalúa. En la figura No 01, presentamos a manera de síntesis la Gestión Pedagógica Estratégica, donde se grafican los procesos analizados.

La finalidad de la gestión pedagógica es el aprendizaje de los estudiantes y el ejercicio profesional de los docentes, contextualizados, en el aula, en la escuela y en la comunidad. De lo que se trata es que el sistema organizativo orientado al aprendizaje, sea capaz de revisar, renovar y rehacer, comprendiendo, entendiéndose y trabajando de común acuerdo, en los llamados “tres sistemas interconectados de actividad” propuestos por Senge: “Estos sistemas -el salón de clase, la escuela y la comunidad- interactúan en formas que a veces son difíciles de ver pero que determinan las prioridades y necesidades de las personas en los tres niveles. En cualquier esfuerzo por fomentar escuelas que aprenden, los cambios sólo surtirán efecto si se verifican en los tres niveles” (Senge 2002: 24).

La comunicación entre los actores permite la interconexión de los tres niveles y la comprensión en la comunidad educativa. Además, la gestión institucional como gobierno de la escuela debe promover las condiciones necesarias para el desarrollo de estrategias y procesos que generen aprendizajes. La capacidad de gestión se traduce en la afirmación de una comunidad de aprendizaje cuyo trabajo promueve una organización democrática intercultural, integrada por redes comunicacionales. El planeamiento estratégico es su herramienta de gestión y promueve el desarrollo de capacidades profesionales, el dominio de referentes técnico-productivos sostenibles y la versatilidad en la aplicación de diversas estrategias de aprendizaje y enseñanza, con la finalidad de que los actores logren aprendizajes de calidad.

Según lo anterior se ha comentado de qué manera los modelos de gestión comunicacional y estratégico situacional son asumidos por la gestión pedagógica de la institución educativa, para responder a las demandas por la calidad de los aprendizajes y la equidad, en forma holística y participativa para el cambio y el mejoramiento continuo desde el propio quehacer. Más allá de la gestión pedagógica, el desarrollo institucional tropieza con la forma de hacer las cosas en la institución educativa, las actitudes y valores, que forman parte de la cultura organizativa. Además de ellas, median las subjetividades, es decir las percepciones que los docentes tienen sobre los aspectos del ambiente de la institución educativa, el clima social escolar. Se analizará en el siguiente punto, la cultura, el clima organizativo y la gestión institucional.

2.2.10 El fin de la educación: Calidad educativa.

Tradicionalmente, la educación ha sido evaluada en términos de cobertura y calidad. La cobertura, en términos generales, se entiende como el número de estudiantes que hacen parte del sistema educativo. Debido a la relativa facilidad con la que la cobertura puede ser medida, suele ser la que los gobiernos emplean más para mostrar resultados, mientras que la calidad, por la complejidad y cantidad de variables que agrupa, casi siempre es relegada en la evaluación de políticas. A continuación, algunas aproximaciones conceptuales al concepto de calidad educativa.

La calidad educativa, puede tener diferentes definiciones. Según la Revolución Educativa, que fue la política impulsada por el ex mandatario Álvaro Uribe Vélez en materia de educación nacional, la calidad educativa busca salir de la concepción de una mera transmisión de conocimientos, para pasar a una educación que consolida

Para crear una efectiva política pública sobre calidad educativa, se deben tener en cuenta muchos aspectos importantes que influyen de manera directa o indirecta en la consecución de sus principales objetivos. Por ejemplo, la Unicef enuncia cinco principios generales que contiene la educación de calidad en cualquier territorio, estos son: Educandos sanos y listos para el aprendizaje; ambientes sanos y seguros que proveen recursos para la educación; contenido de aprendizaje relevante; procesos efectivos para la enseñanza dados por los docentes; y resultados que muestren conocimiento en actitudes y habilidades.

Vegas y Petrow también identifican una serie de variables que afectan el aprendizaje escolar, a saber: a qué tipo de estudiante se está enseñando; cómo son sus valores y cuál es el apoyo de su hogar; cómo están capacitados los docentes; cómo están equipadas las escuelas; y cómo se da la administración de la política de educación institucionalmente.

Por otra parte, la calidad educativa posee las siguientes características: orden técnico y pedagógico, pertinencia de los aprendizajes en relación con las necesidades del entorno, condiciones asociadas a los diseños curriculares, recursos para el aprendizaje, infraestructura que apoya la formación y el perfil de los docentes, entre otros. Con la sumatoria de los anteriores atributos, se espera que los estudiantes alcancen niveles satisfactorios de competencias, estén preparados para la convivencia en sociedad, tengan un óptimo desempeño en su vida laboral, y con todo esto se cree y fomente una mayor igualdad de oportunidades en la sociedad.

2.2.11 La Importancia de una Evaluación de Calidad.

La calidad de la educación debe ser evaluada para ver cuáles son sus falencias y cómo se deben mejorar. Esta medición se debe hacer con diferentes métodos de evaluación en todas las etapas de formación del educando, primera infancia, básica primaria, básica secundaria, y media. Pero esto no sólo se refiere a la evaluación de los estudiantes, sino a todo lo que tenga una relación directa con la calidad, como son los programas de educación, infraestructura, modelos educativos, metodologías y docentes.

Como se puede inferir en los principios generales de la calidad educativa mencionados por la UNICEF, los docentes están inmensamente implicados en el sostenimiento de al menos tres de estos. Por una parte los docentes buscan proveer un ambiente sano, amigable y seguro para promover el aprendizaje, ya que son ellos los que ponen en marcha los procesos efectivos para la enseñanza; y por otra parte son la base principal para que se den unos resultados que muestren conocimiento en competencias, actitudes y habilidades. Por lo tanto, la labor de los docentes es uno de los componentes que debe ser evaluado.

Revisando los Planes Sectoriales y los informes del anterior Gobierno (2002-2006. 2006-2010) se observó que al mostrar los resultados en temas de calidad se habla predominantemente de la evaluación de los estudiantes. Esta evaluación sólo se muestra a nivel nacional para compararla con años anteriores, analizando la calidad básicamente a partir de sólo un ángulo, haciendo que este análisis sea incompleto y sesgado. Muy pocas veces se comparan los resultados nacionales con los resultados de otros países y cuando Colombia participa en las diferentes evaluaciones internacionales que ha realizado como el PISA (Programa para la evaluación de estudiantes), TIMSS (Estudio Internacional de tendencias en Matemáticas y Ciencias) e ICCS(Estudio Internacional de Educación Cívica y Ciudadanía), se ha encontrado por debajo de la media de todos los países que las realizan, al igual que la mayoría de todos los países latinoamericanos.

No obstante, la evaluación de la calidad educativa desde el desempeño de los estudiantes en las pruebas es sólo uno de los factores a analizar. No se puede entonces abarcar todo el tema de la calidad desde la evaluación de los educandos (prueba ICFES, SABER, PISA, etc.) sino que se debe hacer

una evaluación de cada uno de los factores que están integrados dentro de la calidad educativa. Es así como la calidad en la educación debe recobrar protagonismo en la política pública educativa.

2.3 Bases Legales

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remiten a la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se apunta en el artículo 68 que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”.

En desarrollo de este mandato, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

En este sentido, la Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”, en tanto que “el desempeño de los rectores y directores será

evaluado por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo al reglamento que para tal fin expida el gobierno nacional".

El Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes. En primer lugar, el ingreso al servicio educativo estatal solamente es posible mediante un concurso de méritos, en el que se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector público. Adicionalmente, de acuerdo con esta norma el ejercicio de la carrera docente debe estar ligado a la evaluación permanente, por lo que dispone tres tipos de evaluación: evaluación de período de prueba para docentes y directivos docentes, que ingresaron al servicio después de cuatro (4) meses, para inscripción en el escalafón docente; Evaluación anual de desempeño laboral para docentes y directivos docentes que superen la evaluación de periodo de prueba y prestado el servicio durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades

Evaluación de competencias para docentes y directivos docentes que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado. Esta misma norma establece que la evaluación de docentes y directivos docentes se regirá por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad.

Finalmente, el Decreto 3782 /2007, "el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002" y tiene como

propósito verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los docentes en el desempeño de sus funciones, como factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación. Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las funcionales representan el 70% de la evaluación y las comportamentales el 30%. Competencias funcionales para la evaluación anual de los directivos docentes, valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional: gestión directiva, esta comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del proyecto educativo institucional y las directrices de las autoridades del sector. En esta área de gestión se evaluará la Planeación y organización, y Ejecución; gestión académica, comprende competencias para organizar procesos institucionales de enseñanza - aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión.

En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la pedagogía y didáctica y a la innovación y direccionamiento académico; gestión administrativa, comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la administración de recursos, y a la gestión del talento humano; gestión comunitaria, competencias para generar un clima institucional adecuado. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la comunicación institucional, y a la interacción con la comunidad y el entorno.

El mismo decreto, en su artículo 16, establece las competencias funcionales para la evaluación de los docentes (Dominio curricular, Planeación y organización académica, Pedagógica y didáctica, Evaluación del aprendizaje), y las valora en tres (3) áreas de la gestión institucional. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas al dominio de contenidos de las áreas a cargo, de planeación y organización, las competencias pedagógicas didácticas y la evaluación, para el desarrollo de actividades académicas, acordes con el proyecto educativo institucional; gestión administrativa, comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas al uso eficiente de recursos pedagógicos, y la participación y seguimiento de procesos institucionales; gestión comunitaria, en esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la comunicación institucional, e Interacción con la comunidad y el entorno. El Artículo , estableció las competencias comportamentales, que se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones, en ellas, se evaluará el Liderazgo, Comunicación y relaciones interpersonales, Trabajo en equipo, Negociación y mediación, Compromiso social e institucional, Iniciativa, Orientación al logro.

Las competencias funcionales para la evaluación de docentes, comprenden la gestión académica, que incluye el dominio de contenidos de las áreas a cargo, desarrollo de actividades de planeación y organización académica,

acordes con el proyecto educativo institucional; dominio de contenidos, capacidad para aplicar y enseñar los conocimientos de las áreas a cargo, incorporando las directrices sectoriales. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: demuestra conocimientos actualizados y dominio de su disciplina y de las áreas a cargo; aplica conocimientos, métodos y herramientas propios de su disciplina en los procesos académicos que dirige; conoce e implementa los estándares básicos de competencia, los lineamientos y las orientaciones curriculares, para las áreas y grados asignados; conoce el currículo y establece conexiones que articulan su área y grado con otras áreas y grados; propone y sustenta ante el comité académico actualizaciones para su plan de estudios y el currículo.

Planeación y organización académica, capacidad para organizar los procesos de enseñanza – aprendizaje del plan de estudios de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional, así como para generar y mantener ambientes propicios para el aprendizaje. Esta competencia se manifiesta cuando el docente presenta un plan organizado con estrategias, acciones y recursos para el año académico, cuando lleva una programación sistemática y optimiza el tiempo diario de sus clases, cuando establece y socializa en clase reglas, normas y rutinas consistentes de convivencia en el aula, y consecuencias del comportamiento de los estudiantes, cuando tiene dominio de grupo y mantiene la disciplina en el aula sin acudir al maltrato físico o psicológico, cuando mantiene un ambiente organizado de trabajo.

Pedagógica y didáctica: capacidad para aplicar modelos pedagógicos en el diseño y ejecución de estrategias adaptadas a las características particulares de los estudiantes y al contexto de la institución, para favorecer aprendizajes significativos y apoyos pertinentes. Esta competencia se manifiesta cuando

el docente: utiliza variadas estrategias de enseñanza y las ajusta según las características, las necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes; Usa diferentes escenarios y ambientes para potenciar los procesos de enseñanza – aprendizaje y para motivar a los estudiantes; Fundamenta teóricamente sus prácticas pedagógicas, actúa basado en el conocimiento y relaciona la teoría con la vida cotidiana; Expresa expectativas positivas de sus estudiantes para fomentar la autoconfianza, la motivación para alcanzar logros elevados y la iniciativa para el desarrollo de proyectos; Aporta a la definición del currículo, intercambia sus experiencias pedagógicas con el grupo docente y produce nuevos materiales para la enseñanza; Reflexiona sistemáticamente sobre su práctica pedagógica y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes.

Evaluación del aprendizaje: capacidad para valorar el desarrollo de competencias y niveles de aprendizaje, así como para reorganizar sus estrategias pedagógicas de acuerdo con los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: conoce y aplica diferentes métodos, técnicas e instrumentos de evaluación, coherentes con los objetivos de aprendizaje del currículo; maneja una programación de evaluaciones y la da a conocer oportunamente a sus estudiantes; diseña actividades pedagógicas, incluidas las de recuperación, con base en los resultados de la evaluación interna y externa; identifica a los estudiantes que requieren ayuda adicional y aplica estrategias de apoyo para los mismos; promueve la autoevaluación de los estudiantes e incentiva los desempeños sobresalientes y excelentes; considera los estándares básicos de competencias para la evaluación interna; retroalimenta sus propias prácticas pedagógicas de acuerdo con los resultados de los estudiantes.

Gestión Administrativa, hace referencia al conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar.

Uso de recursos: Capacidad para manejar y cuidar los recursos que la institución pone a su disposición, así como para velar por que la comunidad educativa los preserve en óptimas condiciones. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: prevé y gestiona los recursos necesarios para el desarrollo de su actividad pedagógica; solicita y devuelve los equipos y espacios que requiere para su práctica pedagógica oportunamente y siguiendo los procedimientos establecidos; distribuye con eficiencia entre sus estudiantes los recursos asignados; hace un uso responsable de los equipos e instalaciones de la institución y los mantiene en buen estado; promueve entre sus estudiantes el buen manejo y uso racional de la infraestructura y los recursos del establecimiento.

Seguimiento de procesos, capacidad para cumplir las condiciones de funcionamiento del establecimiento y respetar los canales de comunicación, así como para involucrarse en el diseño, la ejecución y la evaluación de las actividades institucionales. Esta competencia se manifiesta cuando el docente: desarrolla sus actividades de acuerdo con el calendario y la jornada escolar; interactúa efectivamente con las diferentes instancias de la institución para optimizar el desarrollo de sus propias actividades; asiste a las reuniones académicas y administrativas convocadas y participa activamente en las mismas; apoya el análisis de la autoevaluación institucional, la

actualización del Proyecto Educativo Institucional y el desarrollo de nuevas iniciativas.

Gestión Comunitaria, esta competencia se manifiesta cuando el docente: custodia la aplicación y el cumplimiento del manual de convivencia en los diferentes espacios de la institución; se compromete con acciones dirigidas a la prevención de diferentes tipos de riesgos; promueve actividades con diferentes miembros de la comunidad educativa para fortalecer la identidad institucional; participa en los escenarios definidos por las directivas para apoyar la toma de decisiones; fomenta el respeto por los valores entre sus superiores, colegas y estudiantes. Interacción con la comunidad y el entorno: esta competencia se manifiesta cuando el docente: conoce las características socio – culturales de sus estudiantes y organiza su práctica pedagógica en articulación con el contexto; identifica problemas psicosociales de los estudiantes y apoya la resolución de los mismos; informa a padres de familia y acudientes sobre procesos educativos y avances en el aprendizaje de los estudiantes y establece relaciones de colaboración con ellos; promueve actividades que involucren a las familias en la formación integral de los estudiantes; realiza acciones pedagógicas que incorporan las características del entorno en que se encuentra la institución, generando alternativas de intervención sobre problemáticas de la comunidad; utiliza diferentes escenarios comunitarios para enriquecer sus prácticas pedagógicas.

Competencias comportamentales para la evaluación de docentes y directivos docentes, Liderazgo: esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente: transmite con sus acciones a la comunidad educativa la visión, la misión, los objetivos y los valores institucionales; influye

positivamente en el comportamiento de los demás y logra que se comprometan con el logro de metas comunes; plantea orientaciones convincentes, expresa expectativas positivas de los demás y demuestra interés por el desarrollo de las personas; promueve cambios y transformaciones que aumenten la capacidad institucional e impulsen el mejoramiento.

Comunicación y relaciones interpersonales: esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente: combina adecuadamente los recursos expresivos del lenguaje oral, escrito y gráfico, con ayuda de las tecnologías de información y comunicación; expresa argumentos de forma clara y respetuosa utilizando el lenguaje verbal y no verbal; escucha con atención y comprende puntos de vista de los demás, demostrando tolerancia frente a diferentes opiniones; realiza preguntas claras, concretas y que permiten aclarar una idea o situación; maneja y expresa adecuadamente sus emociones e identifica y comprende las de otros; demuestra habilidades sociales en interacciones profesionales y sociales. Trabajo en equipo: esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente: establece relaciones profesionales y de equipo que potencien su trabajo y el logro de las metas institucionales; comparte aprendizajes y recursos con diferentes miembros de la institución y ofrece apoyo para el trabajo de otros; aporta sugerencias, ideas y opiniones y propicia la conformación de equipos para el desarrollo de proyectos; considera las contribuciones de los demás en la toma de decisiones; acepta críticas constructivas y actúa en consecuencia. Negociación y mediación: Esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente: identifica y comprende las causas y el contexto de un conflicto, valorando con imparcialidad los motivos de los implicados; interviene efectiva y oportunamente ante situaciones de conflicto; facilita

acuerdos y soluciones multilaterales, anteponiendo los intereses comunes y generando confianza en el proceso de mediación; promueve soluciones duraderas y hace seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes; forma a sus estudiantes en estrategias de resolución pacífica de conflictos.

Compromiso social e institucional: esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente: muestra respeto hacia los estudiantes, el equipo docente, los directivos, el personal administrativo y la comunidad; acata y divulga las normas y políticas nacionales, regionales e institucionales; responde con oportunidad, eficiencia y calidad a las tareas que se le asignan; cumple eficientemente su jornada laboral; exhibe un comportamiento ético dentro y fuera del establecimiento y representa adecuadamente a la institución en actividades fuera del establecimiento y representa adecuadamente a la institución en actividades fuera de la misma; demuestra honestidad e integridad en su ejercicio profesional; reflexiona sistemáticamente sobre su responsabilidad social como educador.

Iniciativa: esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente: realiza acciones que le facilitan el aprendizaje permanente y la actualización en su disciplina y en otras áreas del conocimiento; actúa con autonomía sin necesidad de supervisión y hace su trabajo con entusiasmo; demuestra recursividad y flexibilidad, y se adapta con rapidez a diferentes contextos; anticipa situaciones futuras, identifica tendencias innovadoras y es abierto a nuevas ideas; propone y desarrolla ideas novedosas, investigaciones, experiencias o proyectos, para influir positivamente en la institución y la comunidad. Orientación al logro: esta competencia se manifiesta cuando el docente o directivo docente: trabaja con tesón y disciplina para cumplir sus funciones con altos niveles de calidad; demuestra

esfuerzo y persistencia en la consecución de sus objetivos, afrontando obstáculos y situaciones difíciles; procura que los estudiantes de la institución obtengan resultados de excelencia; confía en sus propias capacidades y se muestra seguro de sí mismo, aun en situaciones desafiantes; tiene metas personales y profesionales elevadas

.

UNEFA

CAPÍTULO III

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este capítulo se abordan los aspectos metodológicos de la presente investigación, en los que se describe el enfoque, el tipo de investigación elegida, el diseño, el contexto, las categorías de análisis y los instrumentos utilizados para la recolección de los datos. Finalmente, se explica el procedimiento seguido para el análisis de la información.

3.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación se enmarca en el enfoque cuantitativo y cualitativo ya que los planteamientos a investigar son específicos y delimitados desde el inicio de un estudio, pero además cumplen con la función de desarrollar competencias causando impacto social; su realización regular y permanente, hace recomendable que la evaluación sea una práctica habitual y que los métodos cualitativos se combinen con los cuantitativos, sin comprometer la aplicabilidad y practicidad de las herramientas. A demás las hipótesis se plantean previamente, esto es antes de recolectar y analizar los datos. La recolección de los datos se fundamenta en la medición y el análisis en procedimientos estadísticos.

La investigación cuantitativa permite la caracterización de los datos obtenidos a través de la aplicación de la encuesta dirigida a docentes,

estudiantes y padres de familia y a través del análisis estadístico descriptivo, se podrá elaborar inferencias conducentes a analizar y explicar la evaluación de desempeño que se realiza a los docentes en la institución educativa.

La función cualitativa permite identificar maneras propias y subyacentes de los procesos de formación, que conllevan al desarrollo de competencias y habilidades necesarias en el proceso integral de educación impartido en la institución educativa el Caguán, cuyo lema señala “Educamos para la vida”.

UNIET

3.2 Tipo de investigación.

El tipo de investigación es experimental. Este tipo de investigación según Ñaupas, Novoa, Mejía y Villagómez (2011). Señalan que la investigación aplicada o también llamada experimental está orientada a resolver objetivamente los problemas de los procesos de producción, distribución, circulación y consumos de bienes y servicios, de cualquier actividad humana, principalmente de tipo industrial, comercial, comunicacional y en general en la educación. etc.

En un sentido científico se refiere a un estudio en el que se manipulan intencionalmente una o más variables independientes (supuestas causas antecedentes), para analizar las consecuencias que la manipulación tiene sobre una o más variables dependientes (supuestos efectos consecuentes), dentro de una situación de control para el investigador (Fleis, 2013;OBrien, 2009 y Green, 2013).

