



**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**

**INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE PARA  
FORTALECER LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DESDE LA PRÁCTICA  
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.**

**SORSIRYS MONTALVO TORRES**

**Panamá, marzo 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 de la Educación  
Maestría en Administración y Planificación Educativa**

**INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE PARA  
FORTALECER LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DESDE LA PRÁCTICA  
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA.**

**Informe presentado como requisito para optar al grado de Magister  
en Administración y Planificación Educativa.**

**Autor: Sorsirys Montalvo Torres**

**Tutor: Gabriel Polo Plazas**

**Panamá, marzo de 2018**

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

---

\_\_\_\_\_

Firma del Director del Trabajo de  
Grado

Panamá, marzo de 2018

## RESUMEN

El siguiente trabajo de grado titulado “Incidencia de la evaluación de desempeño docente para fortalecer la formación pedagógica desde la práctica en la institución educativa.”. Consiste en una investigación que se realizó con el objetivo de Implementar una propuesta de mejoramiento que fortalezca en los docentes la formación pedagógica desde la didáctica, la pedagogía y la innovación.

Esta investigación se basó en el maestro porque es él, uno de los personajes más importantes junto al estudiante y en los últimos años el docente ha tendido a tener un desempeño docente bajo, por lo que la educación se ha visto afectada.

La investigación en cuanto a su metodología se basó en el enfoque cualitativo de tipo descriptivo, con diseño investigación acción. Para lograr que esta investigación se realizara de manera satisfactoria fue necesario emplear instrumentos de investigación tales como la entrevista y la observación, las cuales permitieron significativamente avanzar en la investigación

La observación se realizó a una clase en donde al docente se le analizo con base a una ficha de registro de observación y se tenían diferentes ítems en cuenta para comprobar la calidad del desempeño del docente, y la entrevista fue directamente a un maestro donde este realizo conciencia de su trabajo y puso determinar algunas de sus falencia dentro del proceso educativo.

Para llevar a cabo de la mejor manera el uso de los anteriores instrumentos de investigación mencionados se utilizaron diferentes fichas de observación y un cuestionario donde se analizó cada una de las respuestas que se obtenían en la entrevista al docente.

Una de las importantes conclusiones de la investigación fue que la propuesta estratégica de evaluación de desempeño docente concientizó y mejoró la forma de realizar la evaluación durante el año lectivo, teniendo en cuenta durante el proceso las dificultades de los docentes para realizar un seguimiento posterior a través de un plan de mejoramiento con el objetivo de que la evaluación le permite mejorar en el desarrollo de las diferentes actividades durante el plan de aula que desarrollan los mismos.

Palabras clave: Estimulación, pedagogía, didáctica, recursos didácticos, gestión académica, evaluación docente.

## ABSTRACT

The following graduate work entitled "Teaching evaluation and its impact on educational training". It consists of an investigation that was carried out with the objective of Implementing a proposal for improvement that strengthens teachers' pedagogical training from didactics, pedagogy and innovation.

This research was based on the teacher because he is the one, one of the most important characters with the student and in recent years the teacher has tended to have a low teaching performance, so education has been affected.

In terms of methodology the research is based on a qualitative approach of a descriptive type with action research design, In order to achieve that this realize was satisfactorily achieved it was necessary to use carried instruments such as interview and observation, which allowed us to significantly advance our research.

The observation was made to a class where the teacher was analyzed based on an observation record card and had different items in mind to check the quality of the teacher's performance, and the interview was directly to a teacher where he performed Awareness of his work and determined some of its flaws in the educational process.

To carry out in the best way the use of the above mentioned research instruments, different observation cards and a questionnaire were used,

where each one of the answers obtained in the teacher interview was analyzed.

Keywords: Stimulation, pedagogy, didactics, didactic resources, academic management, teacher evaluation.

**CONTENIDO**

<b>RESUMEN</b> .....	iv
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>CONTENIDO</b> .....	viii
<b>INTRODUCCION</b> .....	xiii
<b>CAPITULO I</b> .....	16
<b>1. PROBLEMA DE INVESTIGACION:</b> .....	16
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:.....	16
1.2. OBJETIVOS:.....	20
1.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	20
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	20
1.3. JUSTIFICACION .....	20
4.2 ALCANCES Y LIMITACIONES.....	23
4.2.1 Alcances.....	23
4.2.2 Limitaciones.....	24
<b>CAPITULO II</b> .....	25
<b>2. MARCO TEÓRICO</b> .....	25
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	25

2.1.1	A nivel internacional.....	25
2.1.2	A NIVEL NACIONAL.....	28
2.1.2.	A nivel regional.....	31
2.2	BASES TEORICAS.....	31
2.2.1	La evaluación. Concepto.....	31
2.2.2	Pedagogía.....	37
2.2.3	Didáctica.....	43
2.2.4	gestión pedagógica e innovación.....	53
2.2.5	Características de la gestión pedagógica.....	56
2.2.6	Planificación y organización.....	60
2.2.7	Ejecución.....	62
2.2.8	Evaluación y monitoreo continuo.....	64
2.2.9	Calidad educativa.....	68
2.3	ASPECTOS LEGALES. NORMATIVIDAD PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE EN COLOMBIA.....	69
<b>CAPITULO III</b>	.....	<b>79</b>

<b>3. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	79
3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	79
3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	79
3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.....	80
3.3.1 La observación. ....	80
3.3.2 Entrevista.....	81
3.4 POBLACIÓN E INFORMANTES CLAVES .....	83
3.4.1 población e informantes claves.....	83
<b>CAPITULO IV</b> .....	85
<b>4. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS</b> .....	85
4.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	85
4.1.1 Análisis de la entrevista.....	85
4.2 ANÁLISIS DE LA OBSERVACIÓN.....	91
4.2.1 Ficha de observación .....	91
4.2.2 La comunicación. ....	94
4.2.3 La afectividad.....	96
4.2.4 La empatía. ....	96

<b>CAPÍTULO V</b> .....	98
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> .....	98
5.1. CONCLUSIONES.....	98
5.2. RECOMENDACIONES .....	99
<b>CAPÍTULO VI</b> .....	102
<b>6. PROPUESTA</b> .....	102
6.1 TEMA DE LA PROPUESTA.....	102
6.2 TÍTULO DE LA PROPUESTA.....	102
SOY CONSCIENTE DE MI PROFESIÓN: Mi formación pedagógica a través del plan de mejoramiento de la evaluación de desempeño. ....	102
6.3 INTRODUCCIÓN.....	102
6.4 OBJETIVOS .....	104
6.4.1 Objetivo general .....	104
6.4.2 Objetivos específicos.....	104
6.5 JUSTIFICACIÓN.....	104
6.5 POBLACIÓN OBJETO .....	105
6.6 METODOLOGÍA.....	105
6.7 DESARROLLO DE LA PROPUESTA.....	106

6.7.1 Taller número 1 .....	106
6.7.2 Formato plan de clase .....	113
6.7.3 Formato unidad didáctica.....	113
7.7.4 Actividad final.....	116
<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	117
<b>ANEXOS</b> .....	121

## INTRODUCCION

La educación para nuestro país como para cualquier otro que busque el desarrollo humano, el progreso económico, social y cultural, y una salida del subdesarrollo; debe consolidarse como un tema importante en sus políticas de Estado y de gobierno. No obstante, la educación no sólo se configura como política de Estado para el progreso económico o el desarrollo humano del país, sino también como una estrategia para formar individuos y ciudadanos competentes en diferentes áreas que logran insertarse exitosamente en el mercado laboral, y, que por esa vía, contribuyen con el desarrollo económico y social del país. Por lo anterior es que el papel de los educadores es considerado como de vital importancia y trascendencia para dicha formación, sin embargo no se trata solo de llenar a los chicos de conocimientos de toda índole, sino de que éstos se conviertan en la herramienta para hacerle frente al futuro. Esto lleva a reflexionar sobre esa importante labor y la necesidad de que existan mecanismos u organismos que la evalúen con la intención de mejorar.

A través de la historia la evaluación ha cumplido un papel fundamental en el campo educativo, puesto que se ha convertido en un factor que permite determinar las fortalezas y las debilidades de los diferentes procesos formativos del desempeño docente en todas las instituciones educativas a nivel mundial, ya que el docente como orientador de los cambios en la formación de los estudiantes, puesto que además de transmitir información académica también debe realizar un proceso de enseñanza y aprendizaje significativo hasta el punto de que se consiga un mayor rendimiento académico y el desarrollo integral de los niños, niñas, adolescentes y jóvenes

que diariamente acuden a los establecimientos educativos a formarse para la vida. Por ello el docente debe mejorar su práctica docente ya que los nuevos escenarios en el que se desarrollan actualmente los estudiantes pretenden que la escuela forme en diferentes campos. Por ende la evaluación debe tomarse como una herramienta que permite mejorar personal y profesionalmente al mismo tiempo que formar personas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad.

La evaluación determina en gran medida el mejoramiento del quehacer pedagógico, al mismo tiempo que actúa como uno de los instrumentos que le permiten a directivos docentes adoptar las medidas necesarias y tomar las decisiones necesarias para que el desempeño de su cuerpo docente mejore con las medidas pertinentes las que no solamente permiten conocer de qué manera se están cumpliendo las metas fijadas referente a los estándares de calidad que se fijan a corto, mediano y largo plazo. Lo anteriormente planteado motivó la investigación, la cual se ejecutó a través de seis (6) capítulos, como se indica a continuación:

Capítulo I, denominado “El problema de la investigación”, hace mención al planteamiento y formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación, alcances y limitaciones de la investigación. En el capítulo II, referido al Marco Teórico, comprende los antecedentes de la investigación, bases teóricas que sustentan el estudio y aspectos legales. En el capítulo III, presenta la metodología de la investigación, contiene el tipo y diseño de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, población y muestra. En el capítulo IV, Análisis e Interpretación de los Resultados, comprende los hallazgos obtenidos, analizados e interpretados a través de

los porcentajes y confrontación de las teorías que fundamentaron el trabajo desarrollado. En el capítulo V, en este aspecto aparecerán las conclusiones a las que se llega y las posibles recomendaciones y el capítulo VI, hace referencia a la propuesta.

# CAPITULO I

## 1. PROBLEMA DE INVESTIGACION:

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

La tendencia para la evaluación para el desempeño profesional propone cualificar la práctica y favorecer el desarrollo de la misma, al entender al docente como un ser responsable de su trabajo en el aula, en este sentido “el desarrollo profesional puede darse cuando, aun los profesores con bajo desempeño, tienden a buscar la excelencia a través de la reflexión de sí mismos, ampliando así el conocimiento de sus responsabilidades” (Niño Zafra. 2005. Pág. 108), por lo tanto implica la participación del profesor en la investigación y la realidad del aula, con la intención de mejorar su comprensión de las problemáticas que allí se presentan, lo que le exige el desarrollo de capacidades relacionadas con el saber pedagógico y el saber específico que maneja. En esta perspectiva es posible hablar de “estándares de desarrollo profesional (...) pensados para fomentar el incremento, renovación y cualificación de los conocimientos y capacidades de todos los profesores de una institución” (Niño Zafra. 2005. Pág. 109) en cuya definición, se deben reconocer las diferencias entre los docentes recién egresados y los profesores de mayor experiencia mediante la evaluación permanente de procesos formativos.

La calidad de la educación como la evaluación de los diferentes procesos, instancias y actores que participan en el quehacer educativo es un tema que hoy tiene demasiada relevancia y de inevitable preocupación en los distintos niveles educativos. En varias latitudes, a nivel internacional y nacional, por ejemplo, una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar

sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente (práctica docente) que contribuyan al desarrollo profesional de las profesoras y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza en este mundo globalizado, para eliminar las barreras que impidan participar de los progresos de la humanidad.

A pesar de las orientaciones exigidas tanto por el Ministerio de Educación Nacional como por sus secretarías certificadas para realizar una evaluación de desempeño objetiva, sigue acrecentándose la problemática sobre prácticas docentes que no logran develar el sentido coherente de sus instituciones, desde el punto de vista de su filosofía y lo que define el horizonte institucional, que demuestra por medio de su misión y visión, los valores en los cuales se cimienta su enseñanza. Tal es el caso la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja del Departamento de Bolívar, en donde a través de las evaluaciones de desempeño se pudo observar que tienen una buena valoración y no hay un plan estratégico, ni un plan de mejoramiento en donde se realicen actividades de mejora de la actividad pedagógica realizada por los docentes a sus estudiantes.

En la institución poco espacio se da a los docentes para reflexionar sobre el quehacer docente como para fortalecer los procesos académicos teniendo en cuenta los procesos didácticos como de evaluación con los estudiantes.

La principal aplicación individual de los resultados de la evaluación de desempeño es la retroalimentación sobre los logros personales en el marco de las metas de la institución educativa y el Plan de Desarrollo Personal y Profesional. Éste, más que un listado de tareas por cumplir, debe concebirse como elemento para la reflexión que permita al

docente valorar permanentemente los desafíos que debe enfrentar para mejorar su labor. Con respecto a lo anterior se evidencia que en la institución no hay por parte de las directivas un plan estratégico que valore objetivamente los resultados de la evaluación de desempeño como de formación docente en donde permita al docente conocerse críticamente, reafirmar sus logros y reconocer sus dificultades, para aprender de ellas, conducir de manera más consciente su trabajo, comprender mejor lo que sabe y lo que necesita conocer, y buscar y aceptar estrategias de cualificación y actualización.

En la autoevaluación institución no se encuentra plasmado metas de mejoramiento para la evaluación de desempeño en donde los resultados de esta evaluación proporcionan elementos para la toma de decisiones plasmadas en acciones que se incluyan en el Plan Operativo Anual.

Todo lo anterior sirve para trazar el Plan de Mejoramiento Institucional, el cual debe basarse en criterios técnicos que sustenten metas y objetivos, así como estrategias específicas (por ejemplo, planes de capacitación o políticas de bienestar).

En consecuencia con las razones anteriores, se hace necesario realizar actividades que demandan la atención que le permitan superar su realidad, es decir, que para superar las prácticas pedagógicas tradicionalistas, se necesitan docentes que opten por realizar un cambio en su quehacer docente, buscando cualificarse humana, profesional y pedagógicamente, como facilitadores de relaciones interpersonales, en el desarrollo continuo de docentes capaces de integrar su dimensión ética, profesional y pedagógica para elevar sus actitudes comportamentales, en donde además de enseñar las áreas fundamentales, también transmitan los principios que estructuran la acción educativa, porque son ellos quienes inspiran y orientan la práctica educativa constituyéndose en

referentes para el estudiantado. Por ello, el docente que se necesita hoy en Colombia, debe ser capaz de convertirse en líder, en mediador y sobre todo de las buenas prácticas didácticas y evaluativas. Con base a lo anterior se puede plantear lo siguiente:

¿Influye la manera como el docente evalúa en su desempeño como educador?

