EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CORAZONISTA QUE CONTRIBUYA AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA QUE OFRECE EL COLEGIO ANTONIO NARIÑO H.H. CORAZONISTAS

MAURICIO BARRAGÁN VARGAS

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA- SECCIONAL BARRANQUILLA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

ESCUELA DE POSTGRADOS

2023

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE CORAZONISTA QUE CONTRIBUYA AL MEJORAMIENTO DE LA CALIDAD EDUCATIVA QUE OFRECE EL COLEGIO ANTONIO NARIÑO HH. CORAZONISTAS

MAURICIO BARRAGÁN VARGAS

Trabajo para optar el título de Magíster en Educación

Director

Dra. Irma Amalia Molina Bernal

UNIVERSIDAD SERGIO ARBOLEDA- SECCIONAL BARRANQUILLA

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

ESCUELA DE POSTGRADOS

2023

Nota de aceptación:

_____

_____

_____

_____

_____

Firma Director

_____

Firma de Jurado

_____

Firma de Jurado

Barranquilla, 28 de julio de 2023

Tabla de Contenido

Lista De Tablas 6

Lista De Figuras 6

Resumen 7

Abstrac 8

Introducción 9

CAPÍTULO I 12

Delimitación Del Contexto Del Colegio Antonio Nariño Hh. Corazonistas 12

1.1 Misión 12
1.2 Visión 12
1.3 Contexto 13

CAPÍTULO II 17

Estado Del Arte 17

2.1 Evaluación Del Docente 17
2.2 Competencia Docente 25
2.3 Calidad Educativa 28
2.4 Pregunta Problema De La Investigación 31
2.5 Justificación De La Investigación 32
2.6 Objetivos De Estudio 35
2.6.1 Objetivo General 35
2.6.2 Objetivos Específicos 35
2.7 Supuestos Teóricos: 35

CAPÍTULO III 36

Marco Teórico 36

3.1 Evaluación Docente 36
3.2 Competencia Docente 44
3.3 Calidad Educativa 49

CAPÍTULO IV 53

Metodología 53

CAPÍTULO V 61

Resultados, Análisis De Los Resultados E Impactos 61

CAPÍTULO VI 87

Propuesta 87

4.1 Título De La Propuesta 87
4.2 Justificación 87
4.3 Objetivos 89
4.3.1 Objetivo General 89
4.3.2 Objetivos Específicos 89
4.4 Contexto De La Propuesta 89
4.5 Población 89
4.6 Rúbrica Para Evaluación De Los Docentes 89
4.7 Rúbrica Para Evaluación De Los Docentes Por Parte De Los Coordinadores 92
4.8 Rúbrica Para Evaluación De Los Docentes Por Parte Del Rector 94

Conclusiones 97

Recomendaciones 99

Referencias 101

Lista De Tablas

Tabla 1.....57
Tabla 2.....64

Lista De Figuras

Figura 1.....62
Figura 2.....62
Figura 3.....63
Figura 4.....64
Figura 5.....65
Figura 6.....66
Figura 7.....67
Figura 8.....68
Figura 9.....70
Figura 10.....70
Figura 11.....71
Figura 12.....72
Figura 13.....72
Figura 14.....74
Figura 15.....74
Figura 16.....75

Resumen

El desarrollo de esta investigación se encuentra enmarcada en el estudio y posterior planteamiento de iniciativas que vayan encaminadas hacia el mejoramiento de la calidad educativa que ofrece el Colegio Antonio Nariño H.H Corazonistas a su comunidad académica; con el objetivo de identificar las problemáticas relacionadas al alcance de las herramientas y métodos que miden el desempeño de los docentes en sus aulas de clase y con sus estudiantes. Teniendo en cuenta cuales son los parámetros con los que debe cumplir una completa evaluación al desempeño docente en una institución educativa, se identifica como problemática a solucionar en el colegio; el modelo de evaluación a emplear para medir el desempeño de sus docentes y que a su vez exista una educación integral y de calidad.