3.3. Diseño de la investigación

Diseño de investigación: pre-experimental. Esta investigación está enmarcada dentro del diseño pre-experimental en donde según Hernández Sampieri (2006) Los diseños pre-experimentales se aplican a situaciones reales en los que no se pueden formar grupos aleatorizados, pero pueden manipular la variable experimental.

Los diseños pre experimentales son aquellos en los que el investigador no ejerce ningún control sobre las variables extrañas o intervinientes, no hay asignación aleatoria de los sujetos participantes de la investigación ni hay grupo control.

3.4 Población e informantes claves

3.4.1 Población

La población está conformada por sesenta y seis (66) docentes que laboran en la institución educativa El Caguan del municipio de Neiva, de los cuales 38 son mujeres y 28 son hombres que oscilan entre los 22 y 63 años de edad.

3.4.2 Muestra

La muestra está conformada por 31 docentes que pertenecen al decreto 1278, los cuales son los docentes que se les realiza la evaluación de desempeño docente. De los 31 docentes 17 son mujeres y 14 son hombres que oscilan entre los 22 y 36 años de edad, 20 estudiantes y 10 padres de familia.

Para la selección de la muestra se realizó siguiendo un muestreo no probabilístico siguiendo criterios de conveniencia ya que los docentes

escogidos son los que hacen parte de la planta de personal de la Institución Educativa y se les aplica la evaluación de desempeño docente.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Ruiz Medina (2012) cita a Rojas Soriano, (1996-197) quien plantea que “al referirse a las técnicas e instrumentos para recopilar información como la de campo que el volumen y el tipo de información-cualitativa y cuantitativa- que se recaben en el trabajo de campo deben estar plenamente justificados por los objetivos e hipótesis de la investigación, o de lo contrario se corre el riesgo de recopilar datos de poca o ninguna utilidad para efectuar un análisis adecuado del problema”.

En opinión de Rodríguez Peñuelas, (2008:p.10) las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas.

3.5.1 Técnicas de la investigación.

a) Observación. “Es un procedimiento por el cual recogemos información para la investigación; es el acto de mirar algo sin modificarlo con la intención de examinarlo, interpretarlo y obtener unas conclusiones sobre ello”. (Benguria Puebla S, 2010).

Para esta técnica se utilizó una ficha de observación en donde se analizaron los diferentes instrumentos de seguimiento de la evaluación docente como

son: los criterios de evaluación, las evidencias a través de las prácticas de aula, evaluación, relaciones docente-estudiante, evaluación de desempeño, seguimiento académico, actas de recuperación y apoyo pedagógico.

El registro de los datos se realiza de forma abierta donde se anota todo lo ocurrido en el momento de la observación directa en el entorno con una descripción lo más detallada posible, por medio de la ficha de observación, donde se escriben de manera acumulativa los acontecimientos y conductas pertinentes a la investigación, el registro es un proceso continuo que permite cotejar las visiones tanto del investigador como las de los participantes en el que se puntualizan las limitaciones y dificultades de la investigación, así como la descripción de las vivencias, inquietudes, temores, alegrías y desesperanzas (Galeano, 2001 p. 3)

b) Encuesta: es un instrumento de la investigación de mercados que consiste en obtener información de las personas encuestadas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica. Según varios autores como Stanton, Etzel y Walker,(2004, Pág. 212) una encuesta consiste en reunir datos entrevistando a la gente; Sandhusen L. Richard, (2002, Pág. 229) las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo o como lo afirma Naresh K. Malhotra, (2004, Págs. 115 y 168) “las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado y estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica.”

La encuesta es una técnica de recolección de información presencial con la ayuda de un formulario orientado al uso de una serie de preguntas precisas y

en ocasiones limitadas a respuestas específicas (preguntas cerradas). Las preguntas se diseñaron para conocer las opiniones y conocimientos acerca del desempeño docente en la práctica pedagógica que permita fortalecer el proceso de evaluación docente en la Institución Educativa El Caguan del Municipio de Neiva, Huila donde se realizó la investigación y estudiantes de la institución. Para su validación se utilizó un panel de expertos en la materia los cuales ajustarán las preguntas haciendo las modificaciones pertinentes al propósito de la investigación.

3.5.2 Instrumentos.

Según Becerra (2012), un instrumento de recolección de datos e información es un recurso metodológico que se materializa mediante un dispositivo o formato que se utiliza para obtener, registrar o almacenar los aspectos relevantes del estudio o investigación recabados de las fuentes indagadas.

a) Ficha de observación

Consiste en listar la serie de eventos, procesos, hechos o situaciones a ser observados, su ocurrencia y características. Se asocia generalmente con las interrogantes u objetivos específicos del estudio.

b) Cuestionario para la encuesta

El cuestionario es una serie de preguntas que buscan obtener información verídica de una situación determinada. En esta investigación se realiza una encuesta a los docentes del 1278 los cuales son 31, a veinte (20) estudiantes

y a diez (10) padres de familia de manera estructurada permitiendo conocer acerca del desempeño docente en la práctica pedagógica que permita fortalecer el proceso de evaluación docente en la Institución Educativa El Caguán del Municipio de Neiva, Huila.

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos

El concepto de validez y confiabilidad del instrumento según (Escobar 2008), es un método de validación útil para verificar la fiabilidad de una investigación que se define como “una opinión informada de personas con trayectoria en el tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste, y que pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones”.

Cuando se somete un instrumento de cotejo a la consulta y al juicio de expertos, según Hernández, Fernández y Baptista (2010, p.235), “todo instrumento de recolección de datos debe reunir dos requisitos esenciales, entre ellos la validez y confiabilidad”.

Para Cabero y Llorente (2013), el juicio de expertos como estrategia de evaluación presenta una serie de ventajas entre las que destacan la posibilidad de obtener una amplia y pormenorizada información sobre el objeto de estudio y la calidad de las respuestas por parte de los jueces

De acuerdo a lo antes mencionado, la investigación contó con el juicio de tres docentes expertos en el tema en cada una de las variables de estudio.

CAPÍTULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.

4.1 Procesamiento de las encuestas.

4.1.1 Encuesta a docentes y directivos docentes.

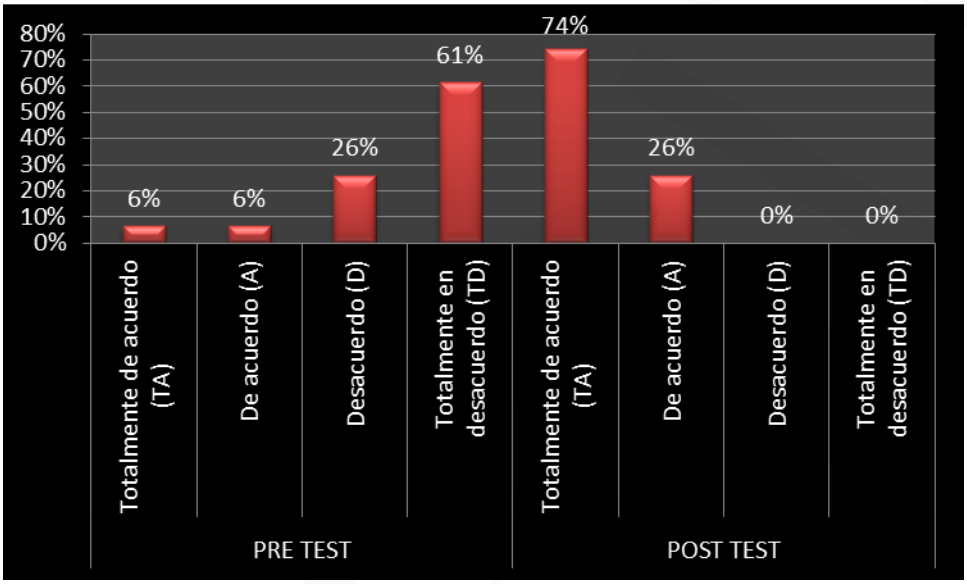
Los resultados obtenidos con la aplicación del instrumento se relacionan en 20 tablas con el número de encuestados y sus respectivos porcentajes, así mismo 20 graficas tipo barras en donde se grafican las respuestas a las preguntas del cuestionario aplicado, atendiendo a la dimensión de la evaluación docentes.

Tabla 1. Acuerda pautas de convivencia en sus proyectos de aula.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	2	8	19	23	8	0	0
6%	6%	26%	61%	74%	26%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 1. Acuerda pautas de convivencia en sus proyectos de aula.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

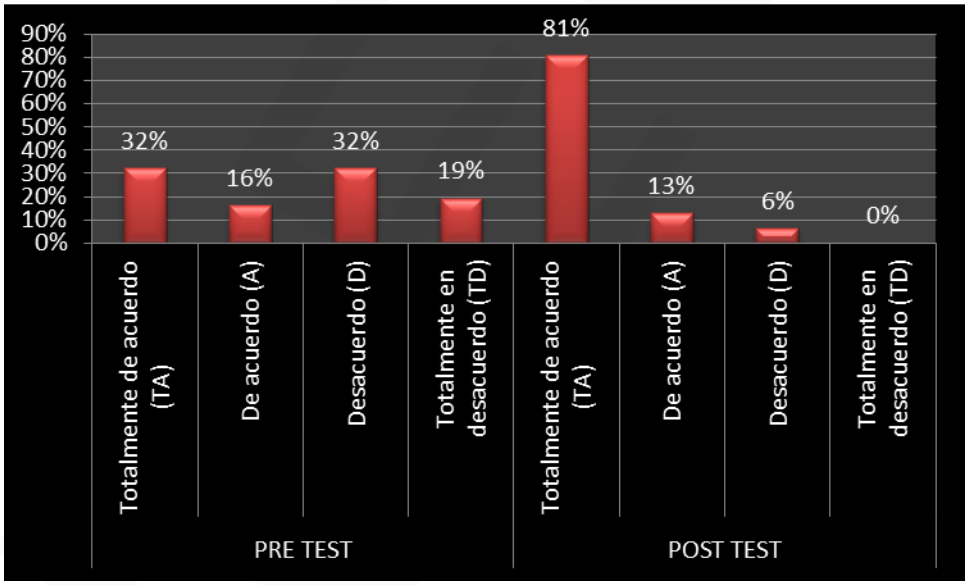
ANÁLISIS: Una vez realizada la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 6% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 6% de acuerdo, el 26% en desacuerdo y el 61% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: acuerda pautas de convivencia en sus proyectos de aula; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 74% están totalmente de acuerdo y el 26% de acuerdo. Estos hallazgos abren la posibilidad de entendimiento y acuerdos en un proceso democrático sano, que permea el desarrollo de habilidades críticas y sociales necesarias en los procesos de formación.

Tabla 2. Utiliza distintas estrategias pedagógicas para lograr aprendizajes significativos

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
10	5	10	6	25	4	2	0
32%	16%	32%	19%	81%	13%	6%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 2. Utiliza distintas estrategias pedagógicas para lograr aprendizajes significativos.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Una vez realizada la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 32% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 32% en desacuerdo y el 19% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: utiliza distintas estrategias pedagógicas para lograr aprendizajes significativos; vez

realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 81% están totalmente de acuerdo, el 13% de acuerdo y el 6% en desacuerdo.

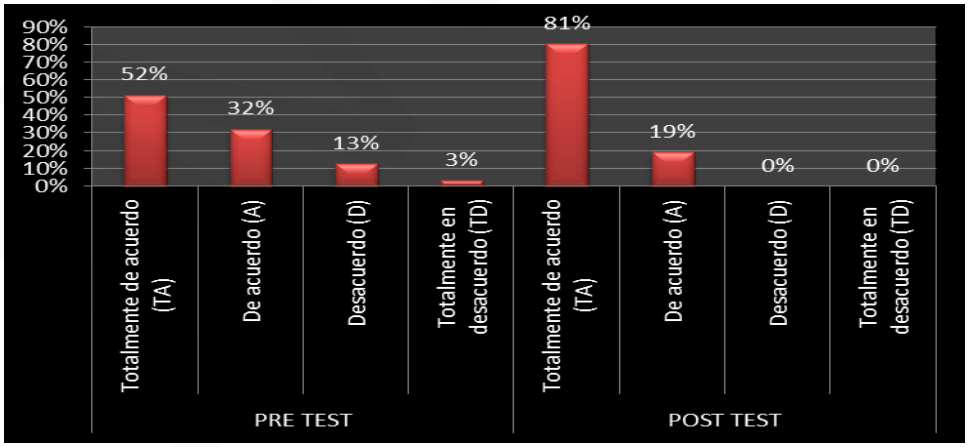
Que el 81% de los docentes encuestados manifiesten utilizar distintas estrategias pedagógicas para lograr aprendizajes significativos, abren la posibilidad de mejoramiento continuo a futuro ya que los estudiantes serán los directamente beneficiados, porque en el proceso de enseñanza aprendizaje son múltiples y diversas las maneras de aprehender.

Tabla 3. Planifica según el contexto en el que se desarrolla su actividad educativa

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
16	10	4	1	25	6	0	0
52%	32%	13%	3%	81%	19%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 3. Planifica según el contexto en el que se desarrolla su actividad educativa



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

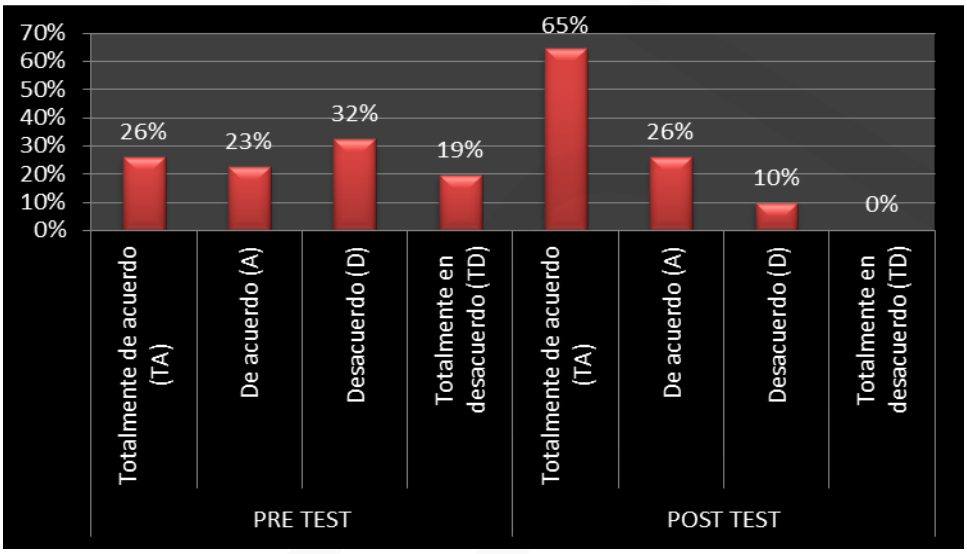
ANÁLISIS: Con la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 52% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 32% de acuerdo, el 13% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: planifica según el contexto en el que se desarrolla su actividad educativa; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 81% están totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo. Si se planifica según el contexto, se debe establecer empalme entre el medio y los requerimientos del MEN.

Tabla 4. Dentro del aula de clase crea un ambiente favorable para el desarrollo de las actividades.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
8	7	10	6	20	8	3	0
26%	23%	32%	19%	65%	26%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 4. Dentro del aula de clase crea un ambiente favorable para el desarrollo de las actividades.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: De la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 26% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 23% de acuerdo, el 32% en desacuerdo y el 19% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: dentro del aula de clase crea un ambiente favorable para el desarrollo de las actividades; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo, el 26% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

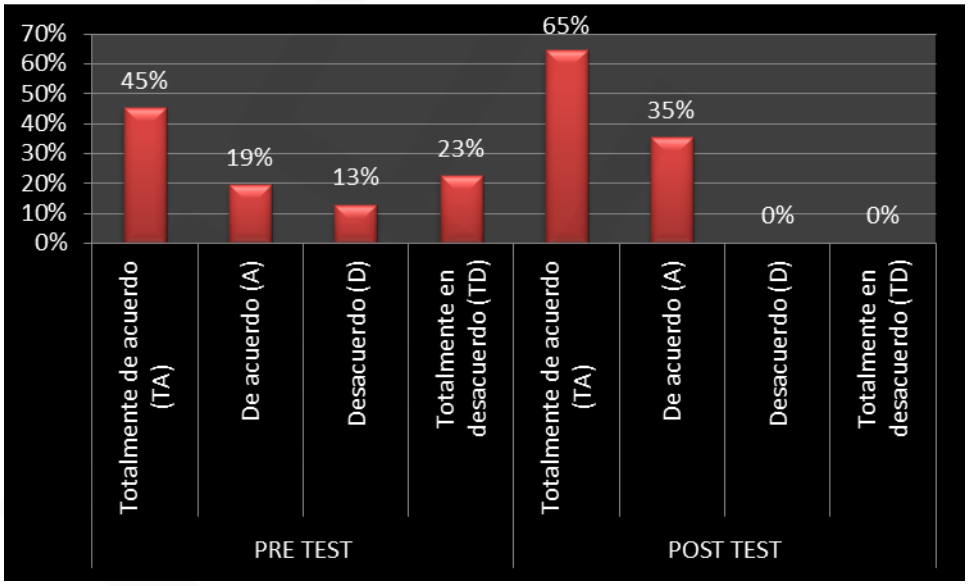
Si el 65% de los docentes crea ambientes favorables de aprendizaje, los resultados irán en mejoramiento continuo creciente y se evidenciará a futuro en los resultados tanto de pruebas externas como internas.

Tabla 5. Utiliza en el desarrollo de sus clases los recursos pedagógicos planificados.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
14	6	4	7	20	11	0	0
45%	19%	13%	23%	65%	35%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 5. Utiliza en el desarrollo de sus clases los recursos pedagógicos planificados.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Los docentes utilizan recursos pedagógicos lo que beneficia a los estudiantes en el procesos de formación integral y los resultados encontramos en el pre test que el 45% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 19% de acuerdo, el 13% en desacuerdo y el 23% totalmente en desacuerdo, respecto a la

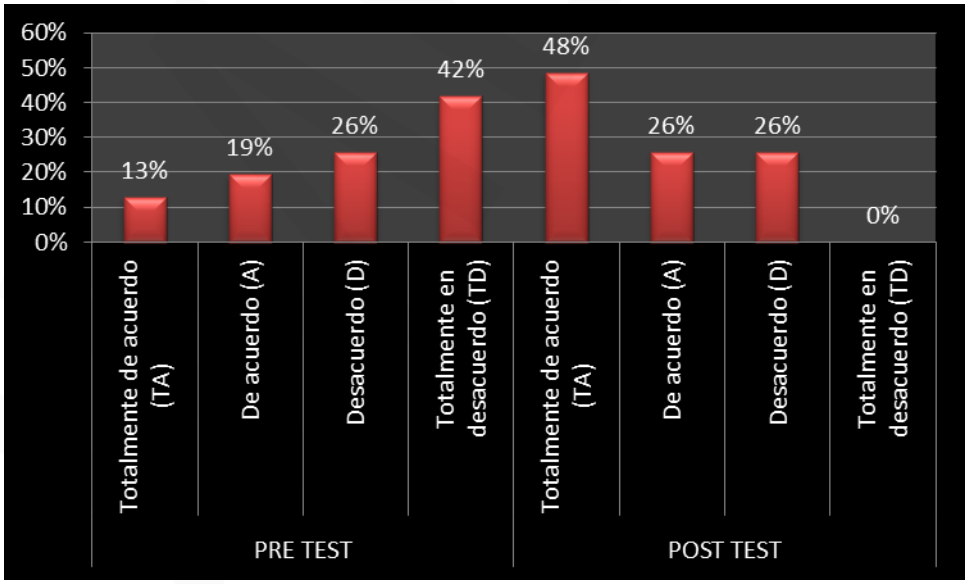
pregunta: utiliza en el desarrollo de sus clases los recursos pedagógicos planificados; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo.

Tabla 6. Utiliza en el desarrollo de sus clases los recursos pedagógicos planificados.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
4	6	8	13	15	8	8	0
13%	19%	26%	42%	48%	26%	26%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 6. Utiliza en el desarrollo de sus clases los recursos pedagógicos planificados.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

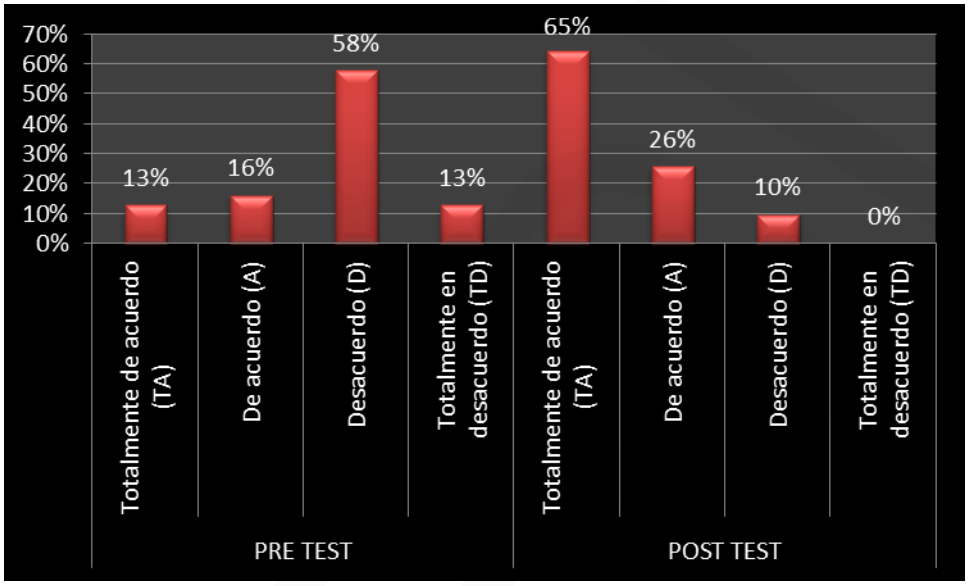
ANÁLISIS: Planificar recursos pedagógicos y utilizarlos en el aula de clase, permiten que tanto como el educando como el educador creen ambientes de aula favorables. En la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 13% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 19% de acuerdo, el 26% en desacuerdo y el 42% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: Utiliza en el desarrollo de sus clases los recursos pedagógicos planificados; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 48% están totalmente de acuerdo, 26% en acuerdo y el 26% en desacuerdo.