¿Cuáles son las prácticas pedagógicas que el docente utiliza en el desarrollo de sus actividades?

¿Cómo puede el docente superar las falencias en cuanto a su desempeño profesional?

¿La afectividad y la empatía entre docente y estudiante fortalecen el desempeño docente?

Teniendo en cuenta la situación anterior, evidenciando la relevancia de la evaluación del desempeño docente como una oportunidad para mejorar y de hacer más sólida su labor como protagonista en los procesos de enseñanza aprendizaje los estudiantes para fortalecer la formación pedagógica de los docentes se pretende resolver la siguiente pregunta:

¿Cuál es la incidencia de la evaluación de desempeño docente para fortalecer la formación pedagógica desde la práctica en la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja del Departamento de Bolívar?

## 1.2. OBJETIVOS:

### 1.2.1. OBJETIVO GENERAL.

Analizar la incidencia de la evaluación de desempeño para el mejoramiento de la formación pedagógica desde la didáctica en la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja del Departamento de Bolívar.

### 1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

1. Diagnosticar la manera de realizar la evaluación de desempeño a los docentes en la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja.
2. Determinar las prácticas y estrategias pedagógicas desarrolladas por los docentes en el aula de la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja.
3. Reconocer la importancia de la comunicación mutua entre docentes y estudiantes en Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja.
4. Identificar como la afectividad y la empatía juegan un papel fundamental en la evaluación de desempeño Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja.
5. Elaborar el plan de mejoramiento docente atendiendo a la evaluación de desempeño basado en los criterios y evidencias establecidos en la guía 31 de Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja.

## 1.3. JUSTIFICACION

La evaluación de desempeño docente en las instituciones educativas desde las teorías didácticas se ha tenido excluido en los procesos de mejoramiento institucional, generalmente hay pocos teóricos que hablan al respecto y de la misma manera no responden a expectativas concretas.

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.

Desde este punto de vista del Ministerio de Educación en la institución educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja, la evaluación de desempeño es poco objetiva ya que la realizan los docentes sin tener en cuenta un plan de mejoramiento en donde los docentes presenten las contribuciones individuales que apunte a fortalecer las deficiencias presentadas en año inmediatamente anterior.

Por lo anteriormente mencionado la presente investigación aborda la evaluación del desempeño docente y su relevancia y su trascendencia radica en que sus resultados permiten conocer y valorar a partir de una situación concreta y la correspondiente información empírica y teórica, los niveles de coincidencia de la calidad del desempeño del docente en el aula a partir de su quehacer docente y la manera de formar didácticamente a los estudiantes.

Siendo así, aporta a las autoridades educativas elementos de juicio sólidos que les permita evaluar y valorar con mayor objetividad el desempeño profesional de los profesores en el aula y se contará con elementos de juicio validos que permitan formular un plan de mejoramiento como de reformular el perfil de docente garantizando un mejoramiento en con respecto a la formación pedagógica del docente que responda a la misión y visión del Proyecto Educativo.

Asimismo, con los resultados de esta investigación se brinda información relevante para formular propuestas de mejoramiento continuo de la calidad del desempeño docente en relación con la didáctica impartida en la institución y percibida por los estudiantes para incorporarlo en la evaluación institucional como en el plan de mejoramiento y en los proyectos de desarrollo institucional, plan anual de trabajo u otros a fines a las Instituciones educativas de la región en el marco del Proyecto Educativo Institucional.

Desde el punto de vista metodológico la presente investigación proporciona lineamientos que puede servir de modelo o de base para futuras investigaciones sobre evaluación del desempeño docente, pues proporciona contenidos teóricos, estrategias, esquemas de trabajo e instrumentos de evaluación tomando al estudiante y los directivos docentes como agente evaluador.

La investigación está fundamentada en las orientaciones de la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología UMECIT; su línea de investigación es, educación y sociedad, el cual comprende 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.

## 4.2 ALCANCES Y LIMITACIONES.

### 4.2.1 Alcances.

La importancia que tiene la evaluación docente para el mejoramiento de la calidad en el país, radica en el fortalecimiento de estrategias pertinentes que utilicen las secretarías de educación y de los establecimientos educativos; en sus instancias administrativas y sistema pedagógico, para generar cambios y aportar un valor agregado en conocimientos y desarrollo de competencias a los docentes.

La Institución Educativa Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja del Departamento de Bolívar, fortalecerá su gestión académica con esta investigación recuperando y transformando su capacidad de transmitir una cultura significativa frente al Proyecto de Educación Institucional: "PEI" contribuyendo a

recrear o formar capacidades para la eficacia económica, social y cultural, se requiere una profunda transformación de sus estructuras y dinámicas de gestión.

#### 4.2.2 Limitaciones.

Disponibilidad de tiempo: Era poco el espacio que se destinaba para el trabajo en equipo de los docentes. Es, en donde se profundizara en la evaluación docente, esta limitante se solucionó realizando un cronograma de trabajo institucional por parte de las directivas para la socialización de deficiencias y fortalezas por parte de los docentes en su quehacer diario. Horario que se destinó dentro de la jornada laboral de los docentes.

Falta de actitud de los docentes para fortalecer los procesos de evaluación. Esta limitante se subsanó al comprometer al docente el trabajo institucional dejando aparte el individualismo y comprometiéndose al desarrollo de las metas institucionales en colaboración con todos los docentes.

# CAPITULO II

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Para el presente proyecto de investigación se tuvo en cuenta antecedentes de tipo internacional y nacional, los cuales se relacionan a continuación:

#### 2.1.1 A nivel internacional.

En primera instancia se encuentra MARCANO, F, Lina, (2006) con la tesis titulada Modelo de evaluación del desempeño profesional docente, quien planteó como objetivo general Contribuir a la formación de los docentes de la I y II etapa de Educación Básica para el desarrollo de competencias para un desempeño profesional eficiente, lo cual demuestra el interés en la formación para su desempeño como profesionales de la educación , lo que se ha convertido en uno de los aspectos más importantes de la gran parte de instituciones educativas, las cuales buscan que sus docentes se desempeñen de la mejor manera en su quehacer pedagógico, para de esta manera los estudiantes se beneficien con el alcance de las metas de formación personal y académica que les permita asumir un papel protagónico en la sociedad globalizada y cambiante a la que nos enfrentamos.

Referente a las conclusiones fueron concretas, puesto que mencionan la importancia de que el modelo se fundamenta en criterios de profesionalidad con características específicas, igualmente concluyeron que este modelo

puede utilizarse para diagnosticar las situaciones reales de los docentes de cualquier centro educativo, por lo que se convierte en una herramienta a la que se puede acudir con la intención de generar conciencia y cambios en el cuerpo de docentes de cualquier nivel de educación puesto que la docencia es una carrera que se encuentra en constante evolución y la cual debe retroalimentarse día a día desde aportes de diferentes campos, siendo uno de los más importantes el cuestionamiento y la evaluación del propio desempeño con el objetivo de mejorar.

Esta tesis le brinda como aporte a nuestra investigación que siempre se debe tener en cuenta el conocimiento del maestro para así saber cuáles son sus habilidades en el transcurso de una clase ya que esto va determinar en gran parte como son sus planeaciones, sus estrategias, sus métodos de evaluación, y además todas las acciones que realiza el maestro tanto fuera como dentro del aula de clase en ayuda a la formación de ciudadanos de bien y útiles para nuestra sociedad.

En segunda instancia se encuentra CRUZ, A (2007), Martha, con la tesis Una propuesta para la evaluación del profesorado universitario; cuyo objetivo de la presente investigación pretende hacer una propuesta de evaluación del profesorado a partir de dos elementos: La evaluación del profesorado por la opinión del alumno y la autoevaluación del profesor, el anterior objetivo es interesante puesto que la evaluación se pretende presentar desde dos ópticas diferentes lo que puede ser una manera muy útil porque la autoimagen y el auto concepto del trabajo puede ser muy diferente al que tienen los estudiantes de los maestros, por esta razón puede convertirse en una herramienta que le permita reflexionar y cuestionarse sobre aquellos

aspectos en los que debe mejorar, de igual manera podrá conocer el punto de vista de los demás para enmendar los errores e incluso cambiar la metodología para mejorar en su labor como formados de personas para un futuro.

En cuanto a las conclusiones, se aprecia que la labor docente aunque con algunas falencias, tiene una apreciación positiva, porque el docente es un agente motivador entre el estudiante y el conocimiento lo que permite establecer que si es de esa manera debe estar dispuesto a ser evaluado y autoevaluarse para ser cada día mejor, Igualmente cabe resaltar que existe variedad de instrumentos que pueden servir para llevar a cabo una evaluación efectiva que permita reflexionar.

Esta gran tesis creada por CRUZ, A. (2005) nos permite ver a más a fondo los problemas que los maestros tienen a la hora de ejercer una buena pedagogía ante sus estudiante por lo que es de suma importancia que el maestro siempre mantenga una actitud de autoevaluación de su trabajo porque esto le va permitir hacer un mejor ejercicio de enseñanza y no se va limitar a estar siempre repitiendo lo mismo sino que también va darse la oportunidad de aprender continuamente y no quedarse en un ámbito monótono donde las clases a los educandos le resulten aburridas por la falta de didáctica del docente.

En tercera instancia se encuentra URRIOLO, K. (2004) con la tesis Sistema de evaluación del desempeño profesional docente aplicado en Chile. Percepciones y vivencias de las implicaciones en el proceso. Quien planteó como objetivo general: Comprender las percepciones y las vivencias que

tiene un grupo de profesores de secundaria evaluado, de la ciudad de Concepción, así como de aquellos profesionales implicados, en torno al modelo y al funcionamiento del actual sistema de evaluación del desempeño profesional docente en Chile, con la finalidad, si procede, de dar pistas u orientaciones para elaborar una propuesta de mejora de este modelo. Se considera este objetivo como interesante ya que además de evaluar con un modelo ya existente, podrán implementarse posibles mejoras, lo que permitiría conocer las percepciones y vivencias de los docentes evaluados. Todo modelo de evaluación sea para el profesional que sea posee ciertas características particulares que solamente al ser puestos en práctica o ejecutados evidencian las posibles fallas y los asuntos que no son de vital importancia, por lo que después de someterse a prueba indica los cambios que deben realizarse.

El anterior antecedente brinda la oportunidad de evaluar a los maestros de diferente formas lo que le brinda el aporte a los maestros de ser cada día mejores con el fin de tener un mejor desempeño dentro de su labro profesional y esto no solo se debe enmarcar en la repetición de los mismo exámenes y actividades que se le hacen al maestro sino que también debe estar abierta la posibilidad evaluar su trabajo desde diferentes puntos de vista con el mismo objetivo: mejorar la calidad de la formación estudiantil.

### 2.1.2 A NIVEL NACIONAL.

En primer lugar se encuentra NÚÑEZ, D. y CÁCERES, T. (2014) con la tesis Evaluación de la práctica docente en la educación primaria desde la pedagogía de la misericordia, quienes plantearon como objetivo general:

Evaluar la práctica docente en la educación primaria desde la Pedagogía de la Misericordia, en el suroccidente de Barranquilla, teniendo en cuenta que esta clase de pedagogía es diferente a la utilizada en la mayoría de las instituciones, lo que la hace una pedagogía basada en aspectos diferentes, sin embargo al enfocarse en temas como el amor no la exime de evaluación a la práctica docente en todos los niveles de educación, atendiendo a la necesidad de mejoramiento de la calidad educativa ofrecida en las diferentes instituciones educativas en el país.

La evaluación del desempeño docente es un factor que permite reconocer las fortalezas, debilidades y posibles mejoras que se deben aplicar en el proceso formativo de los estudiantes.

En lo referente a las conclusiones se encontró que al momento de evaluar se deben tener en cuenta diversos aspectos (personales, institucionales, interpersonal, social, didáctico y de valores), igualmente se pudo concluir que el cuerpo docente no tiene en cuenta los principios fundamentales de esta pedagogía lo cual limita la formación integral de los estudiantes, se debe hacer mayor énfasis en la visión institucional para contrarrestar las incoherencias entre ciertos aspectos.

Una institución que tenga un modelo pedagógico diferente al de otros necesita un compromiso por parte de los docentes para que articulen sus prácticas pedagógicas con la visión, la misión y el perfil del estudiante que la institución pretende formar, apuntando a lo que establece en su PEI, para obtener resultados acorde a su modelo pedagógico.

La evaluación al desempeño docente le va permitir siempre un mejoramiento en su nivel de profesional porque da la oportunidad de conocer de mejor manera las diferentes actividades que realiza y darles mayor significado con el fin de conocer mejor su trabajo y llevar un ambiente escolar adecuado a cada aula de clase que se presenta ayudando a tener mejores rendimientos académicos en los estudiante y también disciplinarios.

En segundo lugar se encuentra el documento: Evaluación docente integral con fines de mejoramiento. El modelo general, los criterios, descriptores, perspectivas e instrumentos de evaluación de la Universidad Nacional de Colombia- Vicerrectoría académica, Bogotá 2011, el cual es muy interesante porque muestra la preocupación por la universidad por mejorar los procesos formativos de sus docentes y por ende de sus estudiantes con el ánimo de mantener la calidad alcanzada a nivel nacional y por ende del reconocimiento de la calidad del servicio que presta.

Cuando una institución logra acreditarse frente a la comunidad, es importante que se preocupe por mantener el estatus desde una evaluación constante que permita identificar las falencias y empezar a implementar los correctivos correspondientes.

Esta tesis nos brinda la oportunidad de explorar un gran aporte que y soporte que tiene el maestro para hacer sus clases más llamativas como lo es el uso de instrumentos adecuados y materiales educativos en sus diferentes sesiones de clase, el tener material didáctico para un desarrollo de una mejor clase va dar la oportunidad al educando de adentrarse más al mundo del conocimiento porque se va sentir conectado con el tema no solo por los

conceptos y teoría del maestro sino también por la experiencia y practica del conocimiento.

Esta tesis nos ayuda en gran parte a entender que para un mejor desempeño docente lo primero que se debe cuestionar y reflexionar el maestro es como está actuando en su quehacer como docente.

#### 2.1.2. A nivel regional.

A nivel regional no se encontraron investigaciones relacionadas con el tema a investigar ya que las personas que realizan estudios de postgrados pocas veces publican sus investigaciones y no reposan en las bibliotecas a nivel municipal.