El método que se utiliza para responder a la pregunta problema planteada en este trabajo y la importancia de que exista tal modelo de evaluación docente integral es el enfoque cualitativo y se desarrolla a la luz de cuestionarios y entrevistas a los profesores del plantel educativo. De lo cual se pudo concluir teniendo en cuenta los resultados de la investigación que, la calidad educativa precisa la participación de todos los sujetos que llevan el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde cada uno ejerza su labor y lo interprete de la mejor manera posible. Se recomienda finalmente que, además de aplicar la rúbrica planteada en el presente trabajo para mejorar la evaluación docente, sea el directivo rector del colegio el que haga seguimiento a los modelos de evaluación y se ejerzan espacios propicios de retroalimentación a los docentes corazonistas para su desempeño integral.

Palabras clave: calidad educativa, evaluación docente, competencia docente, integral, herramientas, aprendizaje.

Abstrac

The development of this research is framed in the study and subsequent approach of initiatives that are aimed at improving the educational quality offered by the Antonio Nariño H.H Corazonistas School to its academic community; with the objective of identifying the problems related to the scope of the tools and methods that measure the performance of teachers in their classrooms and with their students. Taking into account which are the parameters with which a complete evaluation of teaching performance in an educational institution must comply, it is identified as a problem to be solved in the school; the evaluation model to be used to measure the performance of its teachers and that in turn there is a comprehensive and quality education.

The method used to answer the problem question posed in this work and the importance of having such an integral teacher evaluation model is the qualitative approach and it is developed in the light of questionnaires and interviews with the teachers of the educational establishment. From which it could be concluded taking into account the results of the investigation that educational quality requires the participation of all the subjects who carry out the teaching-learning process, where each one exercises their work and interprets it in the best possible way. Finally, it is recommended that, in addition to applying the rubric proposed in this paper to improve teacher evaluation, it is the school's rector who follows up on the evaluation models and that favorable feedback spaces are exercised for Corazonistas teachers for their performance. comprehensive.

Keywords: educational quality, teacher evaluation, comprehensive, tools, learning. teaching competence

Introducción

El presente trabajo tuvo como fin establecer y profundizar sobre una necesidad que se presenta en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas y poder plantear una solución que responda a una situación específica del funcionamiento del colegio. El estudio de la problemática identificada permite delimitar el tema de esta investigación, comprender la importancia de la tarea que se va a realizar, y ayuda a tener un enfoque de la investigación más precisa. Lo anteriormente mencionado, ha sido logrado a través del acceso a fuentes académicas permitiendo obtener alternativas para resolverla y la organización de la información obtenida.

El desarrollo del capítulo I permitirá conocer y delimitar la realidad del Colegio Antonio Nariño H.H Corazonistas. Conocer su misión, visión y objetivos como institución educativa, además de mencionar cuál es la metodología utilizada por las directivas para evaluar el desempeño docente y a su vez la calidad educativa con la que cuenta el mismo.

En el capítulo II, se abordaron los supuestos teóricos que sustentarán el desarrollo de esta investigación. Es decir, evidenciar la necesidad de presentar una solución a la problemática emergente, que en principio se presenta en la calidad educativa y en competencia docente a nivel nacional en nuestro país y permea a su vez las dinámicas del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas. Se presentará la pregunta problema y su justificación, seguida del objetivo general y los objetivos específicos con el que esta investigación será desarrollada.

El capítulo III, estará enmarcado a la luz de la revisión conceptual, del marco teórico que sustenta las 3 categorías básicas que son permeadas por la problemática identificada; evaluación docente, competencia docente y calidad educativa. De esa misma manera, se describirán los referentes legales que existen en la actualidad.

A lo largo del capítulo IV, se identificará, a través de la metodología de la presente investigación, cuál es el enfoque que se le dará a la misma para poder obtener los resultados que se requieren para dar respuesta a la problemática identificada en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, en el desarrollo del capítulo V, se presentarán los resultados obtenidos a través de la implementación del enfoque aplicado en esta investigación, lo que permitirá a su vez el análisis de estos y la identificación de los impactos hasta el momento generados en el objeto de estudio, en la comunidad educativa del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas.

Por lo dicho, en el capítulo VI, esta investigación buscará aportar una propuesta frente a la problemática identificada en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas. Seguido de esto, se expondrá el porqué es necesario hacer frente dicha problemática, además del objetivo principal que persigue la propuesta a través de esta investigación, los objetivos específicos; teniendo como base el contexto dónde se va a desarrollar y el objeto de estudio, es decir la comunidad académica del colegio. En este sentido, al finalizar este capítulo se presentará la formulación de los métodos que deberán ser empleados en la comunidad académica de la institución educativa para tener una mejora en la manera cómo son evaluados los docentes desde su ente rector hasta sus alumnos.