Tabla 7. Monitorea las actividades de aula y tiene en cuenta las diferencias e individualidades de sus estudiantes por el aprendizaje de los estudiantes

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
4	5	18	4	20	8	3	0
13%	16%	58%	13%	65%	26%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 7. Monitorea las actividades de aula y tiene en cuenta las diferencias e individualidades de sus estudiantes por el aprendizaje de los estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Una vez realizada la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 13% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 58% en desacuerdo y el 13% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: monitorea las actividades de aula y tiene en cuenta las diferencias e individualidades de sus estudiantes por el aprendizaje de los estudiantes; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo, el 26% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

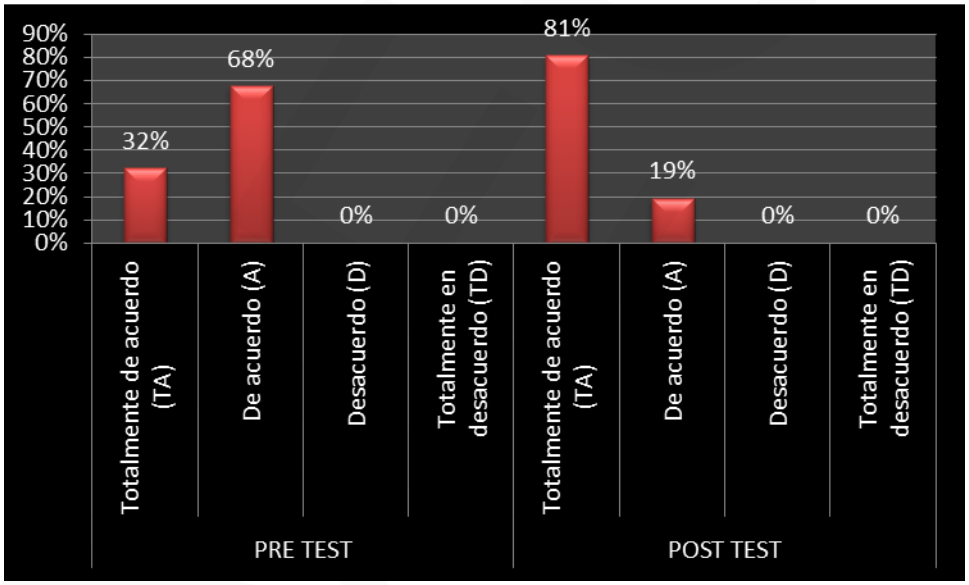
Si los docentes monitorean los procesos y tienen en cuenta los aprendizajes individuales de los estudiantes, el trabajo colaborativo y el pensamiento crítico social, los resultados irán en aumento y ubicarán menos educandos en quintil 1 y más en el 5, que es lo esperado.

Tabla 8. La evaluación a los estudiantes está orientada al logro de aprendizajes significativos.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
10	21	0	0	25	6	0	0
32%	68%	0%	0%	81%	19%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 8. La evaluación a los estudiantes está orientada al logro de aprendizajes significativos.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

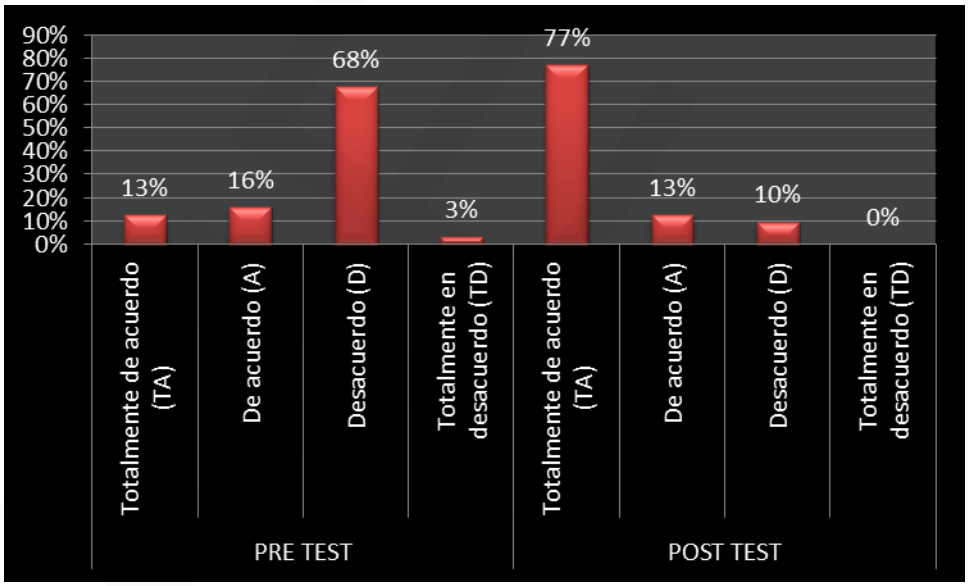
ANÁLISIS: Si la evaluación está orientada al logro de aprendizajes significativos, los resultados a largo plazo mejorarán tanto los procesos de los estudiantes la didáctica de orientar en los docentes. De la gráfica a docentes encontramos que el 32% contestaron que están totalmente de acuerdo y el 68% de acuerdo, respecto a la pregunta: La evaluación a los estudiantes está orientada al logro de aprendizajes significativos; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 81% están totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo.

Tabla 9. Comunica previamente a los estudiantes los criterios de evaluación.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
4	5	21	1	24	4	3	0
13%	16%	68%	3%	77%	13%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 9. Comunica previamente a los estudiantes los criterios de evaluación.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: De la encuesta a los docentes en el pre test que el 13% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 68% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: comunica previamente a los estudiantes los criterios de evaluación; vez realizada la propuesta los docentes y

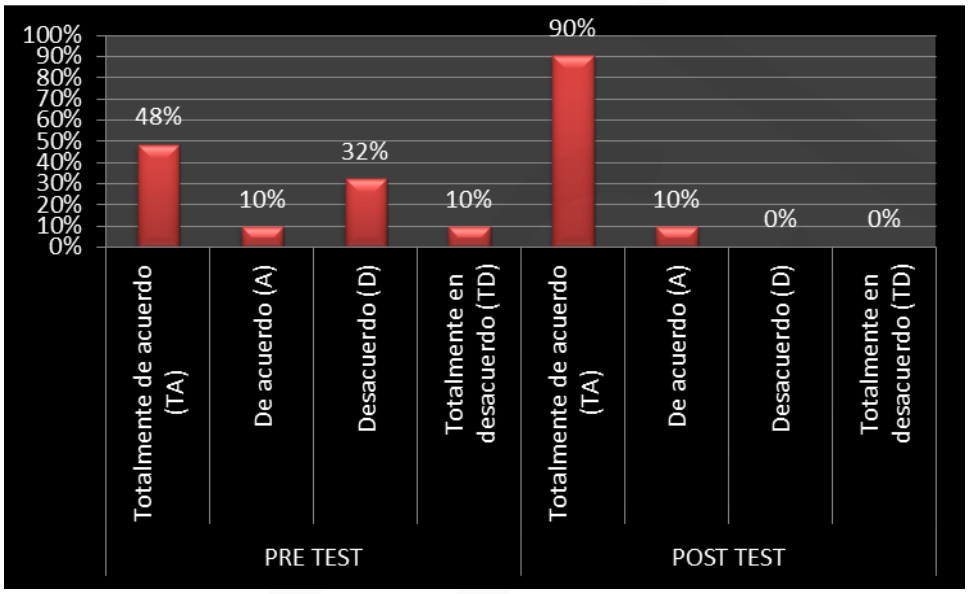
directivos docentes contestaron el 77% están totalmente de acuerdo, el 13% de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Comunicar previamente a los estudiantes los criterios de evaluación, aumentan la seguridad y confianza en los estudiantes, respecto a la calidad de educación que imparte el docente.

Tabla 10. Comunica y socializa los resultados de la evaluación a sus estudiantes.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
15	3	10	3	28	3	0	0
48%	10%	32%	10%	90%	10%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 10. Comunica y socializa los resultados de la evaluación a sus estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Todo lo que se aprende debe estar condicionado a ser evaluado y por ende a ser socializado en pro de un verdadero plan de mejoramiento.

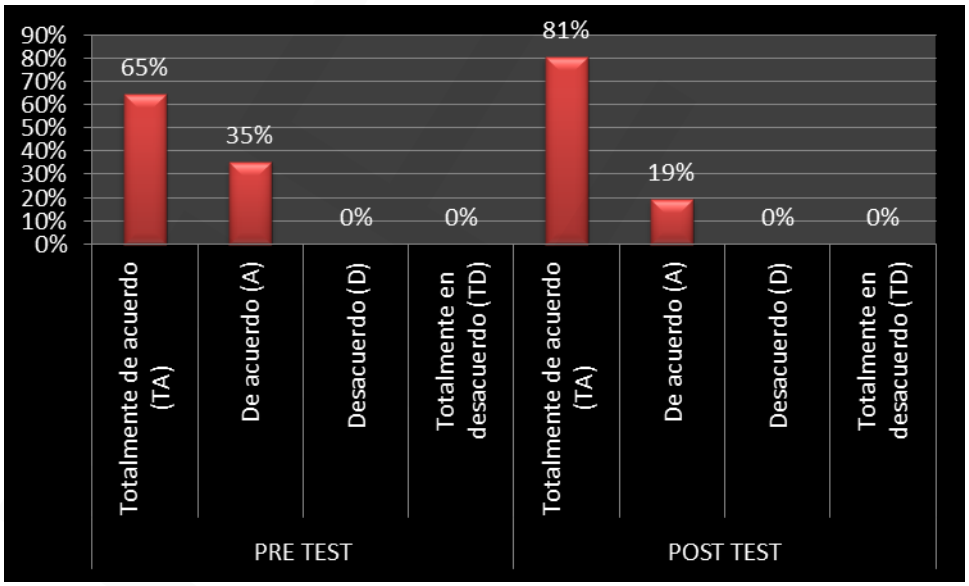
La encuesta a los docentes en el pre test arroja que el 48% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 10% de acuerdo, el 326% en desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: comunica y socializa los resultados de la evaluación a sus estudiantes; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 90% están totalmente de acuerdo y el 10% de acuerdo.

Tabla 11. Considera que las evaluaciones aplicadas son claras y entendibles por sus estudiantes.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
20	11	0	0	25	6	0	0
65%	35%	0%	0%	81%	19%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 11. Considera que las evaluaciones aplicadas son claras y entendibles por sus estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Si se aplica un proceso de evaluación claro que parta del consenso entre los implicados, los resultados que se obtengan además de ser reales, evidencian la aprehensión del conocimiento. Los docentes encuestados en el pre test respondieron que 65% están totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo,

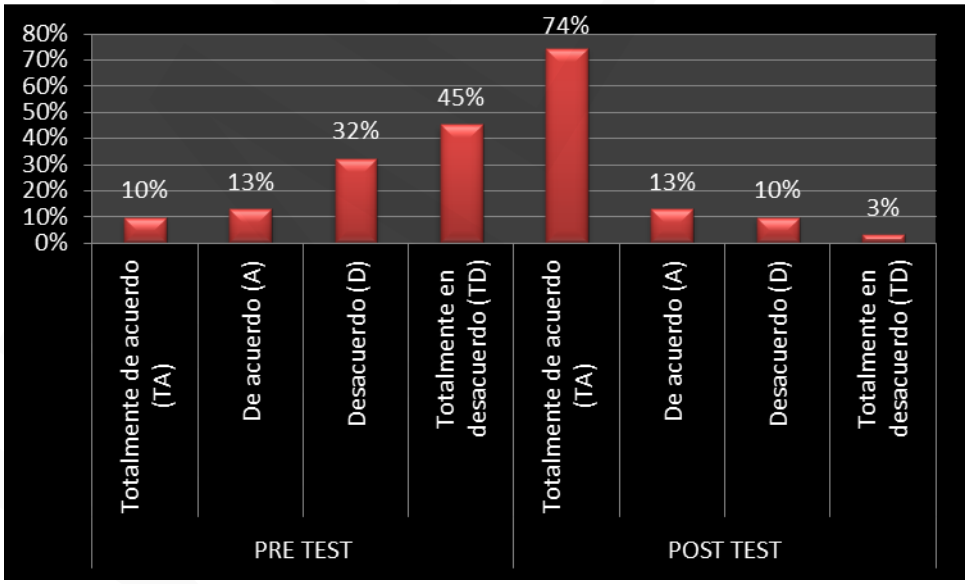
respecto a la pregunta: considera que las evaluaciones aplicadas son claras y entendibles por sus estudiantes; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 81% están totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo.

Tabla 12. Informa los resultados de la evaluación a los padres de familia.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
3	4	10	14	23	4	3	1
10%	13%	32%	45%	74%	13%	10%	3%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 12. Informa los resultados de la evaluación a los padres de familia.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

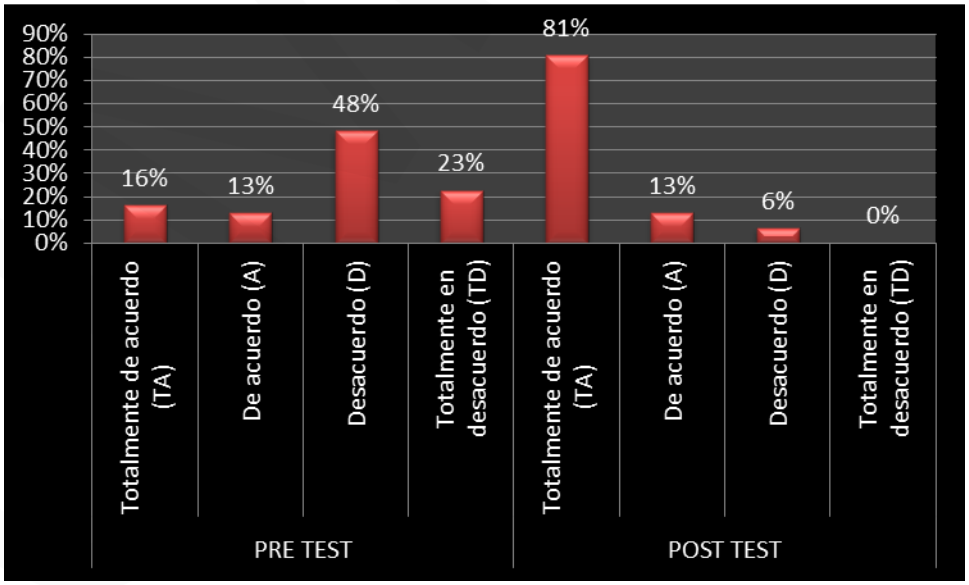
ANÁLISIS: Informar los resultados de las evaluaciones formativas a los padres, aumentan el nivel de credibilidad y confianza entre los miembros de la comunidad educativa. En el pre test a docentes el 10% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 13% de acuerdo, el 32% en desacuerdo y el 45% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: Informa los resultados de la evaluación a los padres de familia; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 74% están totalmente de acuerdo, el 13% de acuerdo, el 10% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo.

Tabla 13. Realiza retroalimentación en la planificación de su evaluación.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
5	4	15	7	25	4	2	0
16%	13%	48%	23%	81%	13%	6%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Gráfico 13. Realiza retroalimentación en la planificación de su evaluación.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados

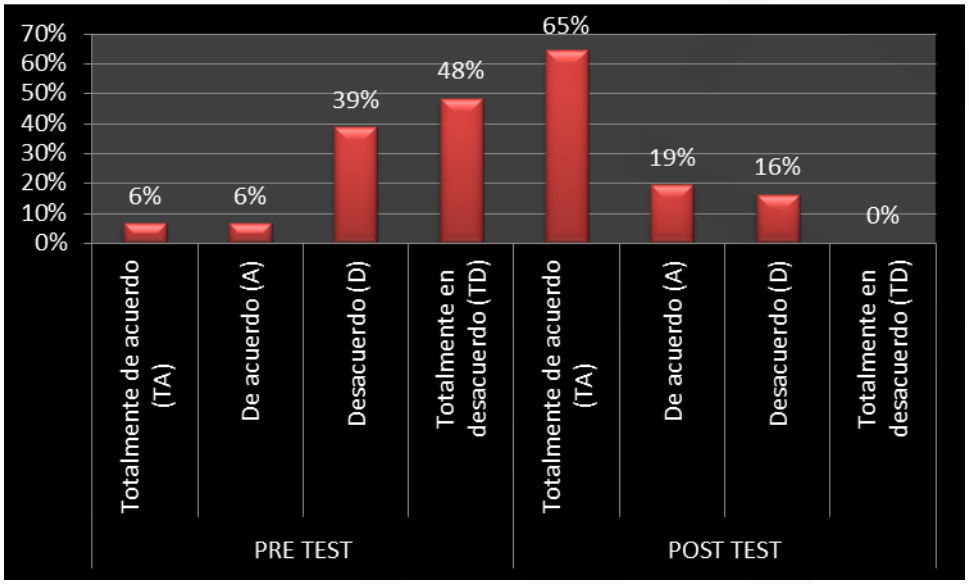
ANÁLISIS: La retroalimentación más que una obligación responde a una necesidad en el proceso de afianzamiento y discernimiento de conocimientos.
En el pre test el 16% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 13% de acuerdo, el 48% en desacuerdo y el 23% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: realiza retroalimentación en la planificación de su evaluación; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 81% están totalmente de acuerdo, el 13% de acuerdo y el 6% en desacuerdo.

Tabla 14. Realiza retroalimentación en el uso de estrategias metodológicas.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	2	12	15	20	6	5	0
6%	6%	39%	48%	65%	19%	16%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 14. Realiza retroalimentación en el uso de estrategias metodológicas.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

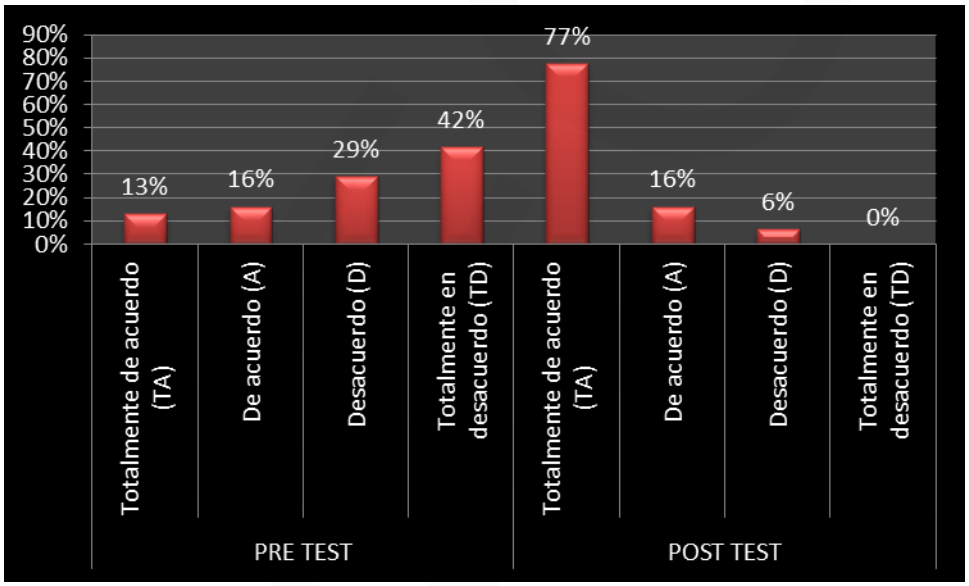
ANÁLISIS: El uso de estrategias metodológicas y su continua retroalimentación subyacen a la necesidad colectiva de aprendizajes significativos. Por tan es importante identificar que el 6% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 6% de acuerdo, el 39% en desacuerdo y el 48% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: Realiza retroalimentación en el uso de estrategias metodológicas.; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo, el 19% de acuerdo y el 16% en desacuerdo. La tendencia debería girar en torno a que el 100% de los docentes busque retroalimentar estrategias metodológicas en el mundo cambiante y globalizado actual.