## 2.2 BASES TEORICAS

### 2.2.1 La evaluación. Concepto.

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.

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

La evaluación es un proceso donde el estudiante y el docente ponen a prueba sus conocimientos y así el docente va ser el más beneficiado porque este proceso le ayuda a concluir si su trabajo lo está realizando de una manera óptima o debe cambiar sus estrategias de clase.

Según LAZO, N. (2001). “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. N. (2001).

La tarea de auto evaluarse para un docente debe ser continua porque esto es lo que le permite gozar de una mejor metodología en sus jornadas laborales, si el docente se examina y es consciente de sus errores va a cambiar sus malos métodos por métodos que le permitan ser más efectivo a la hora de practicar esta profesión no se escoge con el fin de llenarse los bolsillo de dinero, debe existir una verdadera vocación de ser un docente que aporte conocimientos con aprendizajes significativos a los estudiantes.

La autoevaluación del docente debe ser un mecanismo que ayude al docente a tener una mejor actitud en sus clases para que los educandos sean los grandes beneficiados en las diferentes clases que ejecutan dentro y fuera del aula.

La evaluación 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. Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto Ley 1278 de 2002 12 Al decir que la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es un proceso continuo, se quiere enfatizar el hecho de que se realiza durante todo el año escolar.

No podría ser de otro modo, puesto que la evaluación debe impulsar el mejoramiento continuo, lo cual sólo es posible si hay reflexión permanente de parte de quienes trabajan en las instituciones educativas y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos. La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.

En términos generales, se podría decir que la evaluación es un 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.

La evaluación docente debe ser un proceso permanente que permite al educador realizar auto evaluación de su desempeño dentro y fuera del aula, con el fin de mejorar la calidad educativa y fortalecer las actitudes y aptitudes de los educandos.

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”

El maestro para gozar de un mejor clima escolar siempre debe mantener disposición de aprender de su entorno y de su experiencia como educador porque siempre que mantenga una buena actitud frente a las clases va lograr que todo su esfuerzo y proceso educativo crezca, no hay mejor maestro que el que jamás renuncia a aprender y a saber que cada día puede ser mejor en su proceso, el maestro no debe aparentar frente a los estudiantes seguridad, sus seguridad está en seguir paso a paso los procesos para ser un educador con verdadera entrega a su profesión.

Solo podemos mejorar y lograr mayor calidad, si sabemos en dónde estamos y cómo estamos en relación con unos objetivos y unas metas. 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 saben 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.

El maestro dentro de todas sus sesiones de clase debe reiterar a sus estudiantes la importancia de cumplir con todos sus deberes dentro y fuera de la institución porque esto le permite lograr de una manera más fácil sus objetivos y metas durante su periodo de trabajo con los educandos, además la sociedad se verá agradecida al notar que todos sus estudiantes le pueden brindar un aporte para crecer a la ciudadanía.

La evaluación es un medio que nos 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 inconveniente con respecto a los propósitos. Esto nos permite crear alternativas de mejoramiento que comprometan a todos los actores del sector 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.

“Evaluar para mejorar” centra su acción en unos fines y objetivos claros 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 competencia como ciudadanos tendrá cada vez niveles más altos y suficientes para elevar su calidad de vida y el desarrollo del país. Siempre que la evaluación tenga en cuenta estos tres campos como prioridad va tener una mejor calidad educativa para brindar a la comunidad estudiantil donde los buenos logros y alcances se verán reflejados a corto y largo plazo cumpliendo con cada uno de los objetivos que se trace la institución y que se trace el docente para enriquecer su proceso y formación.

“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:

- a) Velar por el cumplimiento de los fines de la educación,
- b) Mejorar la calidad de la educación,
- c) Asegurar la mejor formación ética, intelectual y física de los educandos,
- d) Estimular el compromiso del educador con su desarrollo personal y profesional.

Estos son sus objetivos:

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

### 2.2.2 Pedagogía.

La pedagogía es el conjunto de los saberes que están orientados hacia la educación, entendida como un fenómeno que pertenece intrínsecamente a la especie humana y que se desarrolla de manera social.

La pedagogía es una rama muy importante de la educación porque es la que permite al educador crear sus diferentes estrategias acerca de la importancia de tener clases más lúdicas y divertidas donde el elemento primordial siempre sea el educando y el educador actúe como intermediario entre el conocimiento y el estudiante llegando así a brindar un aprendizaje significativo para la vida

La pedagogía, por lo tanto, es una ciencia aplicada con características psicosociales que tiene la educación como principal interés de estudio.

En este aspecto es tan importante la mencionada disciplina que desde hace algunos años en todos los centros educativos públicos que forman parte de la Red de Enseñanza existe un pedagogo o pedagoga que no sólo se encarga de respaldar el trabajo de los profesores sino que también ayuda a los estudiantes que lo necesitan en determinadas áreas.

La pedagogía es una rama de la educación que el docente permanentemente ejecuta en sus sesiones de clase, pues es lo que define sus estrategias para que los estudiantes comprendan las diferentes temas que los docentes planteas en sus clases.

La pedagogía es la ciencia encargada de estudiar la formación y cómo los seres humanos aprenden. Esto, se relaciona con la educación, es el proceso

de socialización de conocimientos entre individuos, que implica no solo saberes específicos como matemáticas o lectura, sino también tiene influencia de conductas y comportamientos culturales. La educación por ejemplo se puede dar en contextos diversos como el hogar o el trabajo, mientras que la pedagogía tiene una relación directa con la docencia.

La pedagogía es el alma central del proceso educativo puesto que es la rama que le permite al educador buscar diferentes estrategias y habilidades dentro y fuera del aula para que su proceso sea enriquecedor y motivador a los educandos que se busque llegar.

Esta pedagogía le permite al educador auto evaluarse acerca de su proceso pues dependiendo de la evaluación que se realiza a los educandos y los resultados que ellos obtienen se puede establecer si su pedagogía, sus actividades, sus procedimientos y sus estimulaciones son las correctas o no lo son para llegar de manera más efectiva a los estudiantes.

Otra parte importante en la pedagogía del maestro estará demostrada en la planeación de sus clases puesto que el proceso educativo es producto de esto y lo lleva a tener una mejor visión de la educación.

En otros términos fundamentalmente el diseño del plan de formación docente consiste en un proceso continuo que reúne tres tipos de actividades: primero, la investigación, esta puede realizarse de múltiples maneras. Lo importante aquí es que el maestro vaya asumiendo su práctica docente como una búsqueda permanente, es decir que asuma una actitud investigativa, antes que nada. Luego pueden explorarse infinidad de las alternativas que se

vinculen a los procesos, que inicien su propio proyecto tutoriado por personas con el experiencia en el campo investigativo.

Segundo, la innovación, se trata de que la práctica docente avance en la búsqueda de alternativas realmente novedosas de acuerdo con las tendencias pedagógicas propias de su campo de acción. Lo que aquí se requiere es que se sistematice permanentemente su experiencia de manera que pueda dar cuenta de ella y pueda ser confrontada con los demás docentes. Tercero, la actualización, tanto para las actividades investigativas como para las de innovación, los docentes requerirían ampliar su horizonte conceptual con la revisión de nuevas bibliografías y con la participación en múltiples seminarios, congresos y eventos en los que se planteen las nuevas tendencias y los fundamentos teóricos de la educación, la pedagogía y las didácticas.

Además para realizar este tipo de actividad es fundamental en lo posible reunir las siguientes condiciones; conformar grupos de trabajo de acuerdo a interese comunes, institucionales, profesionales y de área. Articular las tres actividades, que la investigación alimente la investigación y viceversa, que la actualización aporte a la investigación y que de estas dos surja la necesidad de la actualización, socialización permanente y confrontación con otras experiencias, para ello es necesario que se busquen canales de comunicación que puedan ir desde las publicaciones seriadas, en las que los docentes puedan permanecer dentro de uno y otro medio con el fin de fortalecer sus procesos de pedagogía.

Una clave muy importante para fortalecer la pedagogía del maestro es la de tener un acompañamiento con él para que sus métodos y estrategias sean continuamente evaluadas y sus procesos no se vea trocado por dificultades que no pueda resolver por no tener un apoyo en momentos que son difíciles.

Según CORNEJO (1999) se identifican “tres experiencias. Una situada en la Argentina con una propuesta de residencia de docentes en la que un grupo de docentes voluntarios fueron capacitados por el Instituto de Formación Docente de Argentina para acompañar a otros colegas de instituciones educativas que voluntariamente solicitaron el acompañamiento (más adelante en este documento se cuánto fue el que inspiró la presente propuesta); en México donde se impulsó la elaboración de recursos docentes en la escuela y se crearon dos programas de acompañamiento a docentes noveles para educación secundaria y en Chile con el proyecto de inserción profesional de recién titulados. En esta propuesta, se creó una Comisión conformada por especialistas en formación del profesorado que tuvo como finalidad la formulación de un sistema de inducción. La Comisión propuso la creación de la figura del mentor en los centros educativos para acompañar en su inserción laboral. Los mentores son profesores que fueron evaluados positivamente en su práctica pedagógica, enseñan en la misma institución que sus acompañados, tienen experiencia docente entre 8 y 10 años y han sido formados para desempeñarse como acompañantes.

No obstante, el programa no se ha extendido a todo el país. En el Primer Congreso Internacional Sobre Profesorado Principiante en Inserción Profesional a la docencia, que tuvo lugar en Sevilla en el año 2008, según Luis Antonio Reyes Ochoa mencionó en una de las conclusiones de la

investigación hecha por ÁVALOS, CARLSON y AYLWIN (2005) sobre la Inserción de Profesores neófitos en el Sistema Educativo en dos regiones de Chile, “Que los docentes no tuvieron un apoyo sistemático y formal de un profesor con más conocimiento y experiencia que les ayudara a responder profesionalmente a las demandas del proceso de enseñanza-aprendizaje”

Tampoco existen recursos ni materiales formales que respondan a los problemas que se les presentan en el aula o les permitan resolver la preguntas frente a la mejor manera de adecuar la teoría a la práctica docente, dada la diversidad y problemáticas de los estudiantes en los lugares en los que trabajan.

La formación de maestros y de su pedagogía es continua y como discurso se ha modificado: a mediados del siglo veinte se orientó hacia el adiestramiento de los maestros en el manejo del Método y los manuales, como condición para garantizar el aprendizaje del contenido escolar; en la década de los 70 se centra en el manejo de los planes y programas diseñados por los expertos del Ministerio, enfocando la formación hacia la productividad. A finales de ésta década y principios de la siguiente, se dan las condiciones para que los maestros cuestionen estas prácticas y propugnen por ser reconocidos como protagonistas en las transformaciones de las políticas en materia educativa.

La formación del docente no termina en ningún momento al contrario cada día otorga más frutos que pueden ser utilizados por el docente con el fin de tener una práctica investigativa más a fondo de todo lo que realizan los estudiantes por lo que no se debe tener una mala disposición como maestros al prender cada día más.

### 2.2.3 Didáctica

Etimológicamente, el término Didáctica procede del griego: didaktiké, didaskein, didaskalia, didaktikos, didasko (didaktike, didaskein, didaskalia, didaktikos, didasko). Todos estos términos tienen en común su relación con el verbo enseñar, instruir, exponer con claridad. Didaskaleion era la escuela en griego; didaskalia, un conjunto de informes sobre concursos trágicos y cómicos; didaskalos, el que enseña; y didaskalikos, el adjetivo que se aplicaba a la prosa didáctica.

La Didáctica es aquella rama dentro de la Pedagogía que se especializa en las técnicas y métodos de enseñanza destinados a plasmar las pautas de las teorías pedagógicas.

La didáctica como una parte importante de la enseñanza es la manera que utiliza el docente para llegar a sus estudiantes, y esta es muy importante porque le permite que los mismos tengan una mejor comprensión de los diferentes temas que se planteen en una clase. Si el docente en su proceso no goza de una buena didáctica el proceso de formación se va ver perjudicado pues no hay estrategias, ni métodos, ni técnicas favorables para el desarrollo de las diferentes actividades.

Si el estudiante presenta dificultades al hablar de X o Y tema significa que la didáctica del maestro es pobre por lo que se deben buscar mejores e innovadoras metodologías que fortalezcan su nivel de trabajo profesional.

Desde su origen en la antigüedad clásica griega, el sustantivo didáctica ha sido el nombre de un género literario. Precisamente aquel género que pretende enseñar, formar al lector. Y ésta es una intención presente en muchos escritores, como en Los Trabajos y los días, o la Teogonía de Hesíodo citado por Benedito, (1986). También en Las Geórgicas de Virgilio o el Arte de amar, de Ovidio.

En la Edad Media, Ramón Llull será uno de los autores más importantes en este género. También se pueden considerar dentro de él todo el conjunto de cuentos y apólogos del Infante don Juan Manuel o de Alfonso X, puesto que su intención es la de presentar en forma literaria consejos morales, religiosos o técnicos. Incluso el Marqués de Santillana, con su célebre definición de poesía caería en este ámbito: "¿Qué cosa es la poesía... sino un fingimiento de cosas útiles, encubiertas o veladas con muy hermosa cobertura?". No Didáctica general para psicopedagogos

Como podemos evidenciar la didáctica no es un tema que ha nacido recientemente los diferentes procesos educativos sino que viene más desde hace mucho tiempo tratando de brindar una solución al profesional del campo educativo donde busca que los docentes cada día se desempeñen de una mejor forma en sus distintas clases haciendo que estén sean más llamativas y no permitiendo que se vean bien reflejadas solo cuando se necesitan por una revisión de evaluación con el fin de ascender sino también con el fin de lograr una mejor calidad educativa que nazca como vocación al elegir esta profesión por el bien de la sociedad y no lo por mejor el estilo de vida.

Hoy el término Didáctica está completamente extendido en todo el ámbito europeo continental y países de su órbita cultural. En Alemania, Francia, Italia, España e Iberoamérica goza de una gran tradición y desarrollo. Pertenece al léxico culto generalizado.

Al mismo tiempo, hay que destacar que el término es poco usado en todo el territorio anglosajón, aunque no así su contenido. Al mismo contenido se le aplica el nombre de enseñanza o el de aprendizaje, según el punto de vista. Y hoy tiende a coincidir, por una superposición del campo abarcado, con el término currículum.