Finalmente, las conclusiones, las cuales emergen de los objetivos de estudio del desempeño docente en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas, y el impacto que esto genera a su vez en la calidad educativa de la institución. Teniendo en cuenta esto, las recomendaciones se plantearán de cara a obtener un impacto positivo en dicha calidad educativa

del colegio, a mediano y largo plazo; mejorando así el desempeño docente, sus competencias y el nivel de aprendizaje que reciben sus estudiantes.

Capítulo I

Delimitación Del Contexto Del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas

El Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas es un establecimiento educativo de propiedad del Instituto de Hermanos del Sagrado Corazón, Instituto de vida religiosa fundado por el Padre André Coindre en 1821, en Lyon, Francia; la Provincia de España funda en Colombia en 1956 y los Hermanos llegan a Bogotá, a las instalaciones actuales en el año de 1963. Actualmente, la institución cuenta con 850 estudiantes.

Dentro de la institución se ha planeado la misión y visión institucional a saber:

1.1 Misión

El Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas es una Institución de formación católica de alta calidad académica, que forma niños y jóvenes integrales. Destacados en la sociedad por ser personas disciplinadas y capaces de enfrentar eficazmente los retos de la actualidad, teniendo en cuenta el mensaje humanizador de Jesús de Nazaret.

1.2 Visión

Hacia el año 2025 el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas será reconocido por permanecer posicionado como una institución de excelencia académica y formativa, basada en los valores que nos llevan a brindar a la sociedad personas críticas y autónomas; capacitadas para aplicar los conocimientos adquiridos en la práctica, pensando siempre en el bienestar social y compromiso ciudadano.

1.3 Contexto

El colegio se dirige a familias católicas, de clase media, que desean que sus hijos puedan combinar la excelencia académica con la fe, con lo emocional, con el deporte, con lo social y de esta manera sobresalir en el medio familiar, educativo y profesional.

El horario del Colegio es de 7:00 a.m. hasta las 4:00 p.m.; esto permite tener a los estudiantes un mayor tiempo y ayudar a las familias en sus jornadas de trabajo. Este horario facilita trabajar varias dimensiones en el estudiante, ya que en la mañana tienen las clases que corresponden a cada grado y en la tarde se distribuye entre centros de interés de los estudiantes y la realización de tareas y trabajos para el día siguiente. Esto ayuda a desarrollar las habilidades cognitivas, las habilidades sociales, habilidades artísticas, las habilidades deportivas, entre otras.

Los estudiantes se han destacado en la prueba saber 11 y en el ingreso a las más importantes universidades de Colombia y del exterior. Esto ha permitido que varios de los jóvenes graduados entren a las universidades becadas y reconocidas por sus valores personales y académicos. Además, nuestros jóvenes se destacan por su perseverancia y por su liderazgo.

En el Colegio trabajan 41 docentes de los cuales 32 tienen escalafón según el Decreto 2277 de 1979, "Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión docente" y 9 docentes no tienen resolución de escalafón.

Según el PEI del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas la evaluación del desempeño de los docentes se realiza de la siguiente manera:

La evaluación del desempeño es un instrumento que se utiliza para comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos propuestos a nivel individual. Este sistema permite una medición sistemática, objetiva e integral (lo que las personas son, hacen y logran).

Es importante resaltar que se trata de un proceso sistemático, por un periodo anual. Con la Evaluación de Desempeño se busca generar un ambiente en el que el empleado experimente ayuda para mejorar su desempeño al ejecutar un proceso y obtener un mejor resultado.

La herramienta para la evaluación del desempeño es un proceso a través del cual se puede identificar aquellos comportamientos, conductas y ejecutorias de nuestros colaboradores y verificar si están alineados con la misión, visión y objetivos de la institución, que harán posible el alcance de los resultados.

Los objetivos que persigue la evaluación del desempeño docente en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas son:

- Lograr el desarrollo de los seres humanos a partir de su ejecución individual y medir su compromiso y aporte con la calidad institucional.
- Fomentar la comunicación líder- evaluado.
- Propiciar la necesidad de autodesarrollo del personal de la institución, de manera que cada uno aspire a elevar su nivel de ejecución el puesto que ocupa.
- Apoyar la toma de decisiones en materia de remuneración, promociones y asignación de responsabilidades.