Tabla 15. Realiza retroalimentación con el uso de recursos pedagógicos.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
4	5	9	13	24	5	2	0
13%	16%	29%	42%	77%	16%	6%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 15. Realiza retroalimentación con el uso de recursos pedagógicos.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Los pactos de aula en pro de la sana convivencia y clima escolar adecuado, son el detonante para mantener hábitos de convivencia equitativo y justo y en este pre test se identifica un alto porcentaje de docentes que se inclinan hacia pautas de convivencia, el 13% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 29% en desacuerdo y el 61% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: acuerda pautas de convivencia en sus proyectos de aula; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes

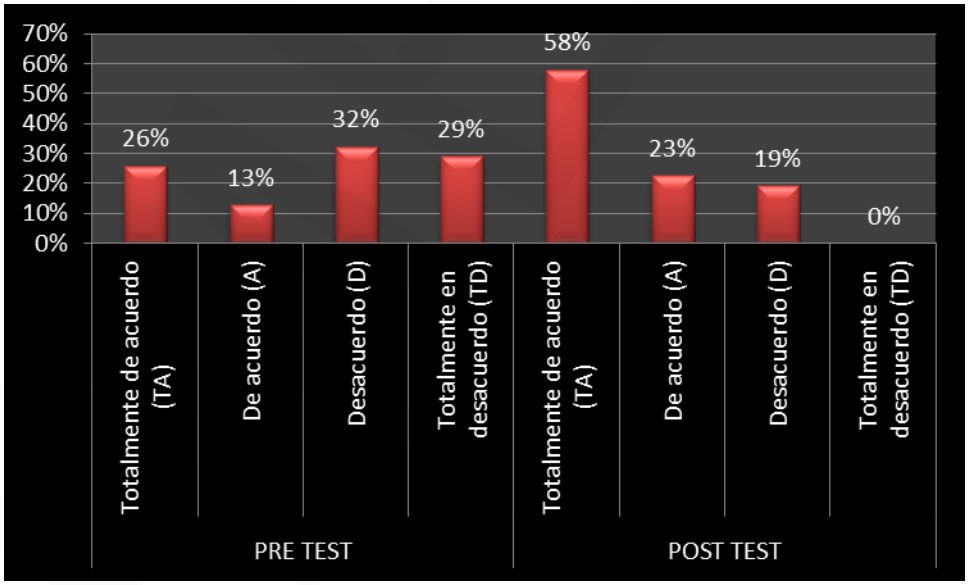
contestaron el 77% están totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo y el 16% en desacuerdo.

Tabla 16. Se capacita constantemente para el mejoramiento de su desempeño profesional.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
8	4	10	9	18	7	6	0
26%	13%	32%	29%	58%	23%	19%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 16. Se capacita constantemente para el mejoramiento de su desempeño profesional.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Desafortunadamente los procesos de capacitación no son frecuentes en la Institución educativa el Caguán, lo que convierte este proceso en debilidad

ya que fueron los docentes quienes manifestaron el 23% estar de acuerdo y el 19% en desacuerdo, respecto a la pregunta: Se capacita constantemente para el mejoramiento de su desempeño profesional; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 29% están totalmente de acuerdo, el 23% de acuerdo y el 19% en desacuerdo.

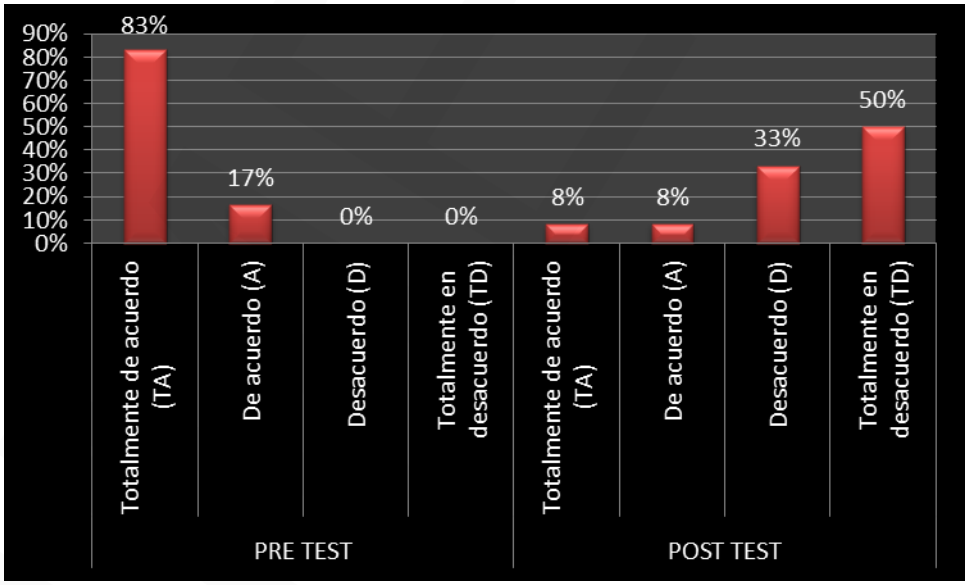
UMECIT

Tabla 17. Realiza una autoevaluación del manejo de sus documentos pedagógicos.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
10	2	0	0	1	1	4	6
83%	17%	0%	0%	8%	8%	33%	50%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 17. Realiza una autoevaluación del manejo de sus documentos pedagógicos.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Los documentos pedagógicos deben ser autoevaluados de manera permanente. Los resultados del pre test permiten identificar que son positivos respecto a la prestación del servicio educativo, ya que 83% contestaron que están

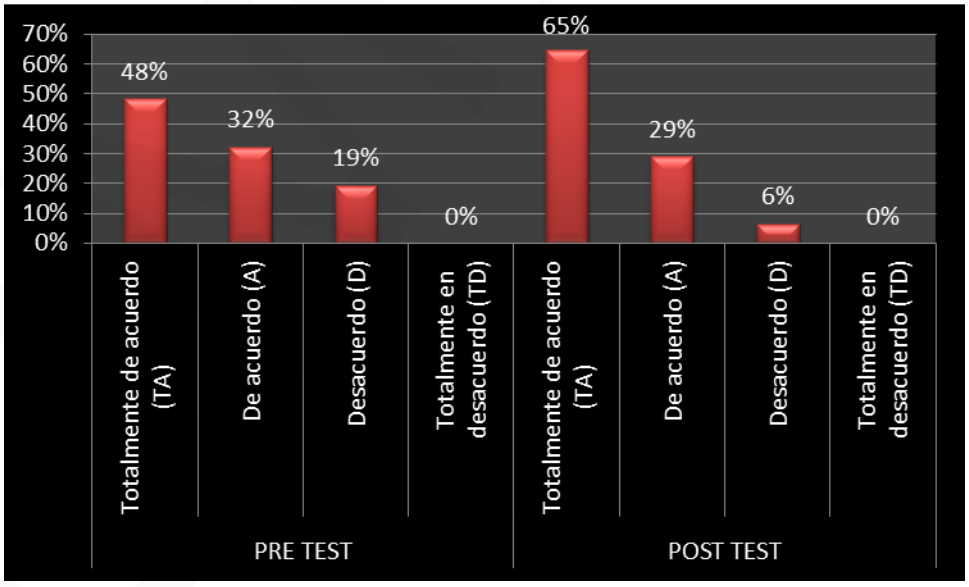
totalmente de acuerdo y el 17% de acuerdo, respecto a la pregunta: Realiza una autoevaluación del manejo de sus documentos pedagógicos; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 8% están totalmente de acuerdo, el 8% de acuerdo, el 33% en desacuerdo y el 50% totalmente en desacuerdo.

Tabla 18. Diligencia los libros reglamentarios adoptados por la Institución Educativa.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
15	10	6	0	20	9	2	0
48%	32%	19%	0%	65%	29%	6%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 18. Diligencia los libros reglamentarios adoptados por la Institución Educativa.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

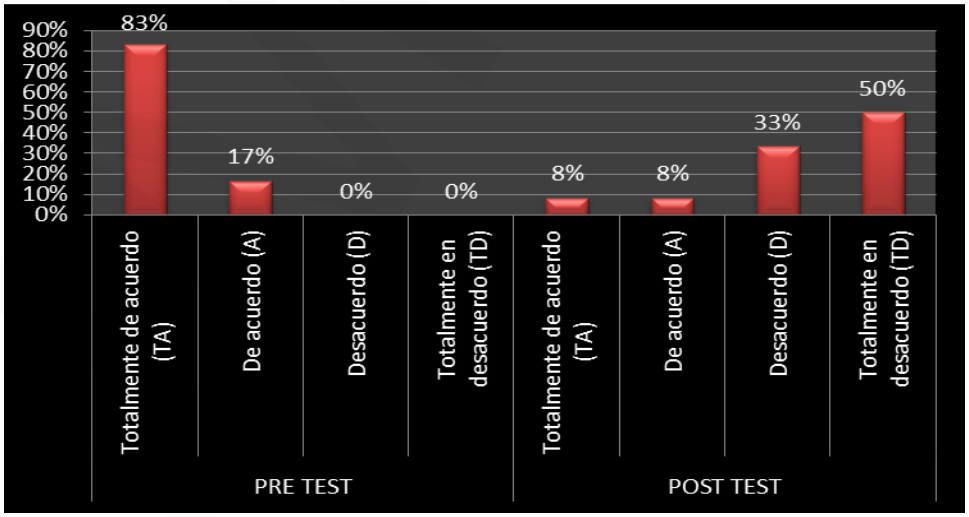
ANÁLISIS: Para poco más o menos la mitad de docentes y directivos docentes es importante el diligenciamiento de libros reglamentarios, lo cual no es bueno ya que son el derrotero para el desarrollo de proceso. Una vez realizada la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 48% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 32% de acuerdo y el 6% en desacuerdo, respecto a la pregunta: Diligencia los libros reglamentarios adoptados por la Institución Educativa; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo, el 29% de acuerdo y el 6% en desacuerdo.

Tabla 19. Diligencia las actas adoptadas por la Institución Educativa.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
10	15	6	0	20	8	3	0
32%	48%	19%	0%	65%	26%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 19. Diligencia las actas adoptadas por la Institución Educativa.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

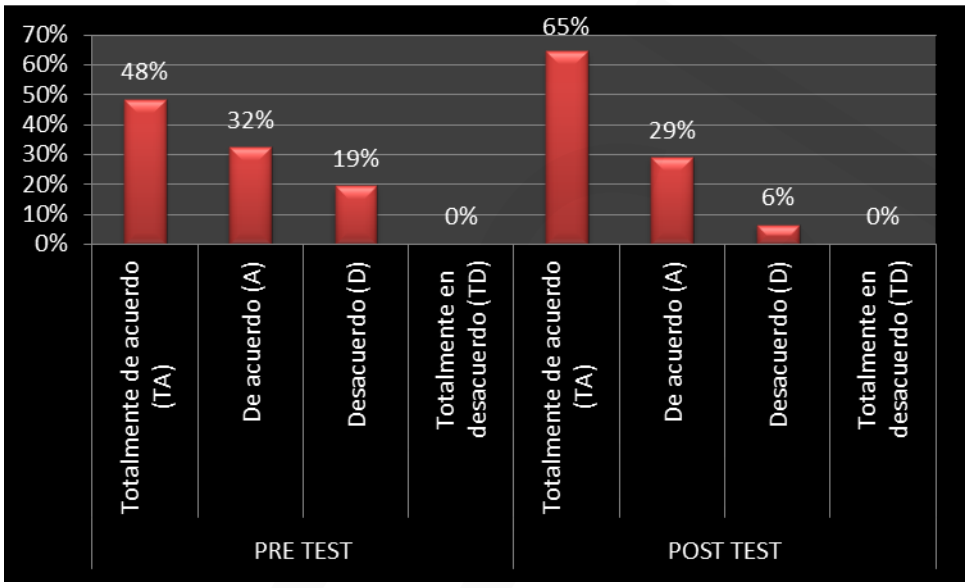
ANÁLISIS: El proceso de diligenciar actas es importante entre los docentes de la Institución Educativa el Caguán, a diferencia de los directivos, lo cual es preocupante. Una vez realizada la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 83% contestaron que están totalmente de acuerdo y el 17% de acuerdo, respecto a la pregunta: Diligencia las actas adoptadas por la Institución Educativa; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 8% están totalmente de acuerdo, el 8% de acuerdo, el 31% en desacuerdo y el 50% totalmente en desacuerdo.

Tabla 20. Realiza los proyectos transversales y complementarios, adoptados por la institución educativa.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
15	15	1	0	20	10	1	0
48%	48%	3%	0%	65%	32%	3%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 20. Realiza los proyectos transversales y complementarios, adoptados por la institución educativa.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Una vez realizada la encuesta a los docentes encontramos en el pre test que el 48% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 32% de acuerdo y el 26% en desacuerdo; respecto a la pregunta: Realiza los proyectos transversales y complementarios, adoptados por la institución educativa; vez realizada la propuesta los docentes y directivos docentes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo, el 29% de acuerdo y el 6% en desacuerdo. Los resultados anteriores evidencian la negación a formar parte de equipos de trabajo que tienen como derrotero el desarrollo de proyectos transversales. La Institución será quien deba buscar estrategias para hacer viable esta necesidad en la prestación del servicio educativo.

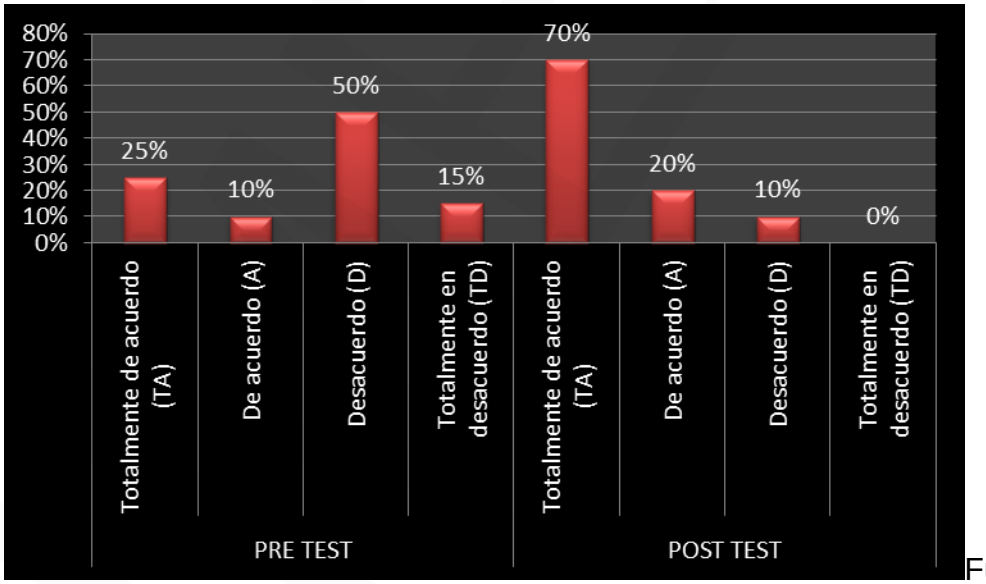
4.1.2 Encuesta a estudiantes

Tabla 21. Te sientes a gusto con los maestros al recibir clase.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
5	2	10	3	14	4	2	0
25%	10%	50%	15%	70%	20%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 21. Te sientes a gusto con los maestros al recibir clase.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Una vez realizada la encuesta a los estudiantes encontramos en el pre test que el 6% contestaron que están totalmente desacuerdo, el 6% de acuerdo, el 26% en desacuerdo y el 61% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta:

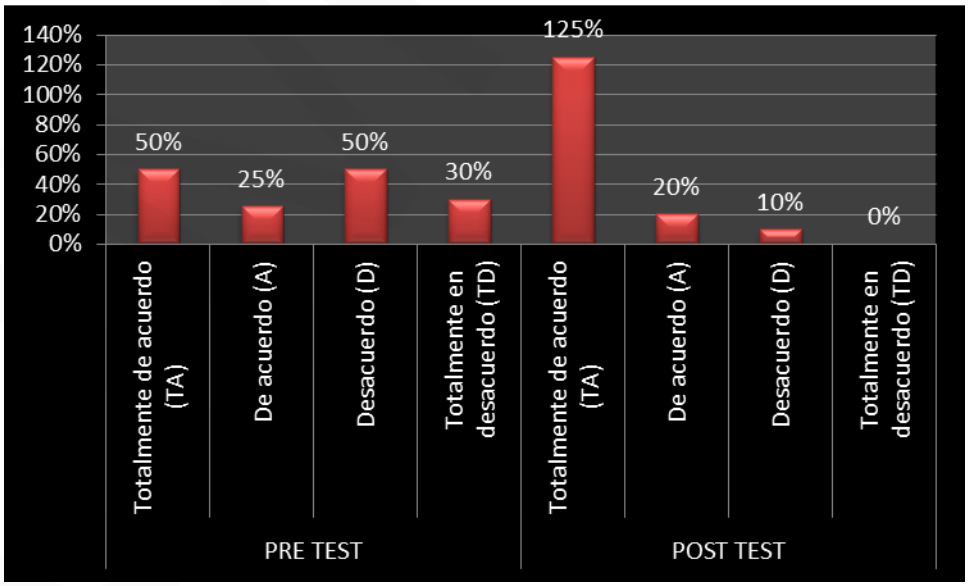
acuerda pautas de convivencia en sus proyectos de aula; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 74% están totalmente de acuerdo y el 26% de acuerdo. Es importante identificar que tanto docentes como estudiantes disfrutan de identificar y seguir pactos de aula.

Tabla 22. Los docentes realizan clases activas y dinámicas

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (ta) 10	De acuerdo (a) 5	Desacuerdo (d) 10	Totalmente en desacuerdo (t.d) 6	Totalmente de acuerdo (t a) 25	De acuerdo (a) 4	Desacuerdo (d) 2	Totalmente en desacuerdo (t.d) 0
32%	16%	32%	19%	81%	13%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 22. Los docentes realizan clases activas y dinámicas.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

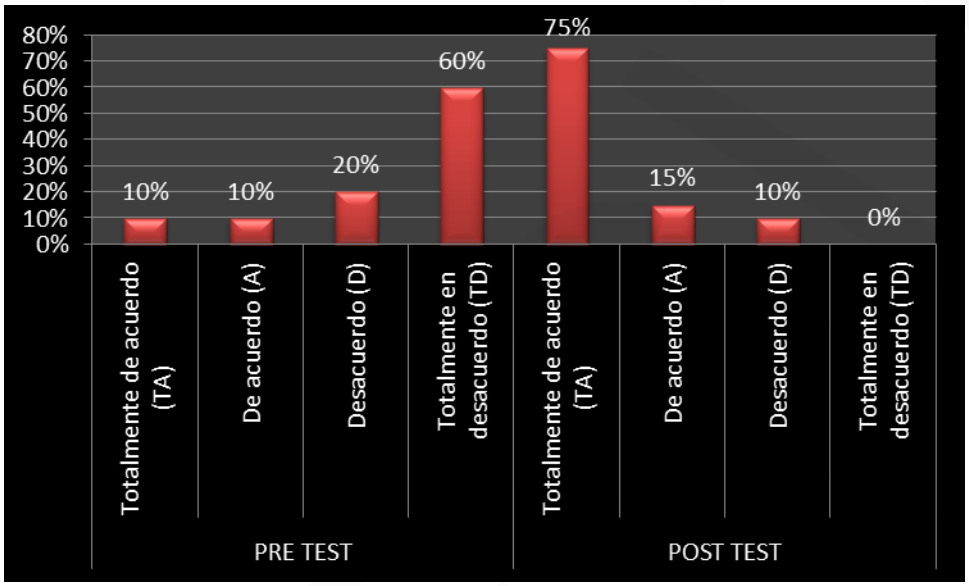
ANÁLISIS: Es benéfico para la institución que sus estudiantes evidencien las estrategias pedagógicas utilizadas pos sus maestros. Una vez realizada la encuesta a los estudiantes encontramos en el pre test que el 32% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 32% en desacuerdo y el 19% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: utiliza distintas estrategias pedagógicas para lograr aprendizajes significativos; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 81% están totalmente de acuerdo, el 13% de acuerdo y el 6% en desacuerdo.

Tabla 23. Los docentes expresan expectativas positivas de los estudiantes.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	2	4	12	15	3	2	0
10%	10%	20%	60%	75%	15%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 23. Los docentes expresan expectativas positivas de los estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

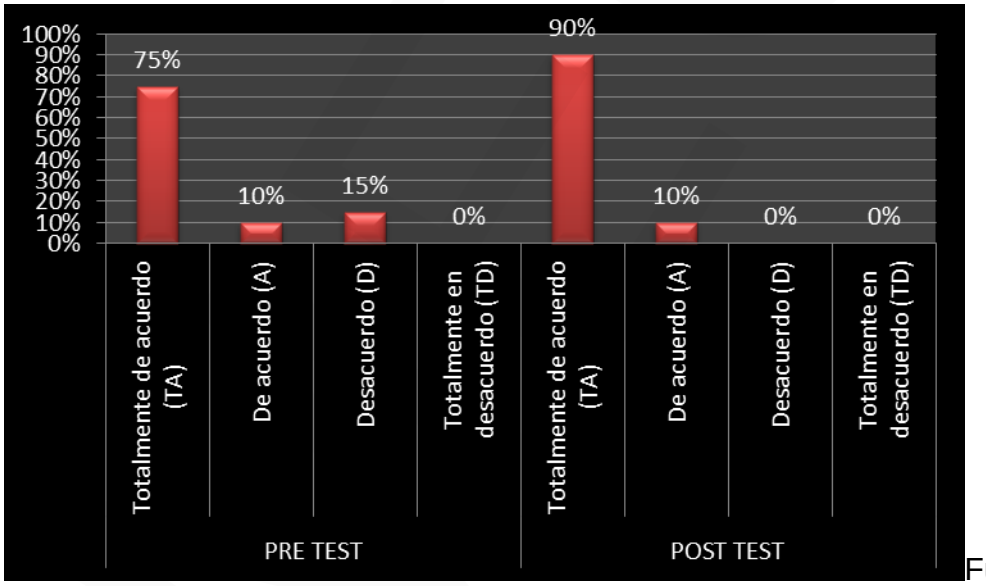
ANÁLISIS: Los estudiantes identifican que sus docentes planifican las actividades y se sienten seguros de la educación que están recibiendo. Una vez realizada la encuesta a los estudiantes encontramos en el pre test que el 52% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 32% de acuerdo, el 13% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: planifica según el contexto en el que se desarrolla su actividad educativa; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 81% están totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo.