Después de ver el origen etimológico y el uso por parte de los autores desde Ratke y Comenio, se impone llegar a una definición precisa. Todos los que han escrito de obras de Didáctica han aportado la suya estableciendo variaciones a las de los demás. Pero con un elevado nivel de coincidencia, como no podía ser de otro modo. ESTEBARANZ (1994) Sáenz Barrio (1994) y Ruiz (1996) presentan un completo análisis de las definiciones de muchos autores con el fin de hallar los elementos comunes a todas ellas. Algo así había hecho en otro momento Benedito (1987) igual que hiciera antaño Rufino Blanco con el concepto de educación. Recogiendo sus resultados, llegamos a las siguientes conclusiones:

Entre tantas definiciones, una de las más simples y no menos acertada podría ser la de Dolch (1952) "Ciencia del aprendizaje y de la enseñanza en general". Nos dice Claramente de qué trata, cuál es su objeto, sin añadir nada más.

Según FERNÁNDEZ H. (1985) apunta que la "Didáctica tiene por objeto las decisiones normativas que llevan al aprendizaje gracias a la ayuda de los métodos de enseñanza".

Según ESCUDERO (1980,) insiste en el proceso de enseñanza-aprendizaje: "Ciencia que tiene por objeto la organización y orientación de situaciones de enseñanza-aprendizaje de carácter instructivo, tendentes a la formación del individuo en estrecha dependencia de su educación integral".

Por tanto, a la vista de lo anterior, podemos apuntar ya que la Didáctica es la ciencia de la educación que estudia e interviene en el proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de conseguir la formación intelectual del educando.

Parece que la Didáctica debería ocuparse de los procesos que tienen lugar en un contexto curricular o institucional. ¿Recibirá con propiedad la consideración de curricular una actuación en educación no formal? ¿Y en educación informal? Nos inclinamos a aceptar esta consideración positiva en las situaciones susceptibles de planificación y desarrollo. Mientras que en aquellos casos menos organizados a priori, el aspecto didáctico puede estar presente como concepción artística de la comunicación educativa, pero no tanto como componente científico. En este último caso, que es el que corresponde a la educación informal existen dudas sobre la plenitud del tratamiento didáctico.

La didáctica es la rama de la Pedagogía que se encarga de buscar métodos y técnicas para mejorar la enseñanza, definiendo las pautas para conseguir que los conocimientos lleguen de una forma más eficaz a los educados.

La didáctica del maestro le permite a sus educandos tener mejor entendimiento y elevar así la calidad educativa con eficiencia, eficacia y efectividad. La didáctica del docente se hace determinante en el proceso educativo y debe promover el trabajo colectivo y no el individual.

La elaboración de una teoría de la enseñanza es una necesidad sentida por todos los que cultivamos el área de la Didáctica. Se preconiza una Teoría de la Enseñanza diferenciada de la Teoría del Aprendizaje, pero en estrecha relación con ella. La teoría de la enseñanza es más amplia que la del aprendizaje porque contiene mayor número de elementos. Pero dado su alto grado de inmadurez en muchos aspectos, puede caer fácilmente en una pura aplicación a la praxis de decisiones normativas procedentes de otras disciplinas o del mismo sentido común. Ahora bien, si esta teoría de la enseñanza parte de la práctica real e integra a la teoría del aprendizaje, puede servir para explicar el proceso de enseñanza-aprendizaje, cómo ocurre, qué resultados logra en unas determinadas situaciones socioculturales y personales. Hasta el punto de poder contribuir a ordenar la acción de la enseñanza, es decir, ser más normativa que explicativa.

El aspecto teórico de la Didáctica está relacionado con los conocimientos que elabora sobre los procesos de enseñanza y de aprendizaje. Mientras que su aspecto práctico consiste en la aplicación de aquellos conocimientos, en la intervención efectiva en los procesos reales de enseñanza-aprendizaje.

La Didáctica es una ciencia práctica, de intervención y transformadora de la realidad. Hemos comprobado en los elementos comunes a las definiciones de la mayoría de los autores de nuestro país, que la consideran como una ciencia o una tecnología y algunos, como un arte. Y es que algo tiene de cada uno de estos puntos de vista.

#### a) Visión artística

En su dimensión de realización práctica, la Didáctica requiere de unas habilidades en sus agentes. Habilidades que se acrecientan con la experiencia más o menos rutinaria. Por medio de la tradición y de la intuición los didactas van resolviendo los problemas prácticos de cada día. Así, tienen su inspiración, por este lado, en los resultados obtenidos anteriormente, sin poder dar siempre razón de por qué sucede así. Se repiten las mismas pautas de actuación. La valoración de la dimensión práctica es indudablemente elevada y así ha de ser. Según Rousseau, y también EISNER (1982) Y STENHOUSE (1985) han recurrido a la metáfora del educador como jardinero. Ahora bien, el espíritu crítico y reflexivo debe añadirse al artístico a fin de mejorar la propia práctica docente.

Según EISNER (1982) considera la enseñanza como una actividad artística en varios sentidos:

Experiencia estética para profesor y alumno gracias a la habilidad del primero y al resultado armonioso del conjunto.

Actuación del artista en el curso de la acción, adecuándose al clima creado y combinando adecuadamente las intenciones previstas con los deseos del alumnado.

La actividad didáctica no es rutinaria ni prescrita totalmente, sino sujeta a contingencias impredecibles. La actuación docente puede ser innovadora, apoyada en procesos reflexivos.

Los fines que se persiguen son a menudo creados durante el proceso. Lo que hace imposible la aplicación rutinaria y mecánica de normas, obligando a modificar fórmulas de actuación y a investigar nuevas maneras de hacer.

#### b). Dimensión tecnológica

La naturaleza tecnológica de los conocimientos didácticos es algo aceptado por la comunidad científica sin reservas. Un conjunto de conocimientos es una tecnología si es compatible con la ciencia contemporánea y puede ser controlado por el método científico. En suma, se llama tecnología a la técnica que emplea conocimiento científico.

No hay que confundir esta dimensión tecnológica con el mero uso de artefactos o ingenios tecnológicos, sino que más bien hay que referirla a procesos orientados a mejorar la acción didáctica. Los procesos didácticos son tecnológicos en el sentido de que están provistos de un soporte teórico científico, es decir: se basan en teorías, o procesos ya comprobados y cuya validez consta. Mientras el práctico o el técnico, aun el artista, puede hacer algo bien porque ha comprobado en su práctica que así sucede aunque no sepa por qué, el tecnólogo conociendo las razones de la actuación, puede

variar la respuesta porque dispone de otros modelos. Tiene capacidad de adaptación a nuevos contextos.

La Didáctica no es, no puede ser y no debe ser una mera aplicación práctica de conocimientos, principios, teorías, normas... elaborados en el seno de otras disciplinas. Aunque utiliza datos procedentes de la Psicología y de la Sociología, entre otras ciencias, también en el seno de la intervención didáctica se va creando un corpus de teorías.

La didáctica a del maestro se vale en gran parte de sus recursos didácticos

Los recursos didácticos, por lo tanto, son aquellos materiales o herramientas que tienen utilidad en un proceso educativo. Haciendo uso de un recurso didáctico, un educador puede enseñar un determinado tema a sus alumnos.

Esto quiere decir que los recursos didácticos ayudan al docente a cumplir con su función educativa.

A nivel general puede decirse que estos recursos aportan información, sirven para poner en práctica lo aprendido y, en ocasiones, hasta se constituyen como guías para los estudiantes.

Es importante resaltar que los recursos didácticos no sólo facilitan la tarea del docente, sino que también vuelven más accesible el proceso de aprendizaje para el alumno, ya que permite que el primero le presente los conocimientos de una manera más cercana, menos abstracta.

Los recursos didácticos hacen más fácil la tarea de ejercer la profesión al docente pues le permiten al educador tener una mejor y más amplia cantidad de actividades para que su ejercicio educativo sea más eficaz, esto le facilita su trabajo y a la vez favorece su desempeño como educador porque así se busca una formación más integral del ser humano desde su profesión y además hará más fácil la comprensión a los educandos que los temas planteados.

Los recursos didácticos suelen apelar a la creatividad y a la motivación del alumno. Los recursos didácticos que el docente emplee deben contribuir a la estimulación del estudiante para que su motivación crezca dentro del aula y así se logre un ambiente más propicio en las sesiones que se desarrollen con los estudiantes porque de la buena estimulación y motivación nace un mejor clima escolar.

Los recursos didácticos para el docente son en gran parte una de las ayudas más amplias que el mismo se puede brindar para el desarrollo de su clase, esto le va permitir que sus clases no se vuelvan monótonas ni repetitiva como ocurre en la mayoría de los casos donde el maestro solo explica y el educando resuelve un taller.

Estos recursos hacen de muchas formas la clase más práctico para el estudiante y por lo tanto su conocimiento será más amplio porque va participar en una manera muchos más activa durante todas las clases que desarrolle esto gracias a la dinámica que dan los recursos didácticos que el profesor disponga a utilizar para el beneficio de la comunidad educativa.

Los materiales didácticos siempre van a acercar al aprendiz más al conocimiento porque de una u otra forma le van a permitir sentirse identificado con el tema o los personajes que se vean involucrados dentro del tema así hay una cercanía más próxima entre estudiante y educador y no todo se queda en teoría ya que es importante aplicar estos conocimientos para el estudiante y llevarlos a la práctica.

Estos recursos al docente le brindan una estructura sobre la cual basar y organizar los conceptos que desean transmitir al alumno, algo muy útil para asegurarse de tocar todos los puntos fundamentales y de que ninguno de ellos ocupe tiempo que podría aprovecharse en los demás, volviendo la enseñanza más entretenida y fácil de asimilar logrando construir el conocimiento.

Siempre que vean los recursos didácticos dentro de la pedagogía del docente, el estudiante se va a ver más motivado a realizar todas las actividades propuestas y será un interés propio y genuino el que va a desarrollar el estudiante para así tener un mayor entendimiento y se hará difícil que el mismo tenga un fracaso a la hora de manejar la temática porque se ha practicado y motivado con base a ella no solo alimentando la teoría también fomentando la práctica y por lo tanto también va a ser difícil que el docente fracase con sus metas y objetivos.

En lo referente a la evaluación los recursos didácticos le permiten al docente evaluar a sus estudiantes desde una perspectiva diferente a las demás y no estará siempre el estudiante bajo la presión de un examen con una hoja

únicamente, porque se puede evaluar su aprovechamiento y uso de recursos didácticos, con el fin de mejorar la calidad educativa y la evaluación continua.

#### 2.2.4 gestión pedagógica e innovación.

La gestión educativa y pedagógica es un proceso orientado al fortalecimiento de los Proyectos Educativos de las Instituciones, que ayuda a mantener la autonomía institucional, en el marco de las políticas públicas, y que enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales.

Las instituciones educativas siempre deben gozar en sus proyectos de gestión pedagógica con el fin de fortalecer las bases de formación de los estudiantes, esta gestión debe favorecer el proceso de los docentes para que ellos encuentren soportes que les permitan tener un mejor desarrollo y se desenvuelvan mejor en su rol profesional.

Las Condiciones necesarias para la Gestión Pedagógica son:

a) El Clima Escolar debe ser un ambiente de respeto y confianza que permita a los docentes generar espacios y oportunidades para la evaluación, monitoreo y compromiso con la práctica pedagógica y cada uno de los estudiantes.

El clima escolar es parte fundamental del procesos educativo, este se basa en gran parte en la buena disciplina que el maestro recalca a sus estudiantes porque con esto el docente va ser el primer beneficiado al tener un buen grupo de trabajo y los estudiantes van a fortalecer su proceso educativo porque las relaciones interpersonales e intrapersonales van a ser generaran un impulso más fuerte entre los pares.

Un buen clima escolar induce a una convivencia más fácil y permite abordar los conflictos en mejores condiciones. Es un factor que incide en la calidad de la enseñanza que imparte.

b) El trabajo en Equipo y Las tareas se deben realizar con la convicción de que son importantes y necesarias para el logro de los objetivos del equipo, se convierten en fuerzas y empuje para todos sus integrantes.

El trabajo en equipo es muy importante puesto que crea en el educando una mentalidad de sociedad y no promueve el individualismo.

c) Centrar la atención en los objetivos de la escuela para tener claro el proyecto educativo que busca desarrollar la institución para cada uno de los educandos que estén en el plantel educativo.

El Rol del Docente en la Gestión Pedagógica juega un papel fundamental y su función es acompañar y facilitar el proceso de enseñanza - aprendizaje para propiciar situaciones que favorecen la elaboración de nuevos saberes y el desarrollo de los valores y las actividades previstas en el nuevo currículum. El docente es un mediador e investigador constante.

La definición del término "Gestión Pedagógica" se ubica en los años 60 en Estados Unidos, en los años 70 en el Reino Unido y de los años 80 en América Latina. La gestión pedagógica Busca conducir al niño o joven por la senda de la educación.

Algunos autores que hablan sobre la gestión pedagógica son los siguientes:

Según BATISTA (2001) es el quehacer coordinado de acciones y recursos para potenciar el proceso pedagógico y didáctico que realizan los profesores, en colectivo, para direccionar su práctica para cumplir los objetivos.

La práctica docente debe buscar siempre cultivar el trabajo en equipo para así construir una sociedad con mentalidad social y no individual que es lo que muchas veces nos trae consecuencias, el no actuar ante las dificultades como un verdadero equipo sino hacer lo que cada uno cree conveniente para sí mismo y no buscamos en equipo soluciones a todos los retos que el ser

docentes nos presenta y porque no también en muchas ocasiones los problemas que la vida nos presenta.

El ser individuales nos ha vuelto una sociedad con pocos avances y si los estudiantes desde su formación tienen este pensamiento lo más probable es que las próximas generaciones vivan la misma realidad sin cambiar los aspectos negativos. Es decir la práctica docente se direcciona a la gestión para el aprendizaje y Una escuela de calidad es aquella que lograr el acceso, permanencia y culminación exitosa de todos sus educandos.

#### 2.2.5 Características de la gestión pedagógica.

- a) Difundir, orientar y supervisar la aplicación de la política normativa educativa nacional y regional.
- b) Promover y facilitar los procesos de diversificación, desarrollo curricular y uso de materiales educativos.
- c) Desarrollar y adoptar nuevas tecnologías de comunicación e información para fortalecer el sistema educativo.
- d) Formular y ejecutar programas y proyectos de investigación, experimentación e innovación pedagógica y evaluar su impacto en la comunidad.
- e) Desarrollar programas de prevención y atención integral de bienestar social para los estudiantes en coordinación con los gobiernos locales e instituciones públicas.
- f) Orientar, promover y supervisar que los centros de educación técnico productiva oferten servicios que tengan relación con los requerimientos del mercado y el desarrollo regional.

La gestión pedagógica 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.

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.