Para lograr este propósito el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas orienta sus políticas de gestión a:

- Detectar, medir, comunicar y reforzar las fortalezas y áreas de mejora del personal, para optimizar sus competencias y el grado de adecuación a los puestos de trabajo.
- Generar un espacio para el diálogo y la comunicación efectiva entre la rectoría, sus coordinadores, docentes y personal de otros oficios respecto a las fortalezas y debilidades en las competencias que se requieren para cada cargo y la mutua aclaración de expectativas.
- Promover el desarrollo personal y laboral de los trabajadores a través de la retroalimentación de su desempeño.

Integrar la información obtenida en el proceso de evaluación del desempeño del Plan Educativo Institucional.

Dentro de las metodologías de la evaluación del desempeño que se tienen presentes en el PEI del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas:

- **Descripción e identificación de las áreas de trabajo a evaluar**. Revisión de las funciones del cargo, la elaboración del instrumento.
- **La medición y valoración del rendimiento.** Aquí se hace la aplicación de los instrumentos definidos.
- **El desarrollo del potencial humano**. Planes de acción y/o acompañamiento.

Al ver la realidad de este proceso encontramos lo siguiente: contrastando las características de la evaluación del desempeño docente que están establecidas en el PEI del colegio con la realidad, observamos grandes diferencias y posibles mejoras a este proceso que es vital para adelantar procesos de calidad.

Las funciones de los docentes se aclaran constantemente en las reuniones generales de profesores; además, se trabaja periódicamente, de manera colectiva, los errores y los aciertos pedagógicos que se visualizan en los procesos del Colegio.

La evaluación de desempeño se adelanta una vez al año, al final del proceso, donde intervienen los estudiantes, los padres de familia, los coordinadores y el rector. Después de tener el resultado de esta evaluación se hace una entrevista con el rector, donde se resaltan los aspectos positivos, los aspectos a mejorar, la continuidad o no del contrato laboral.

Entre las funciones del rector y de los coordinadores está en hacer seguimiento del proceso de cada docente, esto se manifiesta en la cercanía que se tiene en los procesos y en la interacción constante con todos los miembros de la comunidad educativa.

A lo largo del año entre el coordinador y el rector van llamando a docentes atendiendo las quejas que se van recibiendo en la Institución y esto permite encontrar oportunidades de mejora en sus procesos pedagógicos, didácticos y disciplinarios.

Se puede concluir que los procesos de evaluación docentes son limitados y no favorecen el crecimiento profesional adecuado, ya que, se tendrían que hacer con más periodicidad, rigurosidad y de manera sistemática desarrollando unos planes de acción y un acompañamiento para que se logre modificar ciertas prácticas que no son convenientes en nuestra praxis educativa.

Capítulo II

Estado Del Arte

En este trabajo se revisaron diferentes artículos, trabajos de investigación y fundamentos legales colombianos, que aportan diferentes visiones para entender la evaluación del docente, la competencia del docente y la calidad del docente. Por tal razón, se irán señalando los referentes que sustentan la investigación.

2.1 Evaluación del docente

La legislación colombiana con respeto a la evaluación del desempeño del docente, lo contempla en la Constitución Política, en el artículo 67:

> Corresponde al Estado formar estudiantes que cumplan con el respeto de los derechos humanos, teniendo acceso al conocimiento científico y tecnológico, a los valores culturales, a la paz y la democracia, donde se les otorgue una práctica de trabajo y recreación que les permita alcanzar la misma formación educativa, y procura, con el aporte de sus habilidades, el mejoramiento y bienestar de la comunidad.

Al revisar la Ley 115 de 1994, en el artículo 80, se describe que el estado se encargará de definir los criterios que sean pertinentes para evaluar a los docentes estatales:

> A fin de garantizar una buena calidad educativa y mejorar la formación moral, intelectual y física de los educandos, se ha creado un sistema en el que se pretende lograr la eficacia en los métodos pedagógicos, no solo del personal docente sino directivo y administrativo, logrando así alcanzar un óptimo servicio.