Tabla 24. Los docentes realizan actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
15	2	3	0	18	2	0	0
75%	10%	15%	0%	90%	10%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 24. Los docentes realizan actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: En al I.E. el Caguán los estudiantes sienten que en el aula se crean ambientes favorables para el desarrollo de actividades, lo que conlleva a mejoramiento continuo ya que en el pre test el 26% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 23% de acuerdo, el 32% en desacuerdo y el 19%

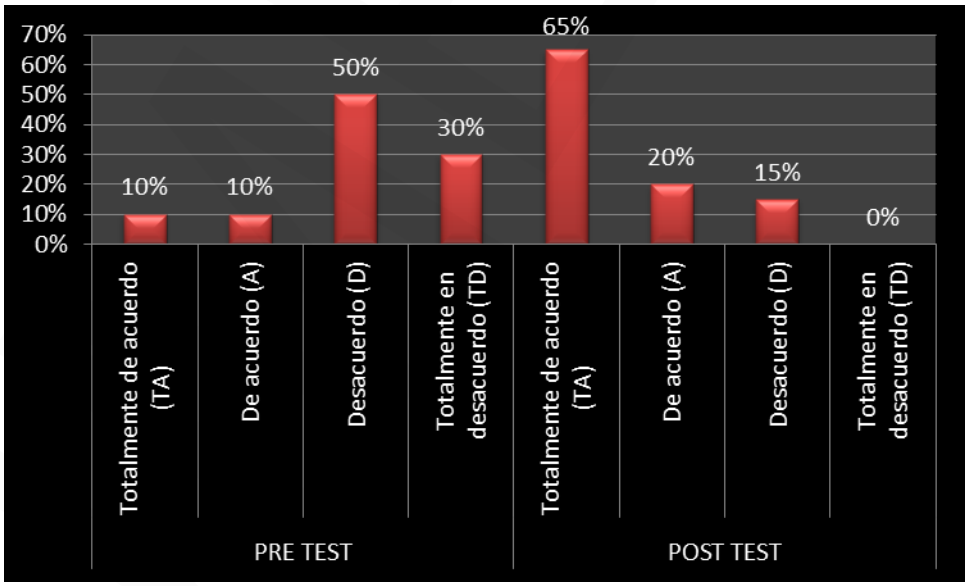
totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: dentro del aula de clase crea un ambiente favorable para el desarrollo de las actividades; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo, el 26% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Tabla 25. Los docentes comunican claramente los objetivos de cada clase.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	4	4	10	15	5	0	0
10%	20%	20%	50%	75%	25%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 25. Los docentes comunican claramente los objetivos de cada clase.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

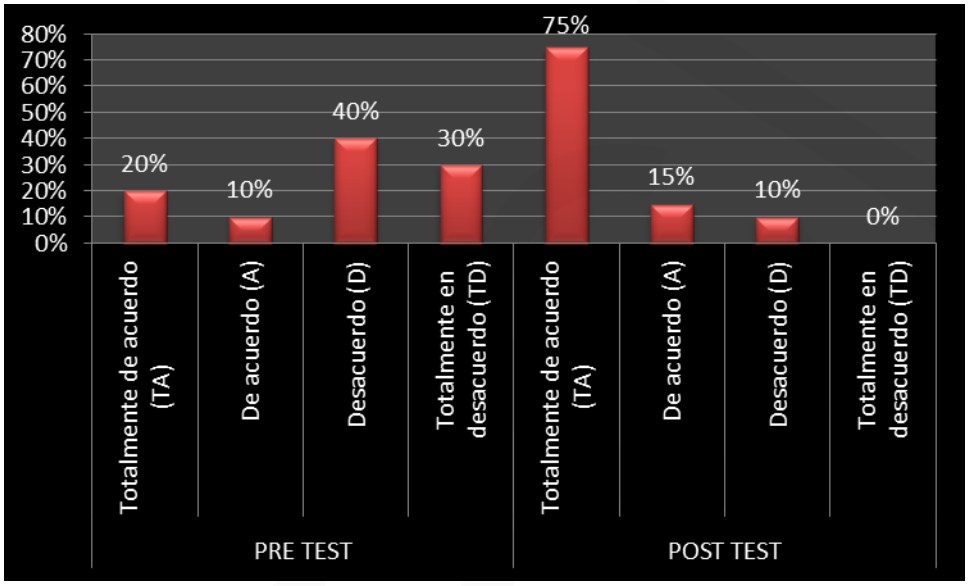
ANÁLISIS: Este resultado es preocupante ya que más o menos la mitad de estudiantes manifiestan que los docentes comunican claramente los objetivos de cada clase, el 45% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 19% de acuerdo, el 13% en desacuerdo y el 23% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: utiliza en el desarrollo de sus clases los recursos pedagógicos planificados; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo y el 35% de acuerdo.

Tabla 26. Los docentes prestan atención a la problemática de sus estudiantes.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
4	2	8	6	15	3	2	0
20%	10%	40%	30%	75%	15%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 26. Los docentes prestan atención a la problemática de sus estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

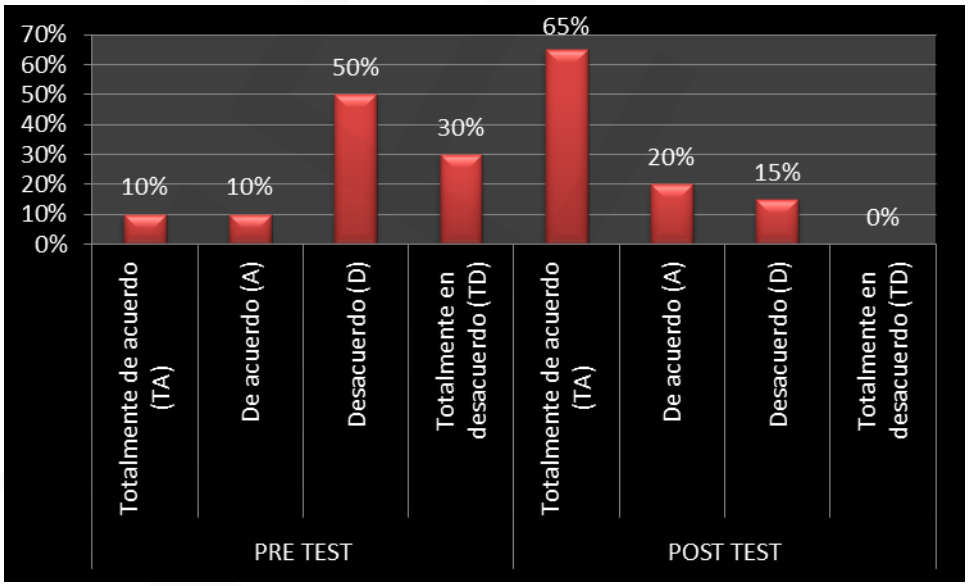
ANÁLISIS: Este enunciado al igual que el anterior arroja resultados preocupantes ya que 13% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 19% de acuerdo, el 26% en desacuerdo y el 42% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: Los docentes prestan atención a la problemática de sus estudiantes; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 48% están totalmente de acuerdo, 26% en acuerdo y el 26% en desacuerdo.

Tabla 27. Los docentes monitorean las actividades de aula y tiene en cuenta las diferencias e individualidades de sus estudiantes por el aprendizaje de los estudiantes.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	2	10	6	13	4	3	0
10%	10%	50%	30%	65%	20%	15%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 27. Los docentes monitorean las actividades de aula y tiene en cuenta las diferencias e individualidades de sus estudiantes por el aprendizaje de los estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Al igual que el resultado de los enunciados 25, 26 y el 27 llama la atención la necesidad de los estudiantes de ser atendidos como individuos y no como colectivo, lo que amerita un verdadero PMI (Plan de Mejoramiento

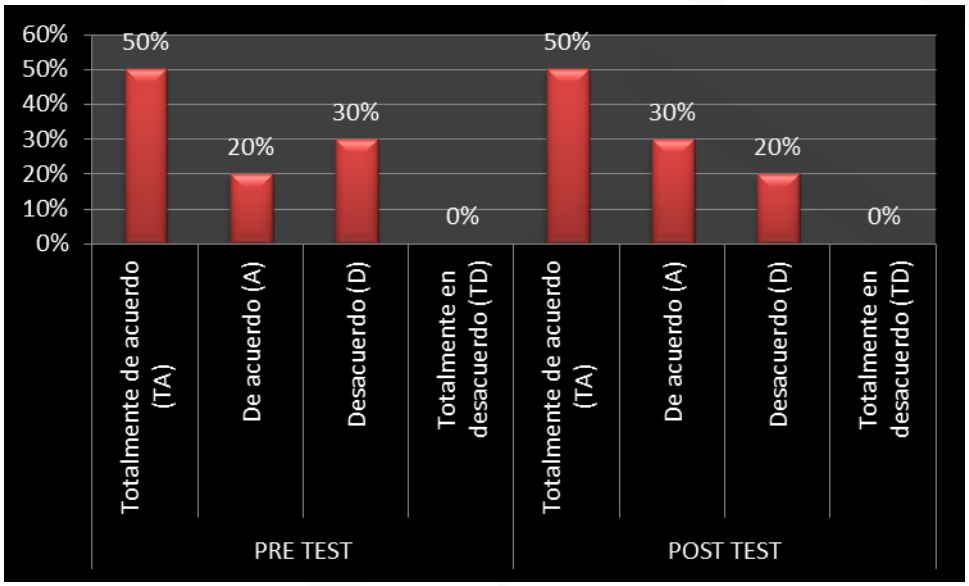
Institucional), ya que una vez realizada la encuesta a los estudiantes encontramos en el pre test que el 13% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 58% en desacuerdo y el 13% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: monitorea las actividades de aula y tiene en cuenta las diferencias e individualidades de sus estudiantes por el aprendizaje de los estudiantes; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 65% están totalmente de acuerdo, el 26% de acuerdo y el 10% en desacuerdo..

Tabla 28. Los docentes presentan los temas con mucha claridad

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
10	4	6	0	10	6	4	0
50%	20%	30%	0%	50%	30%	20%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 28. Los docentes presentan los temas con mucha claridad.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

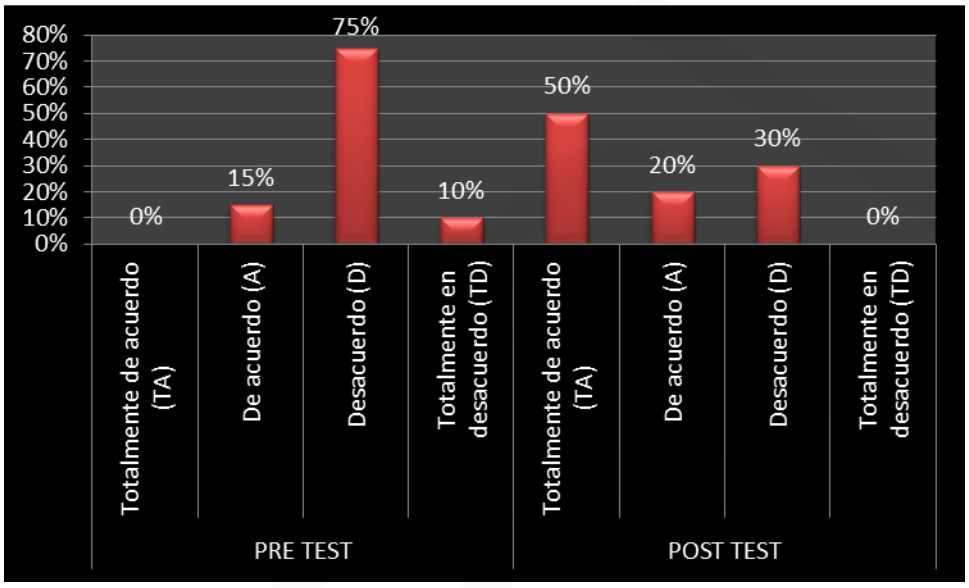
ANÁLISIS: Una vez realizada la encuesta a los estudiantes encontramos en el pre test que el 32% contestaron que están totalmente de acuerdo y el 68% de acuerdo, respecto a la pregunta: Los docentes presentan los temas con mucha claridad; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 81% están totalmente de acuerdo y el 19% de acuerdo. Estos resultados son positivos.

Tabla 29. Los docentes comunican previamente a los estudiantes los criterios de evaluación.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
0	3	15	2	10	4	6	0
0%	15%	75%	10%	50%	20%	30%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 29. Los docentes comunican previamente a los estudiantes los criterios de evaluación.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

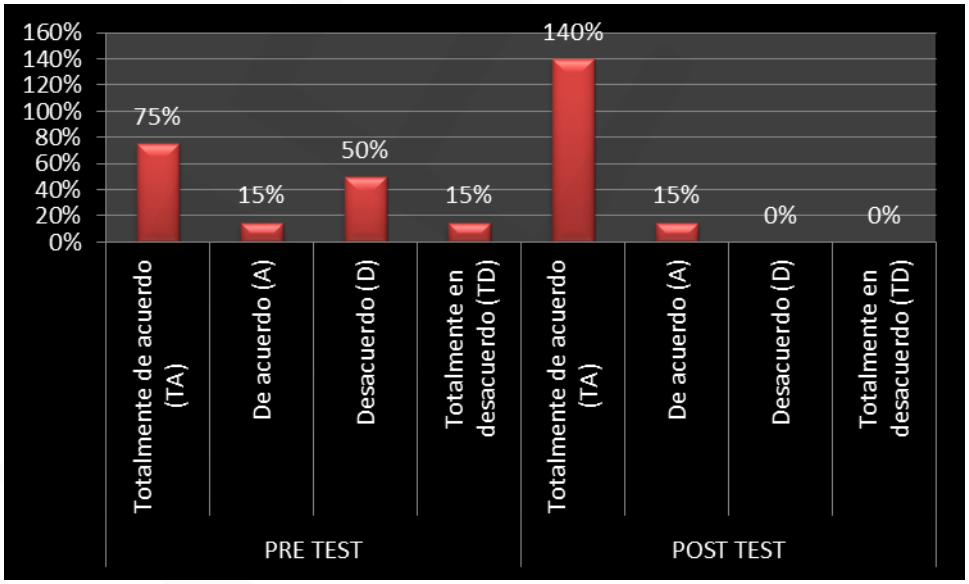
ANÁLISIS: Es importante que los estudiantes conozcan y valoren los criterios de evaluación que van a seguir sus docentes. Una vez realizada la encuesta a los estudiantes encontramos en el pre test que el 13% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 16% de acuerdo, el 68% en desacuerdo y el 3% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: comunica previamente a los estudiantes los criterios de evaluación; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 77% están totalmente de acuerdo, el 13% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Tabla 30. Comunica y socializa los resultados de la evaluación a sus estudiantes.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
15	3	10	3	28	3	0	0
75%	15%	50%	15%	140%	15%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Gráfico 30. Comunica y socializa los resultados de la evaluación a sus estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Casi la totalidad de los estudiantes manifiesta conocer sus resultados en procesos de evaluación lo que genera ambiente de confianza y bienestar. El 48% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 10% de acuerdo, el 36% en desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: comunica

y socializa los resultados de la evaluación a sus estudiantes; vez realizada la propuesta los estudiantes contestaron el 90% están totalmente de acuerdo y el 10% de acuerdo.

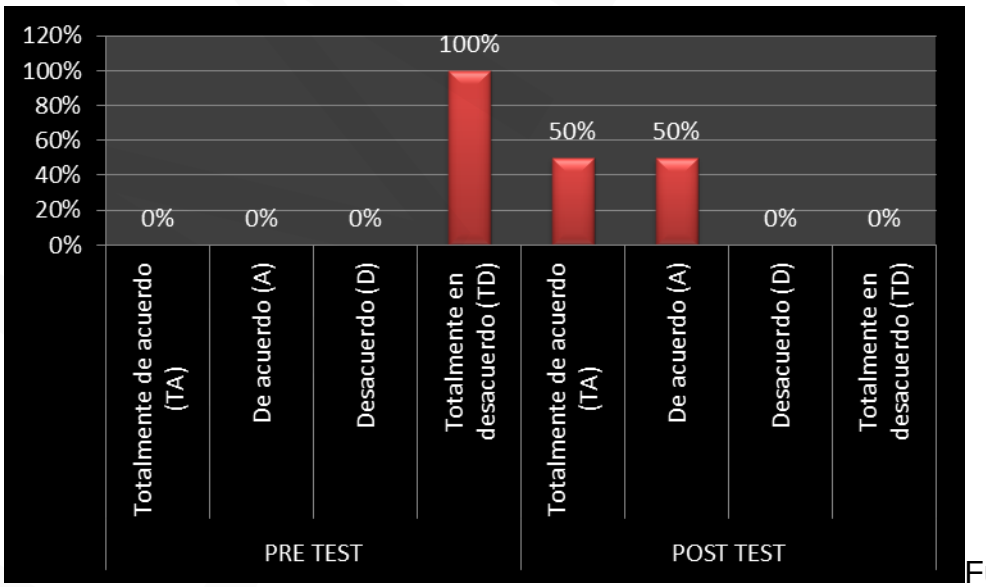
4.1.3 Encuesta a padres de familia

Tabla 31. Le informan sobre la evaluación realizada a los docentes cada año.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
0	0	0	10	5	5	0	0
0%	0%	0%	100%	50%	50%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 31. Le informan sobre la evaluación realizada a los docentes cada año.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

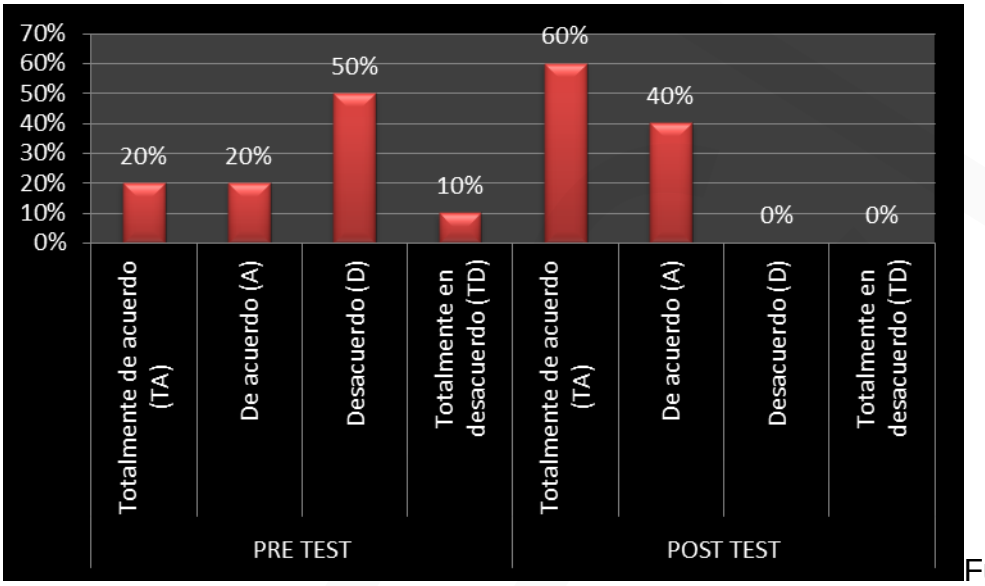
ANÁLISIS: El 100% contestaron que totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: le informan sobre la evaluación realizada a los docentes cada año; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 50% están totalmente de acuerdo y el 50% de acuerdo. Este resultado es negativo, ya que los padres de familia como miembros de la comunidad educativa deben ser garantes de los resultados en los procesos de evaluación de los docentes de sus hijos.