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:

- a) La centralidad de lo pedagógico.
- b) Habilidades para tratar con lo complejo.
- c) El trabajo en equipo.
- d) Apertura al aprendizaje y a la innovación.
- e) Asesoramiento y orientación profesional.
- f) Culturas organizacionales cohesionadas por una visión de futuro.
- g) 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.

#### 2.2.6 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:

- a) La organización del trabajo docente en equipos.
- b) La equidad en la distribución y asignación de los recursos pedagógicos.
- c) 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”. (Álvarez, 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.

### 2.2.7 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:

- a) Establecer objetivos, metas y estrategias para alcanzarlos.
- b) 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”. (ÁLVAREZ, 1988: 216)
- c) 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.

#### 2.2.8 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.

#### 2.2.9 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. Sf. 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.

### 2.3 ASPECTOS LEGALES. NORMATIVIDAD PARA LA EVALUACIÓN DOCENTE EN COLOMBIA.

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 el artículo 80, la Ley General de Educación ordena la creación de un Sistema Nacional de Evaluación con el fin de velar por la calidad de la educación, el cumplimiento de los fines de la educación y la mejor formación moral, intelectual y física de los estudiantes. Para ello es necesario evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los directivos docentes, los logros de los estudiantes, la eficacia de los métodos pedagógicos de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia en la prestación del servicio. En el artículo 84, reitera la necesidad de que en todas las instituciones educativas se lleve a cabo al finalizar cada año lectivo una evaluación de todo el personal docente y administrativo, de sus recursos pedagógicos y de su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte.

En el artículo 104, define al educador como el orientador de procesos formativos de aprendizaje y enseñanza, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad. En el artículo 110, dedicado al mejoramiento profesional, plantea que la enseñanza estará a

cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional. Manifiesta que la responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la Nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas.

En el artículo 119, determina que para los educadores, el título, el ejercicio eficiente de la profesión y cumplimiento de la Ley serán prueba de idoneidad profesional. Así mismo, establece que el cumplimiento de los deberes y obligaciones forman parte de la idoneidad ética.

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 artículo 5, establece que compete a la Nación definir y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente. El artículo 10 establece como una parte de las funciones del rector o director de las instituciones públicas, “Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.” (Numeral 10.10) El párrafo de este artículo dispone que “El desempeño de los rectores y directores será evaluado

anualmente por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo el reglamento que para tal fin expida el Gobierno Nacional. La no aprobación de la evaluación en dos años consecutivos implica el retiro del cargo y el regreso al ejercicio de la docencia en el grado y con la asignación salarial que le corresponda en el escalafón.”

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.

Las principales normas que fundamentan la evaluación de los docentes y directivos docentes son las siguientes: Constitución Política, Ley 115 de 1994, Ley 715 de 2001 y el decreto 2582 de 2003.

La Constitución política de Colombia en su artículo 67, la Constitución establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público con una función social que aporta de manera significativa en la dignificación del ser humano, la convivencia social, la justicia, la solidaridad, la participación democrática, el progreso y desarrollo económico de las comunidades. Plantea que es responsabilidad de la sociedad, la familia y el estado, velar por el ofrecimiento de una educación de calidad con equidad. En el artículo 68, determina que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

El decreto 2582 de septiembre 12 de 2003, establece reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales.

A nivel de institución se reconoce y plantea perfiles de los maestros los cuales deben permitir el perfecto desempeño de ellos en la institución, estos son un criterio propio e institucional que responde a las expectativas de formación de los educandos y la comunidad en la cual se encuentra el colegio.

Dichos perfiles del docente deben permitir una mejor interacción tanto con la comunidad educativa y estudiantes, dichos perfiles se consignan tanto en el Proyecto Educativo Institucional PEI, como en el manual de convivencia además debe proyectarse en el estudiante una formación que le permita aplicar sus conocimientos a su propia comunidad.

Dichos perfiles teniendo en cuenta el PEI son:

Como condiciones especiales de la personalidad del educador en cuanto formador y docente, pueden anotarse, al menos, las siguientes:

- a) Equilibrio emocional, estabilidad, manejo objetivo y racional de las situaciones.
- b) Capacidad de interacción social, interés por conocer a sus estudiantes y a sus familias para enfocar adecuadamente la acción educativa conjunta de la escuela y la comunidad.
- c) Discreción y rectitud en el manejo de la información relacionada con las personas: estudiantes, familia, profesores, etc., (manejo adecuado del secreto profesional).
- d) Cordialidad, sentido del humor, amabilidad y respeto para con toda persona.
- e) Pulcritud y buen gusto, como estímulo a un ambiente humano y físico verdaderamente educativo.
- f) Claridad y orden en el pensamiento y la expresión del mismo por el lenguaje oral y escrito.
- g) Interés por la actualización de sus conocimientos y de sus procedimientos educativos.
- h) Disciplina, puntualidad, orden y cumplimiento en sus horarios y compromisos académicos con los estudiantes, con la institución y con los padres de familia.
- i) Criterios valorativos éticos como fundamento de su conducta personal y de la orientación de su actividad profesional para la búsqueda recta del bien propio y del bien común.

De acuerdo con el manual de convivencia se establece lo siguiente:

Son deberes de los docentes y directivos docentes en su función como educadores:

1. Acatar fielmente y con respeto la Constitución y la Ley, el Manual de Convivencia, las normas y directrices INSTITUCIONALES y las órdenes y solicitudes emanadas de la autoridad competente.
2. Tener como base para el desarrollo de su labor educativa el cumplimiento de los principios y directrices de Proyecto Educativo Institucional.
3. Observar rigurosamente las medidas y precauciones que le indique su respectivo jefe, para hacer un buen uso de las instalaciones, las máquinas, equipos, instrumentos y materiales de trabajo.
4. Reconocer y respetar en los otros los mismos derechos exigidos para sí mismo.
5. Respetar y dar un trato amable a todas las personas que forman parte de la Institución y de la comunidad.
6. Dejar en alto en todo momento y lugar, el buen nombre de la Institución: De palabra, de obra, con una conducta intachable y espíritu de trabajo.
7. Utilizar en todos sus actos un vocabulario apropiado y un comportamiento digno de un profesional de la educación.

8. Orientar el proceso educativo y cumplir con responsabilidad los deberes profesionales: asistencia puntual a las clases y demás actividades programadas por la Institución, preparación de clases, orden, evaluación equilibrada y justa, devolución de evaluaciones y trabajos corregidos en un tiempo adecuado; así como fijar pautas de trabajo, comunicarlas, cumplirlas y hacerlas cumplir.
9. Citar oportunamente a los padres de familia para realizar las entrevistas asignadas.
10. Ser responsable en el desempeño en su área de trabajo y en su función docente haciéndolo con idoneidad y ética.
11. Informar toda irregularidad observada a quien corresponda, utilizando el medio asignado para ello.
12. Evitar el uso de medios coactivos para intimidar a los estudiantes, así como la calumnia o murmuración contra sus compañeros de trabajo, superiores y estudiantes.
13. Evitar la formación de grupos encaminados a subvertir las normas y políticas de la Institución.
14. Elaborar planes de estudio, proyectos de aula, logros, planes de clase, evaluaciones y recuperaciones.
15. Presentar informes de seguimiento valorativo de los estudiantes.

16. Promover el sentido de pertenencia a la institución, reflejando siempre un comportamiento congruente con su filosofía y principios fundamentales, siendo un ejemplo de vida.
17. Informar cualquier irregularidad que se esté presentando con las personas que tiene a su cargo.
18. Estar actualizado en los temas referentes a las asignaturas que orienta, así como del manual de convivencia, del PEI y de la legislación educativa.
19. Acatar las solicitudes y observaciones hechas por las Directivas.
20. Exigir y cuidar los buenos modales en todos los lugares de uso común de la Institución.
21. Evitar el engaño o mentira en la presentación de certificados, documentos o evaluaciones.
22. Tratar las faltas de los estudiantes de modo objetivo, sin mostrarse ofendido personalmente, evitando demostraciones de resentimiento o venganza con el estudiante.
23. Cumplir con ética y profesionalismo las funciones establecidas para su cargo en el Manual de funciones.
24. Conocer y hacer conocer a todos los miembros de la Comunidad Educativa la filosofía de la Institución.

25. Promover en la Comunidad Educativa un ambiente de respeto, confianza y libertad.

26. Evitar comentarios que lleven a malas interpretaciones desfavoreciendo las buenas relaciones y el clima institucional.

27. Preocuparse por su buena presentación personal y la de los estudiantes.

28. Participar con sentido de pertenencia de todas las actividades que organice la Institución.

29. Mantener relaciones cordiales tanto con compañeros de trabajo como con estudiantes y padres de familia.

30. Cumplir con el tiempo completo de la jornada laboral.

31. Dejar en alto en todo momento y lugar el buen nombre de la Institución, de palabra, de obra, con una conducta intachable y espíritu de trabajo.

32. Presentar solicitud de permiso con anterioridad (al menos tres días) cuando no es un caso fortuito.

Institucionalmente también se lleva un registro de los resultados de las evaluaciones de desempeño de los últimos años en los cuales se puede hacer el análisis del avance de los maestros y la calificación de ellos. La siguiente tabla ilustra este comportamiento.

# CAPITULO III

## 3. MARCO METODOLÓGICO.

### 3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación se enmarca dentro del Enfoque Cualitativo, dado que esta tiene como prioridad el análisis de las múltiples realidades de los actores involucrados en el escenario educativo más que la generalización de los resultados encontrados en los procesos seguidos por los estudiantes con el fin de demostrar teorías (esto sería de tipo cuantitativo). Bajo esta perspectiva y como lo señala Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2007)

En la investigación descriptiva, se trata de describir las características más importantes de un determinado objeto de estudio con respecto a su aparición y comportamiento, o simplemente el investigador buscará describir las maneras o formas en que éste se parece o diferencia de él mismo en otra situación o contexto dado. Los estudios descriptivos también proporcionan información para el planteamiento de nuevas investigaciones y para desarrollar formas más adecuadas de enfrentarse a ellas. De esta aproximación, al igual que de la del estudio exploratorio, tampoco se pueden obtener conclusiones generales, ni explicaciones, sino más bien descripciones del comportamiento de un fenómeno dado.

Los instrumentos utilizados son la entrevista y la observación.

### 3.2 DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño es la Investigación Acción Participante (IAP) propone una cercanía cultural con lo propio que permite superar el léxico académico limitante; busca ganar el equilibrio con formas combinadas de análisis cualitativo y de investigación colectiva e individual y se propone combinar y acumular selectivamente el conocimiento que proviene tanto de la aplicación de la razón instrumental cartesiana como de la racionalidad cotidiana y del corazón y experiencias de las gentes comunes, para colocar ese conocimiento sentipensante al servicio de los intereses de las clases y grupos mayoritarios explotados, especialmente los del campo que están más atrasados. (FALS BORDA: 1987:5)

### 3.3 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas utilizadas fueron la observación y la entrevista.

#### 3.3.1 La observación.

Según ZAPATA (2006) las técnicas de observación son procedimientos que utiliza el investigador para presenciar directamente el fenómeno que se va estudiar. En la presente investigación esta observación va ser dirigida hacia los docentes y los niños objeto de estudio.

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).

La observación es el procedimiento que le permite al individuo detallar las propiedades de lo que se observa y descubrir así que para una mejor interpretación de la realidad que el mundo a diario nos expone, mirar y observar son términos diferentes. Así como es base importante del proceso educativo también es base primordial del proceso educativo porque le permite al docente hacer un análisis más detallado de cada una de las dificultades que presentan sus educandos y así es más fácil su proceso de autoevaluación.

### 3.3.2 Entrevista.

Otra herramienta a utilizada fueron las entrevistas a docentes y directivos docentes, donde se obtuvieron respuestas más profundas sobre los conceptos de evaluación de desempeño, “La entrevista, desde un punto de vista general, es una forma específica de interacción social”. Publicado por Wilmar González ([recordatos.blogspot.com.co](http://recordatos.blogspot.com.co)) consecuencias de la misma, actitud del maestro frente a ella y cambios que hacen los maestros para garantizar la obtención de los mejores resultados o por lo menos obtener un puntaje satisfactorio en su evaluación de desempeño. Con esta herramienta obtuvimos información por parte de los directivos quienes son las personas encargadas de realizar las calificaciones de las evaluaciones de desempeño docente.

La entrevista es un método que permite tener más conocimientos sobre una actividad que se requiera y permite que entre dos o más personas haya un intercambio de ideas acerca de un tema determinado.

Una entrevista es recíproca, donde el entrevistado utiliza una técnica de recolección mediante una interrogación estructurada o una conversación totalmente libre; en ambos casos se utiliza un formulario o esquema con preguntas o cuestiones para enfocar la charla que sirven como guía. Es por esto, que siempre encontraremos dos roles claros, el del entrevistador y el del entrevistado (o receptor).

Una entrevista para ser aplicada a un docente u otra persona debe cumplir con las normas que esta designa para entendimiento total y así llegar de manera más ordenada al objetivo que tenga la misma.

Una entrevista es una herramienta fundamental en la evaluación de desempeño, puesto que permite el intercambio de información entre el evaluador y el evaluado. Este encuentro debe planificarse con antelación y debe preverse su realización en un ambiente tranquilo y respetuoso, que permita explorar con el evaluado el cumplimiento de las responsabilidades y los compromisos adquiridos, así como los aspectos susceptibles de mejoramiento, aprendizaje y cambio. También deben constituir una oportunidad para identificar y comprender los sentimientos y actitudes que tiene el evaluado frente a su trabajo.

La clave para una buena entrevista de evaluación de desempeño laboral descansa en que se maneje con sencillez y flexibilidad, según los propósitos de la evaluación, el **Protocolo** y las competencias, y las responsabilidades específicas de trabajo de cada una de las personas evaluadas. Para que el evaluado logre una actitud abierta al cambio y de aceptación a las

sugerencias y observaciones del evaluador, es necesario que el evaluado: **A)** No se sienta amenazado durante su desarrollo, **B)** Tenga la oportunidad de exponer sus ideas y sentimientos, **C)** Cuenten con un evaluador que enfatice aspectos positivos los cuales sirvan de apoyo y puedan usarse con más efectividad, y **D)** Encuentre una atmósfera donde la conversación se caracterice por el respeto mutuo, la sinceridad, la actitud de escucha y el flujo de información en los dos sentidos.