Por su parte, el decreto 1278 de 2002, en el artículo 26, nos define cuál es el fin de la evaluación del docente:

> La calidad de la educación debe ser evaluada para ver cuáles son sus fallas a fin de corregirlas. El personal docente y directivo son los que ponen en marcha los procesos efectivos de la enseñanza; es por ello por lo que se les evalúa a fin de determinar la eficacia y desempeño de estos, logrando así alcanzar una educación de mayor calidad.

En el artículo 33, hace alusión a los instrumentos de evaluación de desempeño de los docentes:

> A fin de evaluar el trabajo de los docentes y personal directivo se han creado pautas que permitan la observación de las clases y habilidades, así como encuestas por parte de los padres y alumnos que permitan verificar los logros estudiantiles, además de la autoevaluación del docente y el personal directivo del docente y de igual manera la evaluación del personal docente al directivo.

Adicional a ello, en artículo 34, hace énfasis en los aspectos a evaluar en el desempeño de los docentes:

> La evaluación realizada a los docentes se basa en una apreciación del dominio de sus habilidades, destrezas con el plan de estudio, así como cualidades y manejo de la relación de los alumnos, así como el compromiso institucional y su inquietud por mejorar la calidad de la educación.

En el decreto 1657 de 2016, en el artículo 2.4.1.4.1.2., menciona que los principios de la evaluación: “es de carácter diagnóstica formativa, por lo que valorará la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula”.

El trabajo de investigación se enmarca en estas reglamentaciones gubernamentales, a pesar de que, la institución que se investiga no es pública, la legislación se alinea de una u otra manera con las políticas y leyes de la República de Colombia. Pero se tiene en cuenta que el régimen laboral aplicable a las relaciones laborales y a las prestaciones sociales de los educadores privados es el código sustantivo de trabajo, según la ley 115 de 1994, artículo 196.

En las conclusiones dadas en el artículo llamado, La evaluación docente en Colombia, Arizmendi & Saa, 2018, señala:

> En línea con De Zubiría (2015), un modelo a tener en cuenta de evaluación docente sería aquel en el que se realizará la entrega del módulo de planificación, las evaluaciones que hace a sus estudiantes y la reflexión de su práctica. Así se obtiene un mapa general de lo que hace en su clase en un contexto más amplio, incluyendo preguntas sobre su quehacer docente. Esta se podría completar con una entrevista personal realizada por otros docentes, algo que sería muy positivo en el método de evaluación, pues permitiría reflexionar al docente sobre su práctica pedagógica puesto que el fin debe ser ayudar a mejorar la práctica docente y por ende mejorar la calidad de la educación. (p. 71)

En el artículo, Características, Principios y Fines de la Evaluación del Desempeño Docente, muestra resultados de investigación sobre la Evaluación del desempeño docente en el Distrito de Barranquilla, mediante un enfoque de tipo cualitativo, el estudio se realizó en 35 instituciones educativas del Distrito, Maussa (2014), concluye:

> Los docentes no rechazan la realización de la evaluación si es concebida para el fortalecimiento de la enseñanza, de las instituciones y del sistema educativo, cuando permite conocimiento, aprendizaje y mejora de la práctica educativa. Cosa distinta si tiene como finalidad la examinación para el control, la flexibilización y la incertidumbre en las relaciones laborales. (p.19)

En una ponencia llamada, La evaluación docente ¿Instrumento para la frustración o para la formación y dignidad de la profesión? La metodología que se realizó fue una investigación educativa, realizada con docentes de Bogotá, Contreras & Rendón (2018), concluyen en esta ponencia:

> El actual Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto 1278 de 2002), aún a pesar de sus propósitos frente a la cualificación y al desarrollo profesional del educador, al contrario, ha ido en detrimento de las condiciones de la profesión, obviamente como educadores públicos. (p.8)

> La evaluación docente, debe encaminar sus criterios a resultados concretos frente al proceso de enseñanza – aprendizaje de los estudiantes; el propio mejoramiento académico sin estar atado a la aprobación de un concurso para los casos en que el ascenso se plantee por obtención de un título y para reubicación, es decir el paso entre niveles; se deben considerar otros criterios como tiempo, producción investigativa, participación en proyectos que incidan en el mejoramiento de sus instituciones en el marco de cada PEI, el compromiso con la profesión, el vínculo afectivo con los estudiantes, su comunidad y su territorio, el liderazgo y en un sentido más amplio la acción docente puesta en contexto,

> una alternativa de evitar que siga siendo instrumentalizada y limitada al espacio del aula. (p.8,9)