Tabla 32. Está de acuerdo con el desempeño de los docentes en la institución

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	2	5	1	6	4	0	0
20%	20%	50%	10%	60%	40%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 32. Está de acuerdo con el desempeño de los docentes en la institución.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

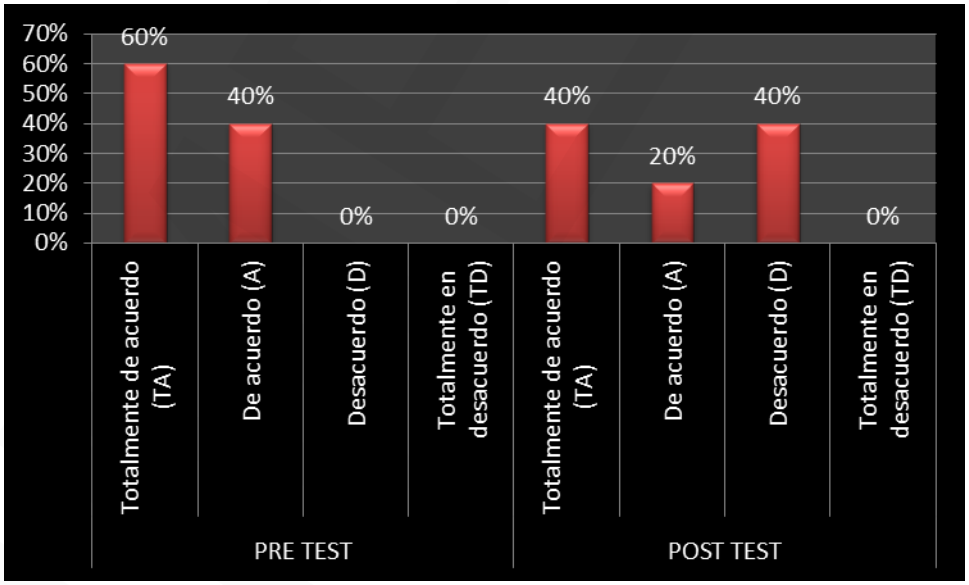
ANÁLISIS: El 20% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 20% de acuerdo, el 50% en desacuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: está de acuerdo con el desempeño de los docentes en la institución; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 60% están totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo. Es serio y se hace necesario mejorar este resultado , ya que si no existe confianza en el servicio que se presta, la tendencia genera deserción y reprobación.

Tabla 33. Ha visto mayor compromiso con los nuevos docentes que con los antiguos.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
6	4	0	0	4	2	4	0
60%	40%	0%	0%	40%	20%	40%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 33. Ha visto mayor compromiso con los nuevos docentes que con los antiguos.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Para los padres de familia, el 60% está totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo, respecto a la pregunta: ha visto mayor compromiso con los nuevos docentes que con los antiguos; una vez realizada la propuesta los padres

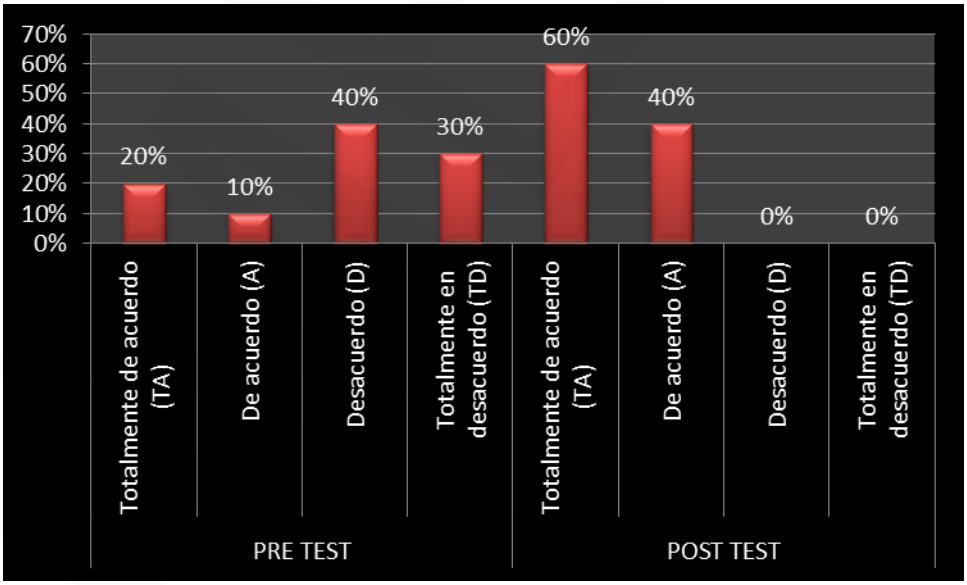
de familia contestaron el 40% están totalmente de acuerdo, el 20% de acuerdo y el 40% en desacuerdo. Para los padres el compromiso entre los docentes antiguos y nuevos es similar, parece que no existe diferencia latente.

Tabla 34. Los docentes realizan actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	1	4	3	6	4	0	0
20%	10%	40%	30%	60%	40%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 34. Los docentes realizan actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

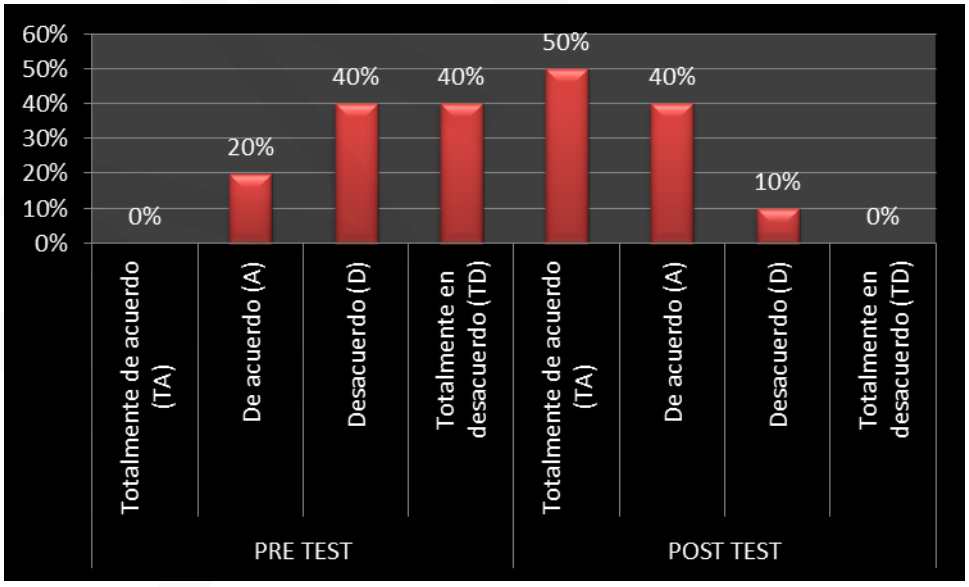
ANÁLISIS: Los padres no son conocedores de los procesos de nivelación ya que el 20% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 10% de acuerdo, el 40% en desacuerdo y el 30% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: los docentes realizan actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 60% están totalmente de acuerdo, el 40% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Tabla 35. Los docentes los invita a reuniones extraordinarias para informarle sobre el desempeño de su hijo.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
0	2	4	4	5	4	1	0
0%	20%	40%	40%	50%	40%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 35. Los docentes los invita a reuniones extraordinarias para informarle sobre el desempeño de su hijo.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

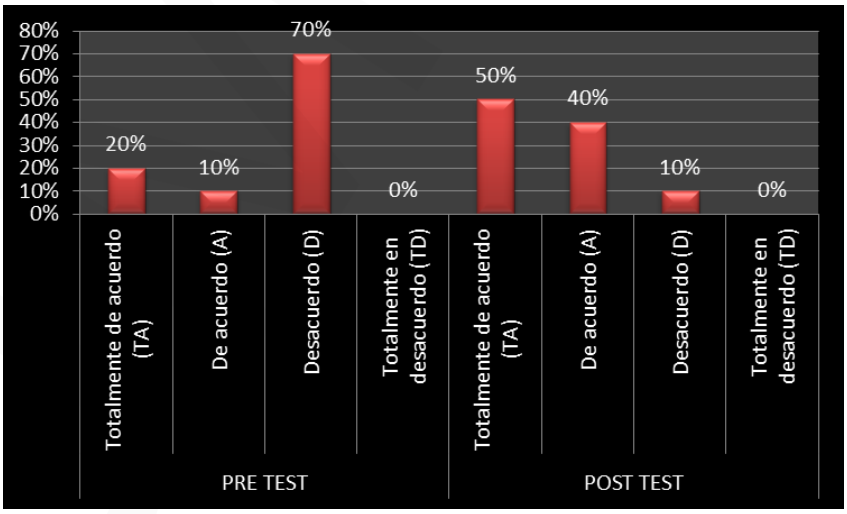
ANÁLISIS: Los padres de familia piensan que la solicitud de su presencia en la institución no es tan reiterativa, ya que el 20% manifiesta estar de acuerdo, el 40% en desacuerdo y el 40% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: los docentes los invita a reuniones extraordinarias para informarle sobre el desempeño de su hijo; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 50% están totalmente de acuerdo, el 40% de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Tabla 36. Los docentes prestan atención a la problemática de sus estudiantes.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	1	7	0	5	4	1	0
20%	10%	70%	0%	50%	40%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 36. Los docentes prestan atención a la problemática de sus estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

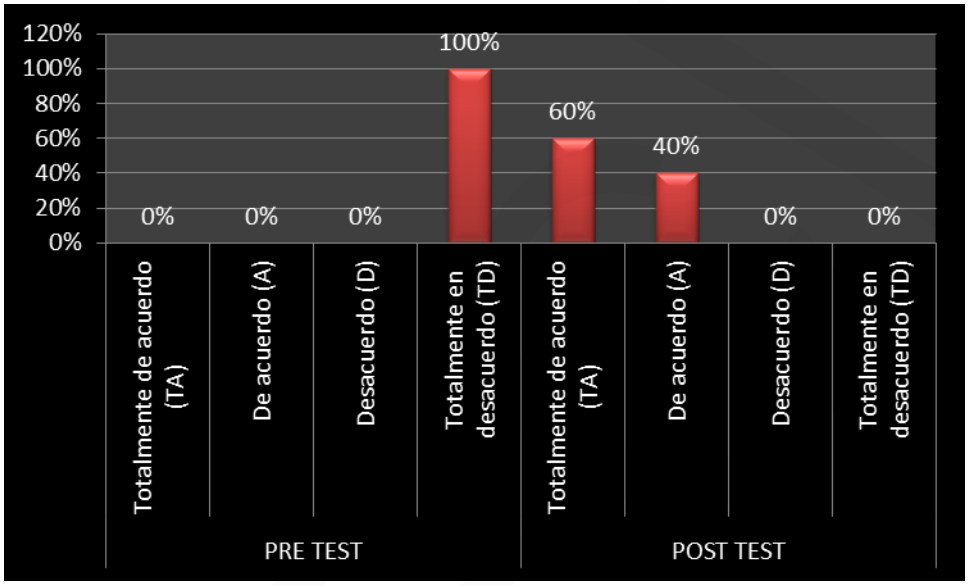
ANÁLISIS: Para la mayoría de los padres los docentes no prestan atención a la problemática de sus estudiantes, lo cual es preocupante debido a que esta percepción dificulta los procesos de enseñanza aprendizaje y resta credibilidad y confianza a la Institución. Los padres de familia respondieron así: 20% que están totalmente de acuerdo, el 10% de acuerdo y el 70% en desacuerdo, respecto a la pregunta: los docentes prestan atención a la problemática de sus estudiantes; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 50% están totalmente de acuerdo, 40% en acuerdo y el 10% en desacuerdo.

Tabla 37. Los docentes les preguntan sobre los gustos e intereses de sus hijos.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
0	0	0	10	6	4	0	0
0%	0%	0%	100%	60%	40%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 37. Los docentes les preguntan sobre los gustos e intereses de sus hijos.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

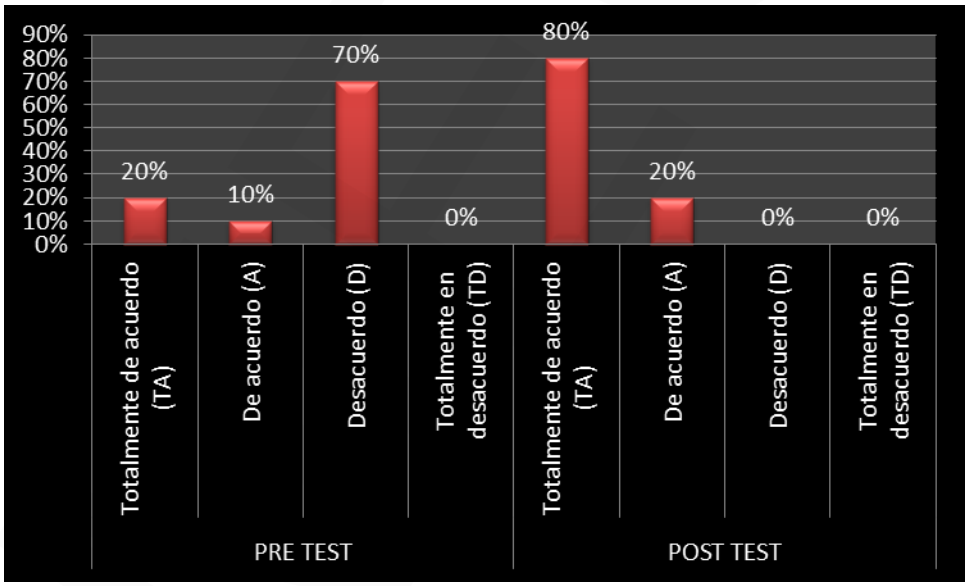
ANÁLISIS: Para los padres de familia, los docentes no se interesan por preguntar los gustos y necesidades de sus hijos. El 100% contestaron que están totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: los docentes les preguntan sobre los gustos e intereses de sus hijos; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 60% están totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo.

Tabla 38. Los docentes piden colaboración para superar las dificultades de sus hijos

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
2	1	7	0	8	2	0	0
20%	10%	70%	0%	80%	20%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 38. Los docentes les piden colaboración para superar las dificultades de sus hijos.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Los padres piensa que son tenidos en cuenta ante la necesidad de superar dificultades académicas y comportamentales, lo que tal vez va en contravía con los resultados de los ítems 36 – 37, donde manifiesta no ser tenidos en cuenta intereses y necesidades. Los padres de familia en el pre test indicaron así: el 20% contestaron que están totalmente de acuerdo, el 10% de acuerdo y el

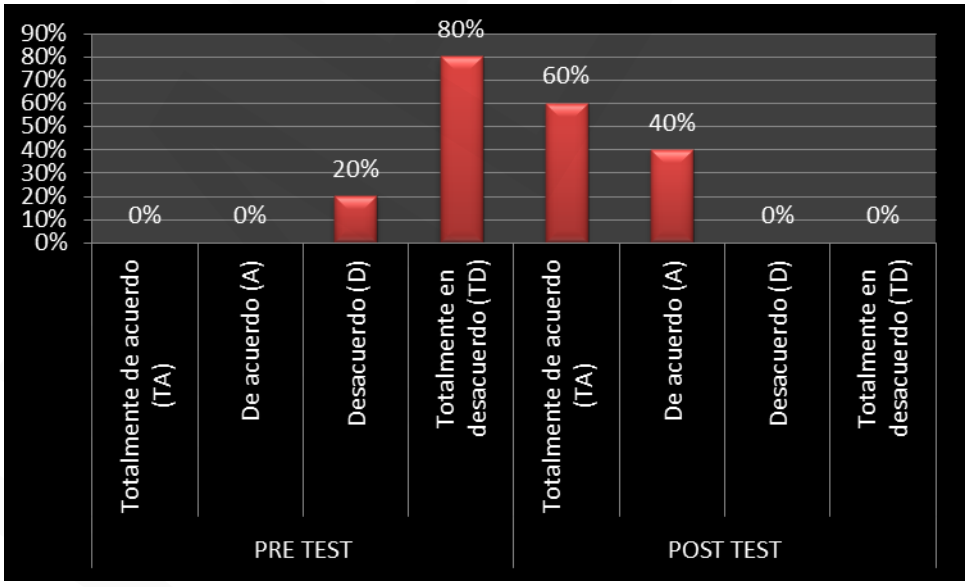
70% en desacuerdo, respecto a la pregunta: los docentes les piden colaboración para superar las dificultades de sus hijos; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 80% están totalmente de acuerdo y el 20% de acuerdo.

Tabla 39. Los docentes les brindan información sobre recursos o herramientas disponibles para apoyar el aprendizaje de sus hijos.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
0	0	2	8	6	4	0	0
0%	0%	20%	80%	60%	40%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 39. Los docentes les brindan información sobre recursos o herramientas disponibles para apoyar el aprendizaje de sus hijos.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Un alto porcentaje de padres respondieron que no se les informa sobre las herramientas disponibles para apoyar el aprendizaje. Una vez realizada la

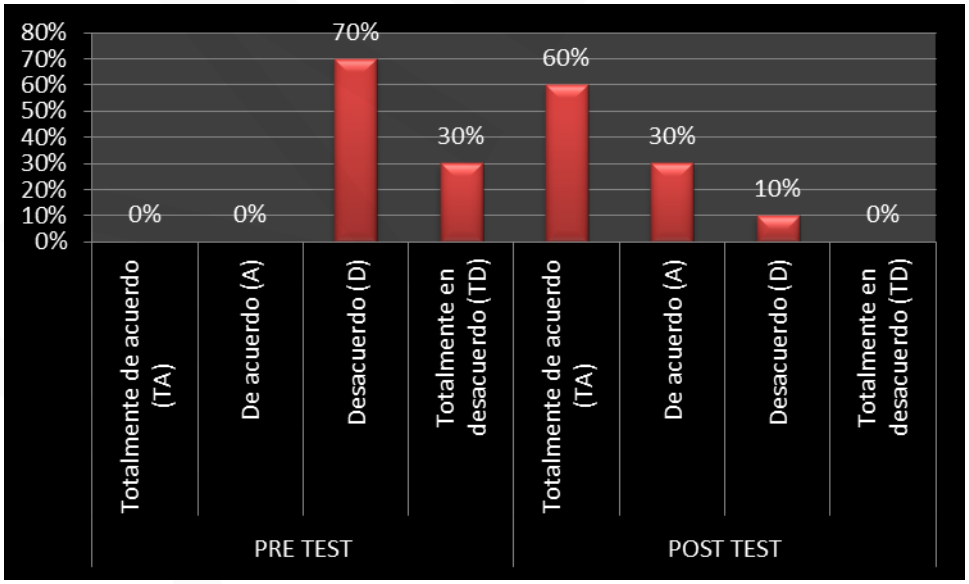
encuesta a padres de familia encontramos en el pre test que el 20% contestaron que están en desacuerdo y el 80% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: los docentes les brindan información sobre recursos o herramientas disponibles para apoyar el aprendizaje de sus hijos; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 60% están totalmente de acuerdo y el 40% de acuerdo.

Tabla 40. Los docentes le informan sobre las acciones que se realizarán para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.

PRE TEST				POST TEST			
Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)	Totalmente de acuerdo (TA)	De acuerdo (A)	Desacuerdo (D)	Totalmente en desacuerdo (TD)
0	0	7	3	6	3	1	0
0%	0%	70%	30%	60%	30%	10%	0%

Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

Grafico 40. Los docentes le informan sobre las acciones que se realizarán para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes.



Fuente: Elaboración propia según los datos recolectados.

ANÁLISIS: Una vez realizada la encuesta a padres de familia encontramos en el pre test que el 70% contestaron que están en desacuerdo y el 30% totalmente en desacuerdo, respecto a la pregunta: los docentes le informan sobre las acciones que se realizarán para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes; vez realizada la propuesta los padres de familia contestaron el 60% están totalmente de acuerdo, el 30% de acuerdo y el 10% totalmente en desacuerdo.

4.1.4 Ficha de observación

La observación realizada a los docentes vinculados al decreto 1278 pertenecientes a la Institución Educativa El Caguán del Municipio de Neiva, Huila; reflejaron a unos docentes inquietos por mejorar la calidad educativa del establecimiento, pero poco motivado y terminan haciendo que sus actividades se basen en hechos básicos de enseñanza aprendizaje.

La mayor parte de la planeación de las actividades de estos profesores vinculó el uso de las tecnologías, pero no las lograron aplicar debido a la carencia del servicio y los equipos tecnológicos necesarios para tal efecto y en algunos casos aparecen en los proyectos de aula o programadores, pero en la ejecución no son tenidos en cuenta.

La mayoría de los docentes se encuentran estudiando su post grados, estudios de maestría, hecho que permite hacer las prácticas en sus aulas de clase penetrando la educación con los nuevos saberes y tendencias pedagógicas, ponen en práctica las nuevas estrategias de evaluación enfocadas en las pruebas saber. En las fichas de observación se encuentran las videncias de las formas de evaluar de los docentes y los modelos de evaluación.

Los estudiantes también fueron indagados frente al tema de las clases de profesores y ellos coinciden en que las clases se hacen más interesantes cuando los docentes llevan planean de mejor manera sus clases y se tienen en cuenta los intereses de ellos, permitiendo que las clases sean más dinamizadoras en el proceso pedagógico.

Una vez analizado los protocolos de evaluación de los docentes se encontró que existe una gran diferencia entre las competencias comportamentales y las funcionales.

Las comportamentales reflejaron a unos docentes poco comprometidos con el aporte a la comunidad y el entorno de la institución, pero con mucho interés de mantener unas excelentes relaciones tanto con los compañeros como con los directivos y generar un ambiente de compañerismo, pero a nivel de comunidad pocos se encuentran en disposición de aportar por lo menos en su tiempo extra.

En las competencias funcionales todos los docentes buscan dar cumplimiento a la filosofía institucional, pero es de recordar que las evaluaciones de desempeño son más un tipo de autoevaluación en donde cada docente escribe sus aportes de acuerdo a su punto de vista y el rector da la aprobación de cada uno de ellos.