Sin embargo, no sólo se quiere que los docentes y directivos docentes evaluados se sientan satisfechos con las entrevistas, sino que también se busca cumplir el objetivo de estimular el progreso y el desarrollo del evaluado discutiendo los problemas, necesidades, innovaciones, insatisfacciones e inconformidades que se hayan encontrado en su desempeño. El evaluador debe ser claro, directo y específico al señalar los puntos débiles, evitando referirse a situaciones vagas y a la generalización de un comportamiento problemático.

Así mismo, durante la entrevista hay que realizar un examen profundo de los resultados de la evaluación, analizando las posibles interacciones entre competencias y actuaciones intencionales, preguntándose si existen causas comunes a los desempeños observados en las diferentes competencias.

### 3.4 POBLACIÓN E INFORMANTES CLAVES

#### 3.4.1 población e informantes claves.

La población y los informantes claves es la misma y está determinada por un rector, un coordinador y 16 docentes, que oscilan entre los 22 a los 45 años de edad; conformados por 11 mujeres y 5 hombres de la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja del Departamento de Bolívar.

Para la selección de la muestra se realizó siguiendo un muestreo no probabilístico siguiendo criterios de conveniencia ya que los directivos y docentes escogidos son los que hacen parte de la planta de personal de la Institución Educativa.

# CAPITULO IV

## 4. ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

### 4.1 ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Este proceso permitió conocer el papel del docente dentro del proceso educativo pues se logró que el educador expresara de manera clara las dificultades que en muchas ocasiones se dejan pasar por alto en el desarrollo de una clase y porque esta se vuelve monótona y aburrida en la mayoría de las ocasiones para los estudiantes por lo que se hace necesario intervenir con el fin de mejorar el proceso de formación integral en las instituciones educativas y la única forma de lograrlo es con maestros que están comprometidos a mejorar la calidad educativa

La técnica utilizada para analizar e interpretar la información obtenida en la entrevista y la observación fue la técnica de análisis de contenido en donde se describe los datos obtenidos en la entrevista y observación, describiendo la información y posteriormente haciendo el respectivo análisis atendiendo a la categorización de la evaluación de desempeño docente.

#### 4.1.1 Análisis de la entrevista

1. ¿El docente al iniciar sus clases, presenta los temas con claridad a los estudiantes?

El docente al iniciar la clase muestra a sus estudiantes el tema, posteriormente toma el marcador y explica rápidamente en el tablero la misma.

El docente siempre para mejorar su calidad de enseñanza debe permitir que los educandos conozcan con antelación las temáticas a tratar durante una unidad o periodo por lo que el maestro siempre debe mantener la disposición de enseñarles a sus estudiantes a partir de los saberes previos que ellos poseen.

2. ¿El docente comunica a los objetivos de cada clase claramente a sus estudiantes?

En la mayoría de los caso los docentes solamente exponen brevemente el tema del que se va a tratar la clase pero no comunican los objetivos de la misma a los estudiantes para tener clara la meta que se quiere lograr con cada uno de los estudiantes.

La comunicación de los docentes a los estudiantes se debe realizar de tal manera que sea el quien descubra los objetivos que quiere lograr el maestro, pero si el estudiante no llega a los estudiantes de la mejor forma debe guiarse en comentarles los objetivos para que ellos sepan a para que aprenden un tema determinado y esto para que les va servir en su formación y su vida.

3. ¿El docente responde las dudas de los estudiantes en las clases?

El docente en gran parte de su proceso no brinda el espacio adecuado a los estudiantes para aclarar las dudas que ellos tienen solamente los estudiantes son receptores de la información y el conocimiento no se adquiere de la mejor manera por no brindar una participación activa a los estudiantes y en otras ocasiones la actitud del docente causa timidez en el educando lo cual no le permite preguntar acerca de sus dudas.

Todo educador para tener un mejor y más efectivo proceso de enseñanza debe brindar al estudiante la oportunidad de expresarse dentro de la clase atendiendo continuamente sus dudas e inquietudes para que su conocimiento no se incompleto y por lo contrario su formación sea integral para lograr una meta que se proponga con los estudiantes, después esto se va ver reflejado tanto en el proceso de evaluación del docente como en la auto evaluación del docente.

#### 4. ¿El docente expresa actitudes positivas de los estudiantes?

La mayor parte del tiempo los docentes hacen comentarios acerca de sus estudiantes pero solo con el fin de mantener la disciplina en el salón y siempre muestran una actitud de dominio frente a los estudiantes y solo hacen comentarios de sus acciones negativas dejando lo positivo y motivante a un lado.

Para que el proceso de enseñanza de los docentes sea afectivo y eficaz para sus educandos el docente siempre debe manifestar a sus estudiantes actitudes y valores positivos que ellos reflejan para su formación y así siempre el estudiante se va ver más motivado que si llenamos en su mente

una psicología cargada de comentarios negativos donde solo resaltamos lo malo del estudiante y olvidamos la importancia de lo positivo y como esto lo motiva para crecer.

5. ¿El docente realiza las clases activas y dinámicas?

El docente dentro de su rol algunas veces trata de realizar actividades dinámicas para que el estudiante llegue más fácil a aprender la temática y en la mayoría de ocasiones solo se limita a explicar rápidamente el tema en el tablero, luego se dispone a dictar teoría sobre lo que explicaron a los estudiantes y se hace un ejercicio o taller del tema para finalmente dejar una tarea por lo que la didáctica y los recursos pedagógicos se hacen escasos en su labor profesional.

Si el maestro dentro de sus clases no propone actividades y dinámica a sus estudiantes para que el proceso sea más enriquecedor no va lograr captar de lleno la atención total de los educandos y esto va limitar severamente su aprendizaje porque no hay una didáctica dentro de las clases y se va ver reflejado solo lo tradicionalista dentro de los diferentes temas que trate de enseñar a los estudiantes.

6. ¿El docente informa a los padres de familia y acudiente sobre el desempeño de los estudiantes?

El acompañamiento a los estudiantes desde el hogar es nulo porque no hay una relación cercana entre los docentes y los padres de familia, el educador solo espera las reuniones y la entrega de informes para acercarse al padre

de familia a informar la situación disciplinaria y académica de sus estudiantes.

Dentro de la formación de los docentes y el proceso que se desarrolla con los estudiantes dentro del aula de clase, es muy importante el acompañamiento que hay entre los estudiantes, los maestro y por supuesto los padres de familia ya que estos son los que más tiempo mantienen con los niños y ellos deben estar en la capacidad de orientar a los niños para que sea más efectivo su aprendizaje y no soltarlos a la escuela a que hagan lo que se pueda porque los padres de familia son los principales elemento de motivación del niño, un padre de familia debe tener claro que la escuela no es un parqueadero de niños.

7. ¿El docente programa y coordina salidas pedagógicas como complementos a las diferentes asignaturas?

El educador en sus clases no brinda a los estudiantes un espacio acorde a la temática, pues la mayoría de las actividades son dentro del aula de clase y por lo tanto no hay una experimentación clara para el estudiante de los temas que su docente le brinda.

Para que un docente tenga mayor credibilidad en algunas de sus temáticas debe mantener siempre al niño conectado con la experiencia porque como lo plantea Aristóteles “La palabra convence pero el ejemplo arrastra” y no hay nada mejor para un niño que enseñarle a través de salidas, dinámicas y otras actividades que lo tengan con una conexión más cercana a su experiencia.

8. ¿Las clases que el docente brinda a sus estudiantes tiene una presentan fortaleza en su parte práctica?

La mayor parte de las clases de los docentes se quedan en la parte teórica y se tiene la mala concepción de que solo con un taller o un ejercicio la parte práctica se está tocando en su totalidad para la mejor comprensión de los diferentes temas.

Los procesos educativos siempre deben brindarle al estudiante la oportunidad de tener un buena praxis (practica) de los diferentes temas que se le exponen para aprender donde la experiencia sea lo primordial para que el educando encuentre un aprendizaje significativo y no solamente se limite a formar parte de la escuela por serlo sino que también encuentre el verdadero significado de estar dentro de una institución.

9. ¿Cuáles son los recursos didácticos que el docente utiliza en sus clases?

Los recursos didácticos que el docente emplea en sus clases son en su gran mayoría láminas y libros de textos, lo que limita el aprendizaje del estudiante y los recursos de las TIC no se están aplicando durante las sesiones de clase entre muchos más que se pueden usar.

Dentro de los recursos didácticos que se usen para que el estudiante comprenda de mejor manera las diferentes temáticas debe existir de todo un poco para que así el estudiante no se vea limitado únicamente a aprender con el cuaderno en la mano sino que también use juegos dinámicas, entre otros factores importante o de lo contrario se tendrá una clase monótona y

repetitiva por lo tanto el educando se va sentir más fuera que dentro de la temática y las actividades que proponga el maestro dentro de la clase.

10. ¿El docente Llega a clase y sus orientaciones son seguidas por todos los estudiantes?

Siempre que llega a la clase el docente da la orden de mantener la disciplina los estudiantes y no siempre sus órdenes son seguidas por la comunidad educativa.

Las órdenes del docente siempre deben darse de buena manera a los educandos para no alterar el respeto mutuamente, el docente debe mostrarse dentro de sus clase como la persona encargad de orientar a sus educandos con el fin de mantener una mejor disposición y actitud en todos los educandos hacia el mismo, y viceversa.

## 4.2 ANÁLISIS DE LA OBSERVACIÓN.

### 4.2.1 Ficha de observación

La siguiente ficha de registro y observación es el resultado de una clase observada en la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja del Departamento de Bolívar.

La pauta de observación en clase comprende dos momentos: la planeación del trabajo en el aula y la observación de clase. En cada uno, el docente debe

describir y definir las condiciones que se indican. Posteriormente, evaluador y evaluado se reúnen para realizar una valoración global del trabajo en clase.

<b>DOCENTE EVALUADO:</b>				
<b>CURSO EVALUADO:</b>				
<b>TEMA DE LA CLASE:</b>				
<b>FECHA:</b>	<b>AÑO</b>	<b>MES</b>	<b>DÍA</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>OBSERVADOR:</b>				

#### **PLANEACION DEL TRABAJO DEL AULA**

<b>ASPECTOS</b>	<b>NO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1) El docente ha sido puntual al comenzar la clase						
2) El docente ha relacionado adecuadamente el nuevo contenido con las clases anteriores						
3) El docente ha explicado adecuadamente los objetivos de la sesión						
4) El docente ha explicado la estructura lógica de la sesión de clase						
5) El docente demuestra entusiasmo por el plan de la sesión propuesto						
6) El docente despierta el interés hacia el tema de la clase						
7) El docente ha utilizado un procedimiento adecuado para recuperar los saberes previos de						





inicio ni al final de la clase , nunca utiliza técnicas en el manejo de las motivación y la estimulación de los estudiantes por lo que su procesos se vuelve monótono y , casi nunca escucha al niño y nunca valida sus emociones al ejecutar la propuesta la docente realiza actividades que fomentan la comunicación, escucha al niño, elogia sus comportamientos positivos y valida sus emociones.

La aplicación de esta estrategia nos brindó a la investigación muchos aspectos de los cuales muchas veces el maestro no es consiente donde se observó a un maestro de cierta manera despreocupado por la calidad de enseñanza de sus estudiantes y que simplemente veía sus clases limitadas por la repetición y el poco acogimiento de una clase a otra y así se pudo evidenciar que el maestro muchas veces no esta tan comprometido con su área de trabajo como debe ser por lo que se busca que siempre haya una mejor interacción dentro y fuera del aula y no limiten los aprendizajes del estudiante por la causa de que el docente no orienta de la manera ms adecuada todas sus temáticas.

Una de las malas concepciones que tienen algunos de los maestros es su mayoría de clases es el hacer creer a sus estudiantes que se puede formar únicamente con la enseñanza que brinde y que el niño ejercite unos pocos ejercicios en clase y se deje una tarea como complemento y luego el estudiante ya debe dominar la temática para posteriormente ser evaluado cuando la realidad es que la escuela y el docente también se deben evaluar porque si no hay un seguimiento adecuado se verá claramente afectada la calidad educativa y por lo tanto también la calidad de la sociedad que se está formando.

#### 4.2.3 La afectividad.

Al inicio de la observación la docente frecuentemente no es afectiva, casi nunca elogia los buenos comportamientos, después de la aplicación de la estrategia la docente siempre elogia los buenos comportamientos, siempre corrige cariñosamente al niño, frecuentemente realiza actividades que fortalecen los lazos afectivos. La docente comprendió la importancia de reforzar los comportamientos deseables con actividades que fomentaron la afectividad reduciendo las emociones negativas.

El maestro siempre debe mantener una actitud positiva para que sus estudiantes también sientan una actitud positiva y así se brinde una confianza entre educador y estudiante óptima para el aprendizaje.

#### 4.2.4 La empatía.

Al inicio de la observación la docente, pocas veces motiva a los niños para que expresen sus sentimientos y casi nunca realiza actividades para que los niños conozcan los sentimientos de los demás, Al aplicar la estrategia la docente frecuentemente incentiva al niño con actividades, frecuentemente desarrolla actividades que fomentan la empatía. La aplicación de la estrategia logro que la docente creara actividades que permitieran al niño la comprensión y la tolerancia de sus iguales.

La aplicación de la estrategia dentro de este campo también mostro que el educador no tiene muchas veces la mejor disposición ante el educando y poco lo motiva a participar, si lo hace bien y si no lo hace se califica su

rendimiento pero no estamos viendo el de nuestro proceso como docente solo estamos limitados a creer que la docencia es un proceso de llenar al niño de teorías.

# CAPÍTULO V

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1. CONCLUSIONES

La evaluación de desempeño realizada por la Institución educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja no es objetiva ya que es realizada por cada uno de los docentes y firmada sin un verdadero seguimiento y plan de mejoramiento por parte de las directivas.

Las prácticas de aula realizadas por los docentes con sus estudiantes es realizada de manera tradicional. Los estudiantes en muchos aspectos se ven perjudicados por la falta de técnicas y didácticas en el proceso de enseñanza aprendizajes. Es el docente quien debe responder a las expectativas de los estudiantes con claridad y el primer paso para lograr una educación de calidad es realizar una buena autoevaluación del trabajo de manera ética donde prime la vocación permitiendo un mejor desempeño como profesional dentro del aula.

El docente en la mayoría de las ocasiones improvisa en sus clases ya que no lleve una planeación del área que orienta, no tiene en cuenta algunos detalles que resultan significativos para el desarrollo del proyecto de aula y en alguna parte de los casos hay un orden en las planeaciones de las diferentes sesiones por lo que el desempeño del docente se ve perjudicado y así mismo el aprendizaje de los estudiantes.