En el documento llamado, La profesionalización docente en Colombia, Calvo (2006), afirma:

> Todas estas experiencias muestran la necesidad de evaluar a los docentes como estrategia para incentivar y premiar su profesionalidad. Dan cuenta de una variedad de estrategias para evaluar e indagar por lo disciplinar, lo didáctico y el compromiso con el entorno, entre otros factores. La evaluación docente, en este sentido, adquiere la connotación de reconocimiento de su profesionalidad. De igual forma establecen criterios asociados al desempeño para incrementos salariales. (p.24)

En un artículo llamado, La evaluación del desempeño docente, realizado por una Comisión Técnica Nacional MEN/Unesco-Orealc; Dimaté, Tapiero, González, Rodríguez, & Arcila (2017), lleva a centrar la evaluación del docente en los siguientes puntos:

> Con miras a mantener la coherencia con las concepciones planteadas durante los encuentros, gana fuerza la práctica pedagógica como objeto de evaluación docente, lo cual implicaría evaluar al maestro en relación con las problemáticas que enfrenta (curricular, didáctica, educativa), con los escenarios en que se desenvuelve e impacta (Institución, familia, comunidad, aula), y con aspectos relacionados con el conocimiento, el manejo de los recursos, su habilidad para contextualizar el conocimiento, el manejo de los recursos, su habilidad para contextualizar el conocimiento en la realidad de la escuela y trascenderlo.(p.90)

En este texto, Tras la excelencia docente: cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos; García, Maldonado, Perry, Rodríguez, & Saavedra (2014) propone una serie de elementos para la evaluación de desempeño del docente:

> La evaluación para el mejoramiento continuo. Se propone fortalecer los mecanismos de evaluación para que generen información que pueda ser utilizada para el mejoramiento continuo de la labor docente. Se propone un sistema de evaluación detallado personalizado e integral multidimensional, que provenga de diversas fuentes (además del rector, la evaluación debe incluir autoevaluación, evaluación de pares con observación de clase y encuesta a estudiantes) y que dé cuenta de la efectividad del docente en la enseñanza. Esto permitirá: i) entregar retroalimentación detallada al docente para el diseño de estrategias de mejoramiento, ii) identificar necesidades concretas de formación y apoyo a los docentes para desempeñar mejor su labor, iii) identificar maestros sobresalientes para que puedan convertirse en mentores y pares evaluadores, y de esta forma ser premiados por su labor con bonificaciones y becas. (p.3)

A nivel de América Latina la mirada a la evaluación ha ido dando cambios significativos que permiten mejorar la calidad de la educación. En el artículo titulado, La evaluación y las Reformas Educativas en América Latina, Martinic (2010), expresa:

> En las últimas dos décadas hay cambios en las teorías y métodos de la evaluación educativa. De un paradigma positivista se transita a otro interpretativo. De una teoría de aprendizaje conductista a otra constructivista. De un énfasis en los insumos y factores externos se pasa a una preocupación central por los procesos escolares y las prácticas pedagógicas de la sala de clase. (p.38)

Por otra parte, Martínez. (2013), en su trabajo, El futuro de la Evaluación Educativa, hace una descripción de la evaluación docente en México y América Latina y dice:

> Las visiones negativas de la situación educativa suelen tener una idea también demasiado simple de la evaluación y de lo que habría que hacer para conseguir que la calidad educativa mejore. Muchos críticos no tienen conciencia de lo difícil que es alcanzar buenos resultados con alumnos de origen social desfavorable, y es frecuente que vean con simpatía estrategias simplistas. Lo indispensable para que la calidad mejore es un trabajo intenso y bien orientado por parte de maestros y escuelas, con apoyo del resto de la sociedad, por ello, ayudan muchas cosas, incluyendo buenas evaluaciones. (p.10)

En el texto del MIDE UC, Centro de Medición Pontificia Universidad Católica de Chile, luego de aproximadamente ocho años de la implementación de la evaluación de desempeño de los docentes de chile, en su capítulo 4 permite conocer los principales resultados generados por la evaluación y estos fueron las conclusiones:

> A nivel de los establecimientos escolares, también observamos que el proceso de evaluación produce efectos mayoritariamente positivos, por ejemplo, promoviendo la colaboración entre pares y la reflexión de los resultados. A nivel individual, en cambio, los efectos son mixtos. No obstante, los profesores generalmente reconocen que existen también importantes beneficios del proceso de evaluación, sobre todo de la elaboración del Portafolio, en términos de la revisión y actualización de sus prácticas.