4.2 Discusión de resultados.

La evaluación tiene como propósito determinar en qué medida se están cumpliendo las metas de calidad que se fijan en los estándares, asociadas a los aprendizajes que se espera logren los estudiantes a su paso por la escuela. Por tanto, la evaluación brinda retroalimentación a las instituciones educativas, a las entidades territoriales y al Ministerio de Educación Nacional, detectando fortalezas

y debilidades, y valorando el impacto de los procesos educativos sobre el desarrollo de competencias básicas por parte de los estudiantes del país.

En este sentido, la evaluación es un instrumento para el mejoramiento que permite obtener información válida y confiable sobre las consecuencias de acciones específicas para así optimizar esfuerzos

Los docentes en general no están de acuerdo con el sistema de evaluación para los docentes reflejando de esta manera el conocimiento y el inconformismo de esta práctica para con los docentes nombrados bajo el decreto 1278.

En los modelos de evaluación se distingue un gran interés por evaluar correctamente los procesos educativos, quizá el inconformismo de los docentes es una muestra frente a la no valoración de los esfuerzos por mejorar la calidad educativa en los estudiantes y la búsqueda de un buen posicionamiento de la institución y el desenfoque de los primordial que son los procesos de aula y su influencia en la sociedad

Los puntajes de los docentes promediaron en una escala sobresaliente entre los 90 y 95 puntos que se considera como un alto nivel y que reflejaría a un docente innovador y con unas excelentes herramientas pedagógicas. Estos son los principios bajo los cuales se busca encontrar el mejoramiento de la calidad educativa la institución educativa, ya que con puntajes tan altos se esperaba encontrar las estrategias más apropiadas para incentivar el mejoramiento continuo tanto académico como personal de los estudiantes y padres de familia

Los resultados de la evaluación son también un referente concreto para analizar el funcionamiento y los procesos internos de las instituciones, y así organizar y diferenciar el grado de participación y responsabilidad de distintos actores y

sectores. Además, al ajustar los Planes de Mejoramiento a la luz de los resultados de la evaluación, las instituciones pueden revisar el currículo, el plan de estudios y las mismas prácticas de aula, siempre en pro del desarrollo de las competencias básicas.

Los resultados son entonces insumos fundamentales para tomar decisiones, fijar responsabilidades, establecer metas, definir criterios y determinar acciones que garanticen el avance en un proceso de mejoramiento coherente, pertinente y sostenible.

En relación con las opiniones de los docentes también la evaluación docente además de buscar planes de mejoramiento, ellos esperaban beneficios o reconocimientos por los excelentes resultados de la evaluación de desempeño, sin analizar los resultados con estudiantes. Otros docentes esperaban en realidad que esta evaluación demostrara en verdad lo que ocurre en cada una de las aulas del establecimiento, es raro encontrar este concepto ya muchos no piensan en el bien común si no en el individual y se deja a la expectativa si el concepto de calidad de educación es en lo particular o en lo comunitario.

Lo cierto es que los maestros si están generando búsqueda de estrategias lastimosamente la evaluación no está incentivando el continuo mejoramiento de la calidad educativa en la institución educativa del Caguán. Aunque hay algunos docentes que no consideran a la evaluación de desempeño anual como una estrategia u oportunidad de mejoramiento a título personal, se refirieron a ella más como requisito. Por lo tanto, aplicar a una evaluación que no se considere como estrategia de mejoramiento no arrojará planes de mejoramiento en pro de la calidad educativa ya que se convierte en un instrumento más por llenar que en uno para hacer seguimiento y mecanismo de reevaluación de la actividad pedagógica

Adicionalmente, la información que proporciona la evaluación es necesaria para que la comunidad educativa analice comparativamente las instituciones con referentes locales, regionales y nacionales, lo que permite a su vez reflexionar sobre la pertinencia de los resultados educativos en relación con el entorno.

De este modo, la evaluación impulsa el mejoramiento ya que genera compromisos con el logro de objetivos precisos, al permitirles a los diferentes actores del sistema educativo tomar conciencia de los aspectos por mejorar en las instituciones, los municipios, los departamentos y el país.

Para los directivos de las instituciones educativas, la evaluación provee elementos que apoyan la toma de decisiones de acuerdo con las necesidades de desarrollo institucional y, específicamente, sobre la forma como desde la gestión administrativa y directiva se le apuesta a optimizar los procesos de enseñanza - aprendizaje, diseñando e implementando acciones globales y focales que impulsen el logro de los estudiantes, y que se constituyan en mecanismos esenciales para el mejoramiento continuo.

Se observa a nivel general que el proceso de evaluación no posee mecanismos efectivos los cuales permitan determinar su puntaje, por lo que se considera que la evaluación de desempeño es un ejercicio realizado incorrectamente. El mecanismo de evaluarlos no es el más apropiado, que conserva vicios en su aplicación que no tiene los argumentos necesarios para dar el concepto real de lo que los maestros hacen en su cotidianidad en pro de la calidad educativa, y en un menor número, que no llega a calificar correctamente a los docenes dejándola así de una manera muy subjetiva.

La guía 31 del ministerio establece que la evaluación mide el desempeño de los docentes en todos los aspectos pedagógicos de tal manera que se evidencie la suficiencia del manejo didáctico de los contenidos y pruebas aplicadas a estudiantes, pero la no visión de este punto sobre la evaluación por parte de los mismos evaluados sostiene que no es el mecanismo más efectivo para lograr mejorar en calidad educativa.

A partir del análisis objetivo de la evaluación de los docentes se encuentran en los resultados de la evaluación orientaciones conceptuales, por niveles de logro de competencias y por componentes disciplinares, que les permiten participar activamente en la revisión del currículo y del plan de estudios, lo que tendrá implicaciones directas en sus prácticas de aula.

La revisión y ajuste a la luz de los resultados obtenidos incentiva la reflexión y los acuerdos acerca de los enfoques pedagógicos, las metodologías de enseñanza y los sistemas de evaluación, así como sobre el seguimiento y la articulación de los ciclos educativos de la educación Inicial, Básica y Media. Desde esta perspectiva, la evaluación estimula la innovación pedagógica en las aulas.

Se evidenció en los resultados que un mecanismo para poder fortalecer los procesos de enseñanza y poco practicaban los docentes era el monitoreo de las actividades pedagógicas, como la utilización de varias estrategias pedagógicas y didácticas que dinamicen el proyecto de aula para que los estudiantes estén motivados y mejoren en su formación pedagógica.

Los docentes a partir del plan de mejoramiento de la evaluación docente mediante una guía que tenga en cuenta los aspectos a evaluar, han fortalecido sus competencias en un mejor manejo de las nuevas tecnologías atendiendo de esta

manera a una política nacional en la cual se debe llevar a la inmersión a los estudiantes, pero lógicamente con la inmersión primaria de los educadores.

Con la propuesta de evaluación los docentes si cambiaron sus prácticas pedagógicas buscando de esta manera innovar y elevar los resultados de sus estudiantes, aportando al mejoramiento de la calidad educativa, a muchos de ellos las estrategias les ha funcionado por lo tanto no ven fundamental cambiarla ya que observan unos buenos productos y le han otorgado satisfacciones al momento de presentar resultados.

A su vez, los estudiantes, con la orientación de los docentes, pueden identificar puntos fuertes y débiles en el desarrollo de sus competencias para la vida, y participar así de los procesos de mejoramiento continuo y de evaluación en el aula. Así mismo, la evaluación fomenta los canales de comunicación entre los distintos miembros de la comunidad educativa (docentes, directivos, estudiantes, padres de familia), y hace que se compartan metas educativas comunes, relacionadas con una formación integral y con la adquisición de las competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en la sociedad.

Por su parte, los padres y madres de familia se informan sobre la calidad de la educación que reciben sus hijos, y así pueden analizar y contribuir al mejoramiento del desempeño de las instituciones frente a los estándares esperados. Igualmente, obtienen argumentos y criterios para interactuar con las distintas autoridades educativas en torno a la formación de los estudiantes, y para exigir el cumplimiento de lo consagrado en la Ley sobre el derecho fundamental de la educación.

Las reuniones de padres de familia continuaron siendo la estrategia más utilizada por los docentes para el contacto con ellos convirtiéndose en la institución como la

herramienta fundamental de participación, los talleres y demás actividades de integración son de poco uso debido a las situaciones y circunstancias que no suelen ser llamativas para los padres de familia, aunque revisten una gran importancia.

Los docentes son conscientes de que deben tener una mayor comunicación con los padres de familia en relación con el desempeño académico e integral de los estudiantes. Los maestros se resumen en su mayoría a una solo estrategia de proyección a la comunidad, esta pregunta refleja que los docentes sintieron que su trabajo y esfuerzo realizado por la formación de sus hijos no ha sido valorada positivamente y en ocasiones la labor del profesor se convierte en una persona netamente dedicada al cuidado de los estudiantes mientras los padres de familia se ocupan en sus trabajos. Lastimosamente se encuentra uno de los paradigmas de la educación en donde si el estudiante tiene buenos resultados es mérito del estudiante y por lo contrario los resultados son bajos el responsable de la deficiencia es el maestro, el padre de familia no evalúa verdaderamente la responsabilidad de todos los agentes en el éxito o el fracaso desde todos los responsables de la acción educativa (La familia, la sociedad y el estado) y siempre la solución más sencilla es culpar a la primera persona que está frente a la educación pero no se ve más atrás de aquellas que la sostiene y la calidad educativa busca que los resultados no es de solo en los estudiantes si no en la comunidad educativa en general.

El trabajo colaborativo marca la diferencia en este campo esperando que los padres de familia se unan al proceso aporten y evalúen si se están dando los resultados esperados. Es vital que todos manejen la misma idea de trabajo que exista una comunicación asertiva entre los padres de familia y la institución representada en los docentes como ejes dinamizantes de procesos cognitivos

Finalmente, las autoridades educativas reciben información para medir el pulso del proceso de calidad en todas las entidades territoriales y en las instituciones educativas del país. De esta manera, están en capacidad de focalizar acciones de apoyo para los municipios e instituciones que han tenido desempeños bajos, brindándoles apoyo y acompañamiento para mejorar, identificando así las prácticas que están brindando mejores resultados. De ahí la importancia de compartir y difundir los resultados, mediante una estrategia de comunicación que proponga una agenda de mejoramiento en el sistema educativo.

Como parte de la política de evaluación, la asistencia técnica y el fortalecimiento en la interpretación y el uso de los resultados consolidan una cultura de mejoramiento, a partir del adecuado uso de los resultados por parte de las distintas instancias de la administración del sector, en cada uno de los niveles del sistema.

El objetivo de los maestros es continuar con los buenos resultados y mantenerlos a lo largo de su carrera profesional lograr en sus estudiantes la mayor capacidad cognitiva que permita evidenciar que su calidad de vida mejore y se perfile como una persona capaz de manejar responsablemente los cambios de la sociedad, y si adjunto a esto tenemos que la nota valorativa de su trabajo corresponde a una nota satisfactoria ellos mantienen sus estrategias.

Los resultados de las pruebas externas en la institución sirven de base para impartir orientaciones que mejoren la calidad educativa, siendo estas previstas como planes de mejoramiento en la evaluación docentes.

Así, las entidades territoriales pueden definir prioridades a ser atendidas dentro de sus planes de apoyo a los municipios y a las instituciones educativas, en tanto que

las instituciones educativas disponen de uno de los referentes de más potencia para el diseño y puesta en marcha de los Planes de Mejoramiento Institucional.

UMECIT

CAPÍTULO V

5. PROPUESTA DIDÁCTICA

5.1 Denominación de la propuesta

"La evaluación docente. Un monitoreo constante de mejoramiento".

5.2 Descripción

La presente propuesta presenta una propuesta de protocolo para realizar seguimiento a los docentes y poder mediante el realizar el proceso de evaluación del desempeño de los docentes en ejercicio de la Institución Educativa El Caguán del Municipio de Neiva, Huila.

La evaluación de los docentes en Colombia, se ha realizado de diversas maneras, en el contexto de la institución educativa y de acuerdo con la normatividad vigente en cada época, sin que se haya logrado hasta ahora una evaluación de desempeño en forma continua y estructurada que aporte significativamente al mejoramiento de los procesos de aula y al perfeccionamiento profesional.

Establecer las características de un buen docente, implica respeto al conocimiento del desempeño de los docentes en su actividad cotidiana

dentro del aula, sin embargo, uno de los problemas vigentes asociados a estas prácticas evaluativas es la dificultad de su evaluación, en términos de la objetividad en la emisión de los conceptos valorativos que involucra dicha práctica profesional docente.

La propuesta que a continuación se presenta forma parte de las estrategias institucionales tendientes a mejorar el trabajo de los docentes y directivos docentes a través del análisis de los resultados de las pruebas externas que se realizan a los estudiantes y que tiene que ver con el desempeño docente.

Las evaluaciones de desempeño y de periodo de prueba y contempla entre otros elementos los objetivos, el alcance, los protocolos de evaluación de competencias específicas del área funcional y del área comportamental de los docentes.

5.3 Fundamentación.

La gestión del personal es un proceso que cada día tiene mayor importancia en las organizaciones, tanto por el factor humano como por los objetivos propios de la empresa. Esta se haya integrada a los distintos procesos de la Gestión del Talento Humano, fundamentalmente ligada al desarrollo de los empleados y las actividades que estos desempeñan. Son muchos los autores que afirman que la Evaluación de Desempeño determina la manera bajo la cual las personas y las organizaciones deben realizar sus actividades.

Coens y Jenkins (2001), afirman que: “Evaluación de desempeño es el proceso de señalar el valor o juzgar la manera como alguien funciona”.

Para Chiavenato (2002), la Evaluación de Desempeño es una valoración sistemática del desempeño que tiene cada persona en función de las actividades que cumple, de su potencial de desarrollo y de las metas y resultados a alcanzar. Es un proceso que estima las cualidades, la excelencia y el valor de una persona y la contribución que el mismo da a la organización.

Por otro lado, el análisis del desempeño o de la gestión de una persona es un instrumento para gerencial, dirigir y supervisar personal, teniendo un diálogo de comprensión entre el empleado y el empleador en cuanto a lo que se espera de cada uno y la forma en que satisfacen las expectativas y se mejoran los resultados (Alles, 2000). Ahora bien, Alles plantea “Evaluación de Desempeño implica una tarea diaria entre directivos y empleados, entre jefes y supervisados, entrevistas de análisis con retroalimentación y la retroalimentación cotidiana derivada de una buena y fructífera relación laboral”

Relacionando estas definiciones, se puede decir que la evaluación de desempeño va a ayudar a dar una capacitación más personalizada de acuerdo las funciones que cumplen cada empleado dentro de las organizaciones para mantener y mejorar de esta manera su productividad.

5.4 Objetivos

5.4.1 Objetivo General

Diseñar un instrumento de Evaluación del Desempeño del Docente basado en la evaluación en competencias con los estudiantes de la Institución Educativa El Caguán del municipio de Neiva, Huila.

5.5 Beneficiarios

a) Docentes de las sedes de la Institución Educativa El Caguán del municipio de Neiva, Huila.
b) La comunidad educativa en general de la Institución Educativa El Caguán del municipio de Neiva, Huila.

5.6 Productos

Instrumento de Evaluación del Desempeño del Docente basado en la evaluación en competencias con los estudiantes de la Institución Educativa El Caguán del municipio de Neiva, Huila.

5.7 Localización

5.8 Metodología

En cuanto a la metodología se tiene en cuenta las siguientes actividades en cada una de las estrategias didácticas:

a) Actividad de inicio:

Tiene por objetivo, incorporarlos en la actividad del día, momento de encuentro donde los estudiantes conversan, tiempo de oración, reflexión, autoevaluación de la asistencia, momento dramático que se genera por la inasistencia (si la hay) de los estudiantes en los grupos conformados por los estudiantes a través de una elección democrática y participativa en la que hay líderes. Momento de acción de los líderes en la identificación de dificultades generadas por la inasistencia de uno de los miembros de su grupo o de sus mismos líderes. Momento de identidad al interior del grupo mediante el uso de la escarapela con la cual se hacen parte del mismo y con la que aprenden la lectura de los nombres, aspecto que en el proceso de alfabetización es fundamental.

b) Actividad introductoria

Luego de estar ubicados los estudiantes para el proceso de participación activa en clase, éstos discuten sobre la fecha del día, la agenda que compartirá el maestro para ser desarrollada durante el día, la observancia de las normas o pacto de aula que deberán ser cumplidas por todo sus miembros previos a la construcción y acuerdo conjunto, momento de revisión de compromisos de aprendizaje dejados para realizar en casa.

c) Actividad de avance.

Esta constituye la puesta en escena de una situación dramática (significativa), que para los estudiantes sea motivo de discusión y reflexión, esta situación se convierte en un texto construido con la ayuda de la docente por los mismos estudiantes, de donde salen las palabras del contexto que ellos aprenderán.

Este texto-contexto es recreado con juegos de mesa como barajas, loterías, veriteks (juego tipo mini arco), juegos de pesca, parques, dominós entre otros. Es la dinámica del juego y el deseo de ganar lo que hace que se involucre la parte emotiva, el reto propio por ser el vencedor, la experiencia de la búsqueda estratégica y pensada de las respuestas a las preguntas que los mismos juegos incorporan.

Es este el plato fuerte de una verdadera enseñanza, donde no existe la presencia del maestro, donde los criterios de aprobación y reprobación no están presentes, donde la interacción con los pares es manifestada en un ciento por ciento, en donde el estudiante es el protagonista del acto educativo, donde el termino educar (Educare, sacar de adentro) se manifiesta en todo su esplendor, en donde las teorías constructivistas y filosóficas de la educación entran en acción. Es aquí donde entran en juego las competencias actitudinales y propositivas donde el estudiante debe resolver el problema de superar sus equivocaciones, poner en juego estrategias, hacer lectura anticipadas de las respuestas del otro, mitigar el error y tolerar el fracaso como amenaza que se convierte en una oportunidad para ganar. El juego logra por sí mismo poner en funcionamiento las habilidades cognitivas y de pensamiento castradas por la enseñanza convencional.

d) Actividad de consolidación.

Una segunda parte del proceso de avance, se centra en la necesidad que tiene el maestro de evidenciar lo aprendido por el estudiante en el juego. El diseño de la misma parte de un proceso reflexivo del maestro ya que es allí

donde se presentan situaciones problemáticas que ya han sido experimentadas por el estudiante en los juegos.

Son las fichas didácticas, que se convierte en un instrumento (metacognitivo), que evidencia los logros propuestos para el estudiante, pero no califica el conocimiento, es la radiografía que refleja el pensamiento y reflexión sistemática y elaborada alcanzada en el juego.

e) Evaluación.

Los logros forman parte de una estructura denominada nave de los aprendizajes, los cuales incorporan competencias específicas que tienen una relación vectorial y progresiva. El conjunto de competencias logradas en esta nave o carta de navegación da como resultado el proceso de alfabetización como competencia final alcanzada.

La estrategia utilizada para evaluar la competencia en los estudiantes es la “clase entrevista”. Este es un espacio de encuentro entre el maestro y el estudiante, solo los dos, en un espacio donde se convoca a la exteriorización de las competencias (argumentativas, propositivas, procedimentales y actitudinales) alcanzadas con una condición fundamental: “ los errores del estudiante hacen parte de su proceso de aprendizaje”, no hay preguntas, hay diálogo, es un escenario que permite al maestro conocer el pensamiento del estudiante, para con ello “saber conducir al estudiante sus ignorancias, entendidas éstas como un conocimiento equivocado” (Grossi 2009).

La evaluación en la didáctica, constituye un recurso--insumo para el maestro, éste debe saber interpretar las respuestas del estudiante a la luz de la teoría de la Psicogénesis de Emilia Ferreiro. Para ello el maestro debe estar

capacitado en cuanto a cómo dirigir su enseñanza acorde al nivel de adquisición de la competencia escrita. A partir del logro alcanzado el maestro hace un diseño de actividades producto de procesos de estudio de la teoría y reflexión conjunta con otros maestros. De allí la necesidad de conformar grupos de estudio de maestros con una rutina estable y permanente.

f) Rito de pasaje.

Luego de la interpretación de las clases entrevista, el maestro debe hacer evidente los progresos de sus estudiantes en una escalera. Este acto se convierte en el paso de un nivel de aprendizaje a otro, lo que trasciende en la vida emotiva y se convierte ello en una situación altamente significativa. Esta situación permite que los estudiantes reflexionen sobre sus propios avances en comparación con estados anteriores, pero también permiten relacionar sus logros con el resto de sus compañeros sin que el docente haga uso de notas, calificaciones, juicios de aprobación o reprobación. El estudiante identifica en la escalera de la psicogénensis (logros) la competencia final que debe alcanzar, y que para llegar a ella, debe seguir avanzando en sus escalones, esto invita al estudiante a esforzarse para alcanzar la meta, y un avance en tan solo un peldaño representa un logro significativo.