La propuesta estratégica de evaluación de desempeño docente concientizó y

mejoró la forma de realizar la evaluación durante el año lectivo, teniendo en cuenta durante el proceso las dificultades de los docentes para realizar un seguimiento posterior a través de un plan de mejoramiento con el objetivo de que la evaluación le permite mejorar en el desarrollo de las diferentes actividades durante el plan de aula que desarrollan los mismos.

Se mejoró notablemente la comunicación entre los niños y los docentes, la cual comprendió la importancia de evaluar sus metodologías, escuchar al niño y proporcionarle alternativas positivas para desarrollar mejor su clase y tener un clima escolar que permita la ejecución de nuevos planes y proyectos donde siempre el protagonista es el niño y no el docente.

La propuesta “soy consciente de mi profesión: Mi formación pedagógica a través del plan de mejoramiento de la evaluación de desempeño”. Mejoró la efectividad y la empatía entre docentes y estudiantes fortaleciendo la formación pedagógica y didáctica en el plan de aula.

La investigación y sus resultados permitieron concluir que hace falta un mayor acompañamiento por parte de las directivas al desempeño docente para mejorar los procesos formativos de los estudiantes a través de planes de mejoramiento individualizados que redunde en la calidad educativa institucional.

## 5.2. RECOMENDACIONES

En el desarrollo de esta investigación se considera que mediante las siguientes recomendaciones se puede prolongar los beneficios de la propuesta aquí consignada:

Aunque fue un gran paso de las fortalecer el proceso de evaluación a través de la estrategia de mejoramiento, es indispensable desde comienzo de año conocer las políticas de evaluación y mediante acta en común acuerdo consignar las contribuciones individuales para el seguimiento continuo.

Capacitar los docentes en educación y pedagogía, incentivando las actividades que generen espacios que fomenten la afectividad, la empatía en pro de mejorar la comunicación entre docentes y niños, para así crear ambientes escolares adecuados para la práctica de la educación.

El educador es parte primordial en el desarrollo del niño por lo tanto debe ser consciente de la responsabilidad que tiene en sus manos, su deber es corresponder a esta responsabilidad capacitándose cada día en pro de brindar una mejor calidad en la educación de los niños lo que aportara beneficios a largo plazo a nuestra sociedad.

Estimular al niño con actividades novedosas didácticas que lo motiven a querer aprender generando siempre espacios de comprensión y tolerancia.

Se recomienda socializar a la comunidad educativa los planes de mejoramiento acordados en común acuerdo entre docentes y directivos con el objetivo de unificar esfuerzos entre la comunidad educativa para el

mejoramiento pedagógico institucional y brindar un formación de calidad a los estudiantes a cargo.

# CAPÍTULO VI

## 6. PROPUESTA

### 6.1 TEMA DE LA PROPUESTA

La siguiente propuesta gira en torno a la calidad del desempeño docente para crear mejores ambiente escolares y tener un mejor dominio de los diferentes grupos logrando así que el docente tenga una práctica más formativa y fortalezca la formación donde los educandos de manera óptima aplicando a sí mismo la autoevaluación.

### 6.2 TITULO DE LA PROPUESTA

SOY CONSCIENTE DE MI PROFESIÓN: Mi formación pedagógica a través del plan de mejoramiento de la evaluación de desempeño.

### 6.3 INTRODUCCIÓN

La condición para poder facilitar el aprendizaje, es que el maestro, en su vida privada, sea una persona vital, que esté en constante investigación, reflexión y búsqueda de respuestas a su propia existencia, es decir, que posea una disposición permanente al aprendizaje y al descubrimiento, que mantenga un diálogo continuo consigo mismo, sabedor de que su vocación primera es la de seguir perfeccionándose y modelándose a sí mismo en el conocimiento, en la sensibilidad ante el mundo y en el ejercicio de enriquecer sus capacidades de una manera integral para ser un miembro productivo de la comunidad.

Lo anterior nos muestra una proyección de lo que debe ser el docente en el ánimo de su profesión, porque no puede actuar de otra manera para contribuir tanto a fortalecer su rol y elevar el profesionalismo en la labor que realiza, como lograr resultados pertinentes y cumplir su responsabilidad social.

Las ideas anteriores, nos presentan las características del profesor ideal, sin embargo, es una condición natural que lo que conlleva esfuerzos y actitud positiva de hacer las cosas de la mejor manera, no se da en la generalidad de los casos, la evaluación de la actividad docente es inevitable. La gestión del personal docente incluye la evaluación como una vía para mejorar la calidad del desempeño, y formular las pautas de acción requeridas para su formación y desarrollo en función de las necesidades institucionales y del contexto social. Se reconoce además, que la formación de buenos docentes, capaces de desempeñarse exitosamente en espacios diversos (docencia, investigación, etc.) exige, entre otros, de una evaluación responsable de su práctica.

En función de lo anterior, es necesario mencionar que toda actividad que se pretenda realizar, requiere de varias etapas en un orden lógico, orden que le dará viabilidad y ofrecerá resultados óptimos. El ejercicio de la docencia no es la excepción, por lo que el proceso de evaluación en ella es fundamental.

## 6.4 OBJETIVOS

### 6.4.1 Objetivo general

Fortalecer la práctica docente y que el educador desde su profesión pueda realizar una autoevaluación de su trabajo y sea capaz de evaluar sus estrategias para ser consciente de sus errores y mejorar cada día más, avanzando como profesional.

### 6.4.2 Objetivos específicos

- a) Explicar al docente como desarrollar estrategias para que sus clases sean más llamativas a la comunidad estudiantil y por lo tanto haya una mejor comprensión de los temas.
- b) Conceptualizar en el docente el concepto de auto evaluación y ponerlo en práctica para que mejore la calidad de la educación.
- c) Mostrar a los docentes la reacción de los educandos ante las nuevas estrategias de trabajo saliendo de la monotonía y la repetición.

## 6.5 JUSTIFICACIÓN

Con este cuestionario, se propone evaluar al profesor, desde un punto de vista integral, que abarca desde el aprendizaje de sus alumnos, así como del dominio de su propia persona y de su especialidad. Es importante mencionar que el cuestionario consta de dos partes, la primera es una pequeña autoevaluación para los alumnos antes de evaluar a sus profesores, y esto

es con el objetivo de que sean más objetivos y conscientes en sus respuestas mejorando así su desempeño como profesionales.

Con lo desarrollado en esta investigación se ha evidenciado la falta de técnicas en los docentes que les permitan abordar de manera adecuada su propio desempeño por lo que se hace muy repetitivo el proceso y las pocas estrategias que los docentes presentan a sus estudiantes hacen que las diferentes sesiones se tornen sin estimulación y la motivación de los estudiantes va caer desde el inicio hasta el final y la sesión se verá afectada desde el punto de vista del ambiente escolar.

Todos los talleres de evaluación le van a permitir al docente mejorar sus sesiones de clase y por lo tanto la comunidad estudiantil se verá beneficiada y será la gran ganadora de esto junto al docente que va enriquecer de una manera bastante significativa su práctica docente.

## 6.5 POBLACIÓN OBJETO

Los beneficiarios de esta propuesta en primer lugar serán los docentes quienes son los grandes beneficiados tras esta investigación y la propuesta que se da para que mejore el proceso educativo

## 6.6 METODOLOGÍA

Mostar al docente talleres que le permiten auto evaluarse para tener un mejor proceso y también brindarle elementos para que la preparación de sus sesiones sean más prácticas.

Los talleres fueron escogidos cuidadosamente para responder a la problemática planteada de la evaluación del desempeño de los educadores y así lograra que los niños y niñas lleven un mejor proceso gracias a las estrategias innovadoras que pueda brindar el docente a todos sus estudiantes.

## 6.7 DESARROLLO DE LA PROPUESTA

### 6.7.1 Taller número 1.

#### AUTO EVALUÓ MI PROFESIÓN

¿Dentro de mi profesión como docente soy consciente de los errores y busco fortalecerlos con el fin de mostrar una educación de calidad?

#### OBJETIVOS

- a) Identificar los errores que como docente en ocasiones se cometen al momento de desarrollar el proceso de enseñanza – aprendizaje.
- b) fortalecer la comunicación con los educandos a través de tareas y talleres innovadores.
- c) Brindar al docente herramientas para que su proceso de formación se mejor desarrollado.

## MATERIALES

- a) Hojas de block.
- b) Lápices y lapiceros

## DESARROLLO

1. Se le pedirá primero al docente que escriba en una hoja la razón por la cual eligió esta profesión y la importancia que cree que tener para la sociedad.
2. Se le pedirá a varios estudiantes que escriban en una hoja una opinión acerca de las clases que el docente brinda a diario.
3. Sin mostrar al docente ningún formato se le pedirá que escriba en una hoja de block las falencias que cree tener a la hora de llevar a cabo su proceso.



4. El docente realizará de la manera más consciente y asumiendo responsabilidad absoluta con su honestidad el siguiente juego de fichas. (al docente se le entregara el siguiente cuestionario). Debe colorear cada ficha de verde si cumple la función y si no la cumple con el resaltador de color rojo

A Continuación se propone una colección de fichas que son una escala de valoración de las diferentes fases de la actividad educativa, (preparación, desarrollo y evaluación) del proceso enseñanza- aprendizaje. INDICADORES  
Planificación

#### VALORACIÓN

VERDE: SI LA CUMPLE

ROJO: NO LA CUMPLE

#### FICHAS DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.

<b>1</b>	Realizo la programación de mi actividad educativa teniendo como referencia el Proyecto Curricular y, en su caso, la programación de área.
<b>2</b>	Formulo los objetivos didácticos de forma que expresan claramente las habilidades que mis alumnos y alumnas deben conseguir como reflejo y manifestación de la intervención educativa.
<b>3</b>	Selecciono y secuencio los contenidos (conocimientos, procedimientos y actitudes) de mi programación de aula con una distribución y una progresión adecuada a las características de cada grupo de alumnos.

<b>4</b>	Adopto estrategias y programo actividades en función de los objetivos didácticos, en función de los distintos tipos de contenidos y en función de las características de los alumnos.
<b>5</b>	Planifico las clases de modo flexible, preparando actividades y recursos (personales, materiales, de tiempo, de espacio, de agrupamientos.) ajustados al Proyecto Curricular, a la programación didáctica y, sobre todo, ajustado siempre, lo más posible a las necesidades e intereses de los alumnos.
<b>6</b>	Establezco, de modo explícito, los criterios, procedimientos e instrumentos de evaluación y Auto evaluación que permiten hacer el seguimiento del progreso de los alumnos y comprobar el grado en que alcanzan los aprendizajes.
<b>7</b>	Planifico mi actividad educativa de forma coordinada con el resto del profesorado (ya sea por nivel, ciclo, departamentos, equipos educativos y profesores de apoyos).
<b>8</b>	Presento y propongo un plan de trabajo, explicando su finalidad, antes de cada unidad o sub problemática.
<b>9</b>	Planteo situaciones introductoras previas al tema que se va a tratar (trabajos, diálogos, lecturas Motivación a lo largo de todo el proceso.
<b>10</b>	Mantengo el interés del alumnado partiendo de sus experiencias, con un lenguaje claro y adaptado.
<b>11</b>	Comunico la finalidad de los aprendizajes, su importancia, funcionalidad, y aplicación real.

<p><b>12</b> Doy información de los progresos conseguidos así como de las dificultades encontradas Presentación de los contenidos (conceptos, procedimientos y actitudes).</p>
<p><b>13</b> Fomento el respeto y la colaboración entre los alumnos y acepto sus sugerencias y aportaciones, tanto para la organización de las clases como para las actividades de aprendizaje.</p>
<p><b>14</b> Proporciono situaciones que facilitan a los alumnos el desarrollo de la afectividad y relaciones interpersonales como parte de su Educación Integral. Seguimiento / control del proceso de enseñanza-aprendizaje.</p>
<p><b>15</b> Reviso y corrijo frecuentemente los contenidos, actividades propuestas - dentro y fuera del aula, adecuación de los tiempos, agrupamientos y materiales utilizados. 30 Proporciono información al alumno sobre la ejecución de las tareas y cómo puede mejorarlas y, favorezco procesos de Auto evaluación y coevaluación.</p>
<p><b>16</b> En caso de objetivos insuficientemente alcanzados propongo nuevas actividades que faciliten su adquisición. En caso de objetivos suficientemente alcanzados, en corto espacio de tiempo, propongo nuevas actividades que faciliten un mayor grado de adquisición.</p>
<p><b>17</b> Tengo en cuenta el nivel de habilidades de los alumnos, sus ritmos de aprendizajes, las posibilidades de atención, etc., y en función de ellos, adapto los distintos momentos del proceso de enseñanza- aprendizaje (motivación, contenidos, actividades).</p>
<p><b>18</b> Me coordino con otros profesionales (profesores de apoyo, Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica, Departamentos de Orientación y otros), para modificar y / o adaptar contenidos, actividades, metodología, recurso a los diferentes ritmos y posibilidades de aprendizaje.</p>

<p><b>19</b> Tengo en cuenta el procedimiento general, que concreto en mi programación de aula, para la evaluación de los aprendizajes de acuerdo con el Proyecto Curricular o reglamentos de evaluación.</p>
<p><b>20</b> Aplico criterios de evaluación y calificación (ponderación del valor de trabajos, de las pruebas, tareas de clase etc.) en cada uno de los temas de acuerdo con el Proyecto Curricular o reglamentos respectivos.</p>
<p><b>21</b> Realizo una evaluación inicial a principio de curso, para ajustar la programación, en la que tengo en cuenta el informe final del tutor anterior, el de otros profesores, el del Equipo de Orientación Educativa y Psicopedagógica y / o Departamento de Orientación y / o Educación Médica.</p>
<p><b>22</b> Contemplo otros momentos de evaluación inicial: a comienzos de un tema, de Unidad Didáctica, o sub problemática de nuevos bloques de contenido etc.</p>
<p><b>23</b> Utilizo suficientes criterios de evaluación que atiendan de manera equilibrada la evaluación de los diferentes contenidos (conceptuales, procedimentales, actitudinales).</p>
<p><b>24</b> Utilizo sistemáticamente procedimientos e instrumentos variados de recogida de información para la evaluación (registro de observaciones, carpeta del alumno, ficha de seguimiento, diario de clase).</p>
<p><b>25</b> Corrijo, califico y explico habitual, sistemáticamente y oportunamente los trabajos y actividades, pruebas escritas de los alumnos y, doy pautas para la mejora de sus aprendizajes.</p>
<p><b>26</b> Uso estrategias y procedimientos de Auto evaluación y coevaluación en grupo que favorezcan la participación de los alumnos en la evaluación.</p>

- |           |  |
|-----------|--|
| <b>27</b> | Utilizo diferentes técnicas de evaluación en función de la diversidad de alumnos/as, de las diferentes áreas, de los temas, de los contenidos. |
| <b>28</b> | Doy seguimiento adecuado y oportuno a los estudiantes de acuerdo a los resultados de la evaluación   |

Una vez realizada la autoevaluación del proceso de desempeño docente con las fichas y cuando todas estén coloreadas se procederá a brindarle al docente sugerencias para mejorar su proceso y se entregaran los siguientes formatos que contienen ejemplo de cómo preparar una clase.

## 6.7.2 Formato plan de clase

<b>CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN</b>				
<b>PLAN DE CLASE</b>				
INSTITUCIÓN Y NIVEL: <u>4 de Primaria</u>		ALUMNO PRACTICANTE: _____		
ÁREA O MATERIA: <u>Música</u>		ESPECIALIDAD: _____		GRADO: _____
UNIDAD: <u>I</u>		TIEMPO ESTIMADO DE LA CLASE: _____		
FECHA: <u>05 - Octubre - 2006</u>		NOMBRE DEL MAESTRO TITULAR: <u>Uridam Cipriano</u>		
VALOR DEL DÍA: <u>Consideración a los demás</u>		FIRMA Y SELLO DE LA INSTITUCIÓN: _____		
OBJETIVO PARTICULAR	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	ACTIVIDADES DEL ALUMNO	ACTIVIDADES DEL MAESTRO	INTEGRACIÓN DE LA FE
<b>Aprender a leer las diferentes claves musicales</b>	<b>Aprender la clave de SOL y clave de FA</b>	<b>Leer a primera vista las notaciones del pizarrón</b>  <b>Leer la escala del pizarrón siguiendo la indicación del maestro</b>	<b>Escribir diferentes escalas en tonalidades</b>  <b>Traer hojas con lectura en claves para que el alumno practique</b>	<b>Cantar 1 ó 2 coritos</b>  <b>Ed. 161:3</b>  <b>Oración</b>
EVALUACIÓN	RECURSOS DIDÁCTICOS	RECURSOS BIBLIOGRÁFICOS		
<b>Utilizando el metrónomo, leer a ritmo de 80 las claves ya practicadas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Metrónomo</li> <li>• Piano</li> <li>• Pizarrón</li> <li>• Hojas pautadas</li> <li>• Hojas con lecturas</li> <li>• Libro Pezzoli</li> </ul>	<b>Libro Pozzoli. Lectura didáctica</b>  <b>Baquero F. Entonación Medida</b>		

## 6.7.3 Formato unidad didáctica

## PROPUESTA DE FORMATO DE UNIDAD

## TÍTULO

- Datos Informativos:
- Situación Significativa:
- Aprendizajes Esperados:

ORGANIZADOR DE AREA	COMPETENCIA	CAPACIDAD	INDICADOR DE EVALUACIÓN

- CONOCIMIENTOS (C.T.)
- PRODUCTO
- SECUENCIA DE SESIONES

SESIÓN 1	SESIÓN 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre</li> <li>• Indicador</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Actividad</li> <li>• Tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre</li> <li>• Indicador</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Actividad</li> <li>• Tiempo</li> </ul>
SESIÓN 3	SESIÓN 4
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre</li> <li>• Indicador</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Actividad</li> <li>• Tiempo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nombre</li> <li>• Indicador</li> <li>• Conocimiento</li> <li>• Actividad</li> <li>• Tiempo</li> </ul>

## 6.7.4 Formato valoración del desempeño docente

<b>INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE</b>					
Nº	INDICADORES DE DESEMPEÑO	NIVELES DE DESEMPEÑO			
		Mínimo	Básico	Logro de avance de calidad	Logro con excelencia
<b>MEDIACIÓN PEDAGÓGICA</b>					
1	Investiga los conocimientos previos antes de iniciar la asignatura				
2	Propicia que el estudiante construya su propio conocimiento				
3	Promueve en el estudiante la autorreflexión del aprendizaje				
4	Promueve el uso de estrategias del aprendizaje				
<b>ACTITUDES</b>					
5	Trata a los estudiantes con amabilidad y respeto				
6	Es responsable de su labor docente.				

#### 7.7.4 Actividad final

Finalmente el docente realiza autorreflexión acerca de su actividad y reconoce la importancia de tener una buena pedagogía dentro del salón y fuera del, además identifica las grandes al estudiante como un ser que merece importancia por lo tanto hay que darle la oportunidad de aprender de la mejor manera y no negarle la oportunidad de tener un aprendizaje optimo y de calidad.

La autorreflexión que realice el docente debe estar enmarcada dentro de la actividad que realizo y también debe poseer una hoja de block donde manifieste la importancia que para él tuvo llevar a cabo la actividad mencionada.

## BIBLIOGRAFÍA

ACOSTA, M. (2008). Educación Emocional y Convivencia en el Aula. Madrid: Ministerio de Educación Nacional.

ADAM, E. (2007). Emociones y educación. Qué son y cómo intervenir en la escuela. Barcelona: Editorial Laboratorio Educativo.

AMERICAN ACADEMY OF PEDIATRICS. (10 de junio de 2011). Portal institucional. Recuperado el 10 de agosto de 2015, de American Academy of Pediatrics

BALART, G. M. (2013). La empatía: la clave para conectar a los demás. Observatorio de Recursos Humanos, 86-89.

BARKLEY, R. (1999). Cómo comprender y atender sus necesidades especiales. Barcelona: Ediciones Paidós.

BISQUERRA, A. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. Revista de Investigación Educativa, 21(1), 7-43.

BISQUERRA, A. (2008). Educación para la ciudadanía y convivencia. El enfoque de la educación emocional. Madrid: Wolters Kluwer Editores.

BROOKS, R., & GOLSTEIN, S. (2006). Como fortalecer el carácter de los niños. Madrid: EDAF Ediciones.

CASASSUS, J. (2009). La educación del ser emocional. Santiago de Chile: Editorial Cuarto Propio.

CASTAÑEDA, P. (1999). El lenguaje verbal del niño. Madrid: Fondo Editorial de la UMSSM.

COLOMER, R. (2007). Prevención de la obesidad infantil. *Revista Pediatría de Atención Primaria*, 7(26), 255-275.

DÍAZ, P., & Bonet, L. (2007). Las rabietas en la infancia: qué son y cómo aconsejar a los padres. *Revista de Pediatría y Atención Primaria*, 7(6), 67-74.

GARCÍA, C. (2014). Educación emocional en la infancia. Una guía de orientación para el primer ciclo de educación infantil. Buenos Aires: Edukame.

GARCÍA, F. M., & Llopis, G. R. (2010). Encuest sobre hábitos deportivos en España. Valencia: Universidad de Valencia.

GERRING, R., & Zimbardo, P. (2003). *Psicología y vida*. Berlín: Pearson Educación Editorial.

GIRARDI, M., Sanhueza, K., & Ulloa, V. (2013). Estudio sobre las emociones y necesidades básicas de los niños y niñas en proceso de transición de segundo nivel de transición a primer años básico en colegio particular sub mencionado de la comuna de la cisterna. Tesis de Licenciatura en Párvulos. Santiago de Chile: Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Educación Parvularia y Básica Inicial.

GOLEMAN, D. (1996). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairos.

JOHNSON'S. (2002). *Tu hijo de 2 a 3 años*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

LEVY, N. (1996). *La sabiduría de las emociones*. Madrid: Ediciones UNED La Palma.

LLUCH, J. E. (2001). La educación de tu hijo en brazos. Madrid: Editorial Rotativa de Publicaciones SCP.

LÓPEZ, C. (2007). Educación Emocional: programa para 3-6 años. Madrid: Wolters Kluwer Editores.

MOROCHO, D. (2013). Aplicación de estrategias para controlar la aparición de rabietas en niños de 3 a 4 años, de educación inicial, del centro de desarrollo infantil del buen vivir "ANIMA", durante el periodo 2012 al 2013. Quito: Universidad Tecnológica Equinoccial, Ciencias de la Educación Parvularia.

MURPHY, M., & Stamer, B. (2006). La educación de los niños de LA "A" a la "Z" (de 1 a 7 años): Los 50 problemas más comunes de la vida cotidiana con niños de 1 a 7 años, y trucos para solucionarlos. Madrid: Editorial Hispano Europea S.A.

OROBAJO, R. (2011). Propuesta pedagógica fundamentada en los juegos cooperativos para mejorar las relaciones de empatía en los estudiantes del Colegio Republica de Colombia jornada noche grado 4o. Tesis de Licenciatura en Educación Física. Bogotá: Universidad Libre, Facultad de Ciencias de la Educación.

ORTIZ, O. (2012). Educación Infantil Tomo 1. Madrid: Autores Editores.

PEARCE, J. (1995). Berrinches, enfados y pataletas. Soluciones comprobadas para ayudar a tu hijo a enfrentarse a emociones fuertes. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

PIAGET, J. (1985). Obras maestras del pensamiento contemporáneo. Buenos Aires: Sudamérica.

PIAGET, J. (2002). Función semiótica o simbólica. Madrid: Morata S.L.

RAMOS, R., & Salto, P. (2012). Sobre el tratamiento de los comportamientos disruptivos y las rabietas: intervención en un caso clínico. *Revista Clínica Contemporánea*, 3(3), 263-277.

RICHMOND, P. & MCCROSKEY, C. (1990). Communication: Apprehension, avoidance, and effectiveness. *Psychological Reports*, 67, 449-450.

ROJAS, M., ROJAS, H., & SÁNCHEZ, S. (2013). Desarrollo de la inteligencia emocional en los niños de transición de la pedagogía afectiva. *Revista de la Universidad de la Sabana*, 1-22.

TAMAYO, T. M. (1997). El Proceso de la Investigación científica. México: Editorial Limusa S.A.

ÚBEDA, S., MARTÍNEZ, G., & DÍEZ, D. (2005). Euresis nocturna primaria mono sintomática en atención primaria. Guía de práctica clínica basada en la evidencia. *Revista Pediatría de Atención Primaria*, 7(3), 75-77.

VIDAL, X. (2011). Emociones y silencio. Tesis magistral. Santiago de Chile: Academia de Humanismo Cristiano.

ZAPATA, R. F. (2006). Técnicas de observación y conteo. Tesis de Biología. Santiago de Cali: Universidad del Valle, Facultad de Ciencias

# **ANEXOS**

## Anexo A. Ficha de observación sobre el desempeño docente

<b>DOCENTE EVALUADO:</b>				
<b>CURSO EVALUADO:</b>				
<b>TEMA DE LA CLASE:</b>				
<b>FECHA:</b>	<b>AÑO</b>	<b>MES</b>	<b>DÍA</b>	<b>DURACIÓN</b>
<b>OBSERVADOR:</b>				

**PLANEACION DEL TRABAJO DEL AULA**

<b>ASPECTOS</b>	<b>NO</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1) El docente ha sido puntual al comenzar la clase						
2) El docente ha relacionado adecuadamente el nuevo contenido con las clases anteriores						
3) El docente ha explicado adecuadamente los objetivos de la sesión						
4) El docente ha explicado la estructura lógica de la sesión de clase						
5) El docente demuestra entusiasmo por el plan de la sesión propuesto						
6) El docente despierta el interés hacia el tema de la clase						
7) El docente ha utilizado un procedimiento adecuado para recuperar los saberes previos de						

sus estudiantes						
<b>8)</b> El docente ha preparado adecuadamente los recursos para la clase						
<b>9)</b> El docente ha utilizado adecuadamente los recursos didácticos						
<b>10)</b> El docente ha elegido los contenidos para el nivel de los estudiantes						
<b>11)</b> El docente ha utilizado más de una estrategia para explicar los contenidos						
<b>12)</b> El docente evidencia un óptimo dominio de los contenidos						
<b>13)</b> Ha preparado adecuadamente las actividades de aprendizaje para lograr los objetivos de la sesión de clase						
<b>14)</b> El docente ha cumplido con todas las actividades de aprendizaje anunciadas en la introducción de la clase						
<b>15)</b> Ha elegido actividades que promueven la transferencia de los nuevos conocimientos a situaciones de la vida real						
<b>16)</b> El docente ha manejado la voz y su expresión corporal como herramientas didácticas						
<b>17)</b> Ha contestado satisfactoriamente todas las preguntas						
<b>18)</b> Ha incentivado la participación de los estudiantes para que formulen o contesten						

preguntas sobre el tema						
19) El docente ha utilizado alguna estrategia para comprobar si se han cumplido los objetivos de la sesión						
20) El docente ha explicado adecuadamente las tareas que hay que realizar para la siguiente sesión						
21) Ha evidenciado el dominio de los recursos tecnológicos						
22) Ha gestionado adecuadamente el tiempo de la sesión						

LEYENDA	
<b>NO</b>	<b>NO SE OBSERVO</b>
<b>0</b>	<b>SE OBSERVO LA FALTA DE ESTE INDICADOR</b>
<b>1</b>	<b>SE OBSERVO SOLO UNA VEZ</b>
<b>2</b>	<b>SE OBSERVO POCAS VECES</b>
<b>3</b>	<b>SE OBSERVO ALGUNAS VECES</b>
<b>4</b>	<b>SE OBSERVO CON FRECUENCIA</b>

## Anexo B. entrevista sobre el desempeño docente

Apreciado(a) docente.

Con el fin de recopilar información para la investigación titulada: “INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE PARA FORTALECER LA FORMACIÓN PEDAGÓGICA DESDE LA PRÁCTICA EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA” en la Institución Educativa Técnica Agropecuaria Nueva Florida del municipio María La Baja del Departamento de Bolívar, se ha diseñado este instrumento y le solicito el favor de responder las preguntas con la mayor sinceridad posible.

### PREGUNTAS

1. ¿El docente al iniciar sus clases, presenta los temas con claridad a los estudiantes?
2. ¿El docente comunica a los objetivos de cada clase claramente a sus estudiantes?
3. ¿El docente responde las dudas de los estudiantes en las clases?
4. ¿El docente expresa actitudes positivas de los estudiantes?
5. ¿El docente realiza las clases activas y dinámicas?

6. ¿El docente informa a los padres de familia y acudiente sobre el desempeño de los estudiantes?
7. ¿El docente programa y coordina salidas pedagógicas como complementos a las diferentes asignaturas?
8. ¿Las clases que el docente brinda a sus estudiantes tiene una presentan fortaleza en su parte práctica?
9. ¿Cuáles son los recursos didácticos que el docente utiliza en sus clases?
- 10 ¿El docente llega a clase y sus orientaciones son seguidas por todos los estudiantes?