5.9 Cronograma

Actividad		Año 2018				
		Marzo	Abril	Mayo	Julio	Septiembre
1.	Dar a conocer la propuesta	x				
2.	Información general a la comunidad educativa	x				
3.	Aprobación del Consejo Académico	x				
4.	Inducción de docentes en el protocolo de evaluación		x			
5.	Divulgación			x		
6.	Reunión con docentes y Jornadas pedagógicas de capacitación			x	x	x
7.	Jornada de capacitación con padres de familia y			x		x
10.	Evaluación y monitoreo			x	x	x

5.10 Recursos

Video Beam, protocolo, evidencias, material didáctico.

5.11 Presupuesto

El ´presupuesto designado para la implementación de la propuesta es el siguiente:

Descripción	Total
Protocolo	$100.000,00
Conferencias.	$500.000.00
Refrigerios	$500.000,00
Imprevistos	$200.000,00
Total	$1.300.000,00

5.12 Sistematización de la propuesta

La propuesta se desarrolló a través del siguiente protocolo de seguimiento y acompañamiento al proceso pedagógico de desempeño docente:

PAUTA DE SEGUIMIENTO Y ACOMPAÑAMIENTO AL PROCESO PEDAGÓGICO
DESEMPEÑO DOCENTE
REGISTRO DE VISITA SEDES RURALES

Institución Educativa El Caguan	Sede
Nombre del docente	
Jornada: Completa	Grados:
Áreas	Fecha de visita

Estimado(a) docente, la presente información es muy importante para nuestra institución Educativa. A continuación se presenta una serie de aspectos relevantes para valorar su desempeño profesional con la mayor objetividad posible.

LIBROS REGLAMENTARIOS

1. De los siguientes libros reglamentarios adoptados por la Institución Educativa el docente maneja y tiene organizados:

LIBROS REGLALMENTARIOS	SI	NO	EVIDENCIA APORTADA
Observador del estudiante			
Preparador de clase			
Libro adaptador de guías			
Control de asistencia del estudiante			
Planilla de calificaciones			
Directorio telefónico de padres y estudiantes			
Plan de estudio			
Plan anual del área			
Libro adaptador PTA			

2. Cuáles de los siguientes libros reglamentarios de actas se manejan en la sede educativa.

LIBROS DE ACTAS	SI	NO	EVIDENCIA APORTADA
Libro de actas de izada de bandera			
Actas de reunión de padres de familia			
Actas de comisión de evaluación y promoción			
Libros de actas de compromiso de padres y estudiantes			
Libro de actas de visitas recibidas			

PROYECTOS OBLIGATORIOS

3. De los siguientes proyectos obligatorios transversales y complementarios, adoptados por la institución educativa, los docentes desarrollan:

PROYECTOS OBLIGATORIOS	SI	NO	EVIDENCIA APORTADA
Educación para la democracia, convivencia y paz –Derechos humanos			
Educación ambiental PRAE			
Huilensidad _ Estilos de vida saludable			
Educación para la sexualidad y el ejercicio de la ciudadanía			
Atención y prevención de desastres			
Huerta Escolar			
Orientación estudiantil POE y prevención de riesgos sicosociales.			
Escuela para padres			
Otros:			

ORGANIZACIÓN AULA DE CLASE

4. El aula de clase en donde se desempeña el docente es un espacio agradable y adecuado para el proceso pedagógico.

SI	NO	DESCRIBA LA ORGANIZACIÓN DEL AULA DE CLASE

RELACIONES INTERPERSONALES

5. Describa brevemente cómo son las relaciones interpersonales entre los estudiantes y el docente.

ACTIVIDADES COMUNITARIAS

6. Qué actividades comunitarias se desarrollaron en la sede educativa, con participación directa del docente durante el presente año.

ACTIVIDAD DESARROLLADA	EVIDENCIA APORTADA

ACTIVIDADES CON ESTUDIANTES

7. Qué actividades recreativas y culturales se desarrollaron en la sede educativa con participación de los estudiantes:

ACTIVIDAD DESARROLLADA	EVIDENCIA APORTADA

OBSERVACIONES Y/O SUGERENCIAS.

_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____
_____

NOMBRE Y FIRMAS	
Funcionario quien realiza la visita	Docente evaluado
NOMBRE	NOMBRE
C.C.	C.C.
FIRMA	FIRMA

CAPÍTULO VI

1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Atendiendo al primer objetivo específico no existe un seguimiento sistemático por parte de los directivos de la institución educativa El Caguan del municipio de Neiva, Huila; al proceso de evaluación de desempeño. No se verifica el cumplimiento de cada una de las etapas conforme a las orientaciones impartidas, puesto que los maestros no están de acuerdo en la manera que se aplica la evaluación de desempeño y menos con los objetivos que esta persigue. Se considera que presentar la evaluación de desempeño obedece más al cumplimiento de un requisito y no a una estrategia que motive el cambio en cada uno de ellos..

Así mismo no se tiene la evaluación como un proceso continuo y sistemático que se requiere para mejorar partiendo de las deficiencias detectadas por lo que se requiere plantear mecanismos que nos conduzcan a crear una verdadera cultura de la evaluación.

Los maestros se capacitan constantemente en función de su trabajo más por iniciativa propia, interés por mejorar y de brindar nuevas estrategias a los estudiantes, es más importante para el maestro capacitarse, estudiar en aras de ascender en el escalafón docente que en los resultados de las

evaluaciones de desempeño.

En relación al segundo objetivo específico los estudiantes manifiestan en en la encuesta que los docentes realizan su práctica docente de manera tradicional en donde no tienen en cuenta la orientaciones por parte del MEN para orientar sus planes de aula, donde se tenga en cuenta las expectativas de los estudiantes, se realicen pactos de aula, se orienten diferentes estrategias didácticas por parte de los docentes teniendo en cuenta los ritmos de aprendizaje de los estudiantes entre otros; Es decir que los puntajes de las evaluaciones están más ligados a un concepto subjetivo por parte del evaluador ya que con solo observar los materiales como evidencia no se identifica el desarrollo adecuado de cada una de las clases en dada una de las áreas del conocimiento.

De la misma manera no se tiene en cuenta al estudiante en la evaluación docente ya que ello no conoce el procedimiento de evaluación de desempeño, pero si es consciente que los maestros recogen los materiales desarrollados como parte de evidencia de su trabajo. En un gran porcentaje los estudiantes consideran estar conformes con las estrategias aplicadas por los docentes y admiten que los bajos resultados académicos son consecuencia del desinterés personal.

Los padres de familia consideran que existe poca información sobre los resultados de evaluación de los profesores. Reconocen la capacidad de los docentes de recibir recomendaciones sobre actividades que se pueden realizar tanto con los estudiantes y padres de familia.

En relación al último objetivo específico con la propuesta se pudo concientizar a los directivos y docentes de la importancia de realizar una

evaluación de desempeño objetiva en donde haya un cambio de actitud por parte del docente para realizar una orientación del plan de aula que colme las expectativas de los estudiantes y siga las orientaciones del MEN para favorecer la calidad educativa en la Institución.

6.2 Recomendaciones.

Aplicar el instrumento de seguimiento del proceso, los cuales se apliquen y analicen periódicamente, de tal manera que se señale a cada uno de los docentes unos protocolos claros. Socializar el cronograma de seguimiento y aplicación a cada una de las actividades consignadas en el plan de mejoramiento de cada docente para tener un mayor control sobre qué e debe hacer y en qué momento.

Motivar a los directivos para que entreguen oportunamente los protocolos de evaluación que ingresan a las hojas de vida y cumplan con el cargue de estos en el sistema, que hagan análisis de los resultados obtenidos y los utilicen como insumo en su Plan de Mejoramiento Institucional

Los docentes tener una actitud positiva y de cambio frente a la evaluación de desempeño anual no verla como un esquema diplomático de seguimiento y de estricto cumplimiento bajo las normas claramente definidas y sin la opción de presentar cosas diferentes.

Realizar capacitación que actualice los recursos pedagógicos, vincularnos con proyectos, experiencias significativas y nuevas alternativas didácticas.

Vincular al padre de familia con los procesos hacerlo participe más activo de la educación de los estudiantes aunque en ocasiones se torne algo difícil pero se debe afrontar desde todos los ámbitos que puedan rodear al estudiante, por lo tanto asignar tareas a los padres de familia para que las desarrollo con sus hijos.

UNEC

Bibliografía

Alles, M. A. (2007). Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias. Buenos Aires: Granica.

Coens, T., & Jenkins, M. (2001). ¿Evaluaciones del desempeño?: Por qué no funcionan y cómo reemplazarlas, Grupo Editorial Norma S.A., Colombia.

Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano: el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones, Mc Graw Hill, Colombia.

Domínguez, C y Medina, A. (2002) Profesorado y Formadores: L Formación para la Transformación de los Distritos y las Comunidades. Revista Internacional de Educación de Adultos. N°3. España

Gómez. (2000). Dirección y gestión de recursos humanos (3ª ed.). Madrid, España: Prentice Hall.

Hernández R. (2014). Metodología de la investigación 6° edición. México. Ed Mac Graw Hill.

Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las Competencias: Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Ediciones Gestión 2000, S.A., España.

Medina, A. (2007). “La formación de las competencias profesionales mediante el empleo de la plataforma de investigación en docencia universitaria” trabajo presentado en la V jornadas ICE, Alicante.

Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2003). Manual de la evaluación de desempeño. (p. 5-8)

Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía No 31, Guía Metodológica Evaluación Anual de Desempeño Laboral, Bogotá Colombia

Pimienta, J., (2008). Evaluación de los aprendizajes, Pearson Educación, México, 2008.

Tobón, S. (2005). Formación Basada en Competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica, Ecoe Ediciones, Colombia.

Valdés, H., (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, [en línea], Recuperado el 06 de junio de 2017, de http://www.oei.es/de/rifad01.htm.

Valdés, H. (2000). Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente, [en línea], Recuperado el 01 de febrero de 2011, de http://www.oei.es/de/rifad01.htm.

Vargas, F., Casanova, F & Montanaro, L. (2001). El enfoque de competencia laboral: manual de formación, [en línea], Recuperado el 02 de febrero de 2011, de http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/man_cl/pdf/cap2.pdf.

ANEXOS

UNEOT

ANEXO A. ENCUESTA PARA DOCENTES

ESCALAS BREVES RELACIONADAS

TA=Totalmente de acuerdo ***A= De acuerdo***
D= En desacuerdo ***TD= Totalmente en desacuerdo***

Observación: En cada ítem, marque con una X la opción que consideres más acertada.

1. *Preguntas*	**TA**	**A**	**D**	**TD**
1. Acuerda pautas de convivencia en sus proyectos de aula				
2. Utiliza distintas estrategias pedagógicas para lograr aprendizajes significativos				
3. Planifica según el contexto en el que se desarrolla su actividad educativa				
4. Dentro del aula de clase crea un ambiente favorable para el desarrollo de las actividades				
5. Utiliza en el desarrollo de sus clases los recursos pedagógicos planificados				
6. Presta atención a la problemática de sus estudiantes				
7. Monitorea las actividades de aula y tiene en cuenta las diferencias e individualidades de sus estudiantes por el aprendizaje de los estudiantes				
8. La evaluación a los estudiantes está orientada al logro de aprendizajes significativos				
9. Comunica previamente a los estudiantes los criterios de evaluación				
10. Comunica y socializa los resultados de la evaluación a sus estudiantes				
11. Considera que las evaluaciones aplicadas son claras y entendibles por sus estudiantes				
12. Informa los resultados de la evaluación a los padres de familia				
13. Realiza retroalimentación en la planificación de su evaluación				
14. Realiza retroalimentación en el uso de estrategias metodológicas				
15. Realiza retroalimentación con el uso de recursos pedagógicos				
16. Se capacita constantemente para el mejoramiento de su desempeño profesional				
17. Realiza una autoevaluación del manejo de sus documentos pedagógicos				
18. Diligencia los libros reglamentarios adoptados por la Institución Educativa				
19. Diligencia las actas adoptadas por la Institución Educativa				
20 Realiza los proyectos transversales y complementarios, adoptados por la institución educativa				

ANEXO A. ENCUESTA PARA ESTUDIANTES

ESCALAS BREVES RELACIONADAS

TA=Totalmente de acuerdo ***A= De acuerdo***
D= En desacuerdo ***TD= Totalmente en desacuerdo***

Observación: En cada ítem, marque con una X la opción que consideres más acertada.

1. *Preguntas*	**TA**	**A**	**D**	**TD**
1. Te sientes a gusto con los maestros al recibir clase				
2. Los docentes realizan clases activas y dinámicas				
3. Los docentes expresan expectativas positivas de los estudiantes				
4. Los docentes realizan actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan				
5. Los docentes comunican claramente los objetivos de cada clase.				
6. Los docentes prestan atención a la problemática de sus estudiantes				
7. Los docentes monitorean las actividades de aula y tiene en cuenta las diferencias e individualidades de sus estudiantes por el aprendizaje de los estudiantes				
8. Los docentes presentan los temas con mucha claridad				
9. Los docentes comunican previamente a los estudiantes los criterios de evaluación				
10. Comunica y socializa los resultados de la evaluación a sus estudiantes				

ANEXO A. ENCUESTA PARA PADRES DE FAMILIA

ESCALAS BREVES RELACIONADAS

TA=Totalmente de acuerdo ***A= De acuerdo***
D= En desacuerdo ***TD= Totalmente en desacuerdo***

Observación: En cada ítem, marque con una X la opción que consideres más acertada.

1. *Preguntas*	**TA**	**A**	**D**	**TD**
1. Le informan sobre la evaluación realizada a los docentes cada año				
2. Está de acuerdo con el desempeño de los docentes en la institución				
3. Ha visto mayor compromiso con los nuevos docentes que con los antiguos				
4. Los docentes realizan actividades de recuperación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan				
5. Los docentes los invita a reuniones extraordinarias para informarle sobre el desempeño de su hijo.				
6. Los docentes prestan atención a la problemática de sus estudiantes				
7. Los docentes les preguntan sobre los gustos e intereses de sus hijos				
8. Los docentes les pide colaboración para superar las dificultades de sus hijos				
9. Los docentes les brinda información sobre recursos o herramientas disponibles para apoyar el aprendizaje de sus hijos				
10. Los docentes le informa sobre las acciones que se realizarán para mejorar los resultados de aprendizaje de los estudiantes				

ANEXO B. CONVOCATORIA A JORNADAS DE CAPACITACION AÑO 2018

INSTITUCION EDUCATIVA EL CAGUAN

SEDES: SECUNDARIA, PRIMARIA.EL TRIUNFO,LA GABRIELA,SAN BARTOLO, EL CHAPURO, BARRONEGRO,LA LINDOSA

RUT. 813.012.462-0 - DANE 441001002747

Creada mediante Decreto No. 1421 de Noviembre de 2002 expedido por la Gobernación del Huila, Decreto 0525 de Mayo de 2003 y Resolución No. 056 de Marzo de 2003 expedido por la Secretaría de Educación Cultura y Deporte Municipal de Neiva

CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE JORNADA PEDAGOGICA 28 DE MAYO DE 2018

DE: COMITÉ DIRECTIVO
PARA: DIRECTIVOS DOCENTES, DOCENTES Y AUXILIARES ADMINISTARTIVOS Y DE SERVICIOS
FECHA: 16 DE MAYO DE 2018
ASUNTO: JORNADA PEDAGOGICA N°4

Cordial saludo:

Dando cumplimiento al cronograma de actividades y con el ánimo de fortalecer el plan de mejoramiento Institucional del año 2018 se convoca al trabajo DE JORNADA PEDAGOGICA así:

FECHA	HORA	ACTIVIDAD	RESPONSABLES
18 DE FEBRERO DE 2019	06:30 a 07:00	**LLEGADA A LA SEDE LA GABRIELA BIENVENIDA, SALUDO , VERIFICACION DE ASISTENCIA , LECTURA DEL ACTA ANTERIOR**	RECTOR - COORDINADORES
	07:00 a 08:30	**CAPACITACION DEL PROTOCOLO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTES 1278:** Actividades de evidencia presentada a los directivos docentes	Directivos docentes Docentes
	08:30 a 09:00	**ELECCION DE LOSRE PRESENTANTES DE LOS DOCENTES AL CONSEJO DIRECTIVO**	Comité de Sociales
	09:00 a 12:30	**Reunión por comité de Áreas para CULMINACION DE ACTIVIDAD SIGNIFICATIVA DE PROYECTOS OBLIGATORIOS, PROYECTOS DE AREA.SALIDAS PEDAGOGICAS** Ajustes y presentación de socialización en el **CONSEJO ACADEMICO para su aprobación.** 1. **Revisión y ajuste de la actividad significativa, proyectos de área** 2. **Planeación de salidas pedagógicas por área** 3. **Elección del representante del comité al Macroproyecto**	Jefes de área Coordinación

Secretarios de la Reunión: **SANCHEZ HURTADO JORGE IVAN y SANCHEZ VASQUEZ LUIS EDUARDO**

COMITÉ DIRECTIVO

ANEXO C. CRONOGRAMA DE DESARROLLO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTES 1278 AÑO 2018

INSTITUCIÓN EDUCATIVA EL CAGUÁN

RUT: 813.012.462 - 0
Código DANE 441001002747O1
Creada Mediante el Decreto Departamental de la Gobernación del Huila No. 1421 de Noviembre de 2002, No. 0525 de mayo de 2003 y Resolución No. 056 de Marzo de 2003 de la Secretaria de Educación Cultura y Deporte

EVALUACION DE DESEMPEÑO DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES REGIDOS POR EL DECRETO 1278 de 2002

CRONOGRAMA DEL PROCESO AÑO 2018

ETAPAS	ACTIVIDADES	TIEMPO INICIA------- TERMINA	INSUMOS/RECURSOS/ARCHIVO	RESPONSABLES
Planeación y preparación	1. Organizar mediante resolución de Rectoría el equipo de trabajo para acompañar la evaluación y recolectar información 2.Recibir lineamientos generales de SEM 3. Revisar la totalidad del material con el equipo 4. Elaborar cronograma 5.Identificar directivos docentes y docentes en propiedad regidos por el 1278 6. Disponer de archivo físico y magnético para gestionar y archivar documentos 7. Preparar el material necesario, archivo de excel y formatos disponibles en web MEN. Impresión de original y realizada la evaluación cada docente queda con una copia, otra se archiva en hoja de vida 8. Socializar el proceso con los evaluados : -Dar a conocer proceso a seguir durante el año -Dar a conocer las competencias que se evalúan - Hacer ponderación de las áreas de gestión. Funcionales total 70% y comportamentales total 30% -Definir competencias comportamentales(iniciativa, liderazgo y trabajo en equipo)	Enero 15 a 19 de 2017 Febrero 2 Febrero 02 al 07 de 2018 Febrero 03 de 2018	Decreto 3782 de 2007 Decreto 1278 de 2002 Planta de personal Guía metodológica 31 del MEN Protocolos Sentencia del Consejo de Estado proferida el 25 de Febrero de 2010 Resolución 2315 de SEM Convocatoria	Equipo de evaluación conformado por el Rector y los coordinadores Docentes regidos por el decreto 1278 de 2002

	-Diligenciar el resumen de competencias, contribuciones, criterios y evidencias. Después de concertado lo firman evaluados y evaluador y se conserva una copia del anexo 5 y 2 -Aclarar dudas		Acta de la reunión	
Desarrollo de la evaluación y seguimiento a los compromisos	1 .Observar y hacer seguimiento de forma sistemática y permanente. 2. Registrar la verificación de evidencias en el formato de seguimiento, este se archiva en la carpeta de evidencias de cada docente: recolectar y revisar durante el año las evidencias, acopiar documentos, hacer registro en anexo 2 y se organizan en formato concertado y carpeta de evidencias. 4. Llenar protocolos con datos generales y fechas 5. Valorar los resultados y consignar en protocolos 6. Notificar y firmar constancia de comunicación y días para interponer recurso. 7. Consolidar resultados 8. Reportar a SEM y archivar una copia en la hoja de vida	Las 45 semanas del año lectivo, incluidas las 5 de trabajo institucional Del 18 al 22 de Junio y del 10 de Noviembre al 07 de Diciembre de 2018 Semana del 03 de al 07 de Diciembre de 2018	Protocolos y anexos MEN Diligenciar formato determinado y anexo 2	Equipo de evaluación Rector y coordinadores Coordinadores y Docentes evaluados
Análisis y uso de resultados	1. Realizar los planes de mejoramiento personal y profesional a partir de los resultados de la evaluación 2. Los de ley	Primera semana de Febrero y termina el 27 de Noviembre 2018 El año lectivo		Docentes evaluados Equipo de evaluación Organismos encargados
Seguimiento individual e institucional	Es el mismo que se realiza a todos los procesos que se adelantan en la institución y las fechas de entrega y revisión de documentos y libros reglamentarios son los previstos para	Todo el año lectivo	Formatos generales de seguimiento a	Equipo de evaluación docentes

	todos los docentes y directivos. Se han previsto dos momentos en el año para consignar y firmar el seguimiento hecho y las evidencias aportadas en el formato determinado para esto.	Junio 18 al 22 Noviembre 10 a Diciembre 07 de 2018	procesos y entrega de documentos y libros reglamentarios Formato especial	

LUIS ORLANDO MOSQUERA SUAZA
Rector

UNIET

ANEXO D. REGISTRO FOTOGRAFICO DE JORNADA DE CAPACITACION DOCENTE 1278 AÑO 2018