Mientras algunos podrían opinar negativamente del programa por la sola mención de uno o dos resultados negativos, otros podrían considerar esto como algo esperable y al mismo tiempo subyugarlos a los resultados positivos. Y una tercera posición insistirá en la necesidad de

completar la información pendiente con nuevos estudios antes de emitir un juicio conclusivo acerca de la validez del sistema de evaluación.

> Recogiendo la idea de Cronbach de que la validación es un proceso "largo, incluso interminable" (1989, p.151), estamos conscientes de que siempre habrá más y mejor evidencia que recoger y analizar y nuevos estudios que realizar. (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2011, págs. 174-175)

Cuevas & Moreno (2016), en su artículo, analizan cómo sigue México, a través de su reforma educativa, las políticas de evaluación docente sugeridas por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) indica:

> Con respecto de la permanencia en las funciones docentes se consideró que los maestros cada cuatro años tendrían que refrendarla por medio de una evaluación, de no lograrlo se les retiraría del servicio. A partir de agosto de 2015 comenzó la evaluación para la permanencia docente, para la cual los maestros debieron cubrir los siguientes requisitos: a) un informe de compromiso docente elaborado por el director escolar; b) un expediente de cuatro ejemplos representativos desarrollado con los alumnos para el logro de sus aprendizajes (lengua o matemáticas); c) un examen de 25 de casos parecidos a los que se enfrenta cotidianamente el maestro; y d) una planeación didáctica argumentada. (p.14)

Tantaleán, Vargas, & López (2016), demuestran en su investigación la influencia del monitoreo pedagógico en el desempeño profesional de los docentes; esta investigación utilizó una metodología Cuasi Experimental y llegó a las siguientes conclusiones:

> Definitivamente el monitoreo pedagógico influye positivamente en el desempeño profesional de los docentes, aun sin las tareas de acompañamiento y capacitación. El nivel

> de desempeño profesional de los docentes depende de la exigencia durante el monitoreo pedagógico y de las acciones programadas a partir del análisis responsable de los resultados de éste. La atención de las deficiencias pedagógicas depende mucho del reconocimiento y aceptación de estas, por lo que un estudio situacional correcto, permite fundamentar y convencer a los docentes de la existencia de sus aciertos y limitaciones pedagógicas. (p.7)

2.2 Competencia docente

Uno de los objetivos que se tiene en este trabajo es crear un modelo de evaluación del desempeño docente que permita evaluar la competencia del docente frente a su quehacer pedagógico. Por tal motivo, se exponen investigaciones, artículos, libros que permitan sustentar una matriz de competencias del docente de educación básica y media.

En este sentido, Tribó (2008), en el artículo, el nuevo perfil profesional de los profesores de secundaria habla que:

> Para facilitar la adquisición de las competencias profesionales específicas, el primer requisito es practicar en el aula diversos modelos de interacción que incluyan la aplicación de una gran variedad de métodos, estrategias y recursos didácticos: portafolio, tutorías, talleres interdisciplinarios, seminarios, investigaciones, estudio de casos, solución de problemas, proyectos, informes, etc. Este proceso irá acompañado por el seguimiento y la evaluación individualizada y cualitativa de los periodos de prácticas profesionales, etapas claves que vertebran el aprendizaje por competencias. (p. 206)

Fernández (2005), en su trabajo de investigación ofrece una matriz de las competencias, subcompetencias e indicadores del docente de Educación básica, elaborada por los mismos

docentes mediante una metodología de Focus Group; entre sus conclusiones formuló una matriz del docente con 10 competencias:

> Las diez competencias seleccionadas fueron: Motivación al logro, atención centrada en el alumno, sensibilidad social, equipo de aprendizaje, agente de cambio, dominio de contenidos básicos, dominio de estrategias de aprendizaje, ambiente de aprendizaje adecuado, autoaprendizaje, características personales. (p13)

Ferrández & Sánchez, (2014), en su investigación ha determinado los perfiles profesionales en función de respuestas dadas por el profesorado de secundaria de la provincia de Castellón, la investigación se ha basado en un estudio de encuesta, cuyo cuestionario ha sido aplicado a 136 profesores de secundaria y se ha sustentado en los siguientes planteamientos:

> Perrenoud (2004), plantea diez competencias para el profesorado: 1) organizar y animar situaciones de aprendizaje; 2) gestionar la progresión de los aprendizajes; 3) elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación; 4) implicar a los alumnos en su aprendizaje y en su trabajo 5) trabajar en equipo; 6) participar en la gestión de la escuela; 7) informar e implicar a los padres; 8) utilizar las nuevas tecnologías; 9) afrontar los dilemas y los deberes éticos de la profesión y por último 10) organizar la propia formación continua.

Al respecto, según Zabalza (2007), también hace alusión a las competencias que debe poseer el profesor del siglo XXI, coincidiendo en gran medida con la propuesta de Perrenoud (2004). Además de las que sugiere el académico francés, Zabalza (2007) incluye otras como comunicarse y relacionarse con los estudiantes, así como reflexionar e investigar sobre la enseñanza.

Por otra parte, de acuerdo con Sarramona (2007), explica en uno de sus trabajos que las competencias del docente "deben incluir no sólo aspectos técnicos, sino también sociales y éticos, que impliquen la resolución de problemas profesionales con actitud crítica y constructiva" (p.35). Además, afirma que la reflexión y concreción de las mismas debe servir para establecer las metas de la formación (inicial y permanente) del profesorado.

Por su parte, Moreno & Pozo (2007) definen cuatro ámbitos competenciales: "educativo (gestión el conocimiento y el aprendizaje), profesional (acceso al mundo laboral y eficacia como trabajador), comunitario (educación en la convivencia y relaciones interpersonales) y personal (autoestima y control emocional)". (p.3)

Por consiguiente, de acuerdo con Camargo & Pardo (2008), refieren la definición de educador para la ley colombiana: "El orientador, en los establecimientos educativos, de un proceso de formación enseñanza y aprendizaje de los educandos, acorde a las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y de la sociedad" (Ministerio de Educación Nacional, 1998, Art. 104).

Asimismo, García & Zurita (2014), en su artículo las Competencias del docente en el siglo XXI, nos quiere demostrar que el docente se tiene que situar en un plano reflexivo sobre su actuación como maestro para poder concluir:

> El docente debe mejorar su práctica, tratar de estar en constante autocrítica, renovándose como maestro, mejorando de manera constante, preparándose para su formación, entrando en un proceso de educación continua. Tratando de esta forma sacar el mayor provecho a nuestros conocimientos y el principal beneficiado con esto, sean los alumnos, ya que ellos

> podrán ser formados como personas capaces, y con los conocimientos necesarios para afrontar cualquier tipo de problemática que se le presente. (p. 32-33)

2.3 Calidad Educativa

En la Investigación realizada por, Candela (1999), Prácticas discursivas en el aula y calidad educativa, se realizó en varios salones de escuelas primarias de una zona marginal en la ciudad de México, a través de observación de clases de ciencias, registro etnográfico, video y grabación se pudo concluir:

> A partir de los análisis presentados se puede considerar que muchas de las actitudes docentes, como la de retomar el conocimiento de los alumnos, aceptar versiones alternativas, devolver preguntas, pedir argumentos, aceptar cuestionamientos y buscar consensos en vez de su punto de vista, implican un respeto y confianza en los niños además de construir discursivamente el lugar de los alumnos como sujetos conocedores con capacidad de razonar y argumentar para desarrollar su conocimiento. De esta manera el conocimiento más que ser impuesto por la autoridad de los maestros o por el contenido del texto es el producto de una negociación entre ambas partes. (p.294)

Gómez (2004), en su artículo ha querido efectuar un análisis acerca del enfoque actual sobre la calidad educativa y concluye:

> La calidad educativa debería medirse por la índole y la extensión de las contribuciones de la escuela al desarrollo económico y social sostenible de las comunidades donde se inserta, a través de la formación de capital humano (habilidades individuales) y capital social (redes sociales) (OECD, 2001).

> Esto se logrará en la medida en que la escuela cuente con un liderazgo efectivo; establecer un currículo pertinente y relevante a las circunstancias de la vida de los estudiantes y las necesidades sociales; diseñar, aplicar y evaluar procesos de enseñanza, construir relaciones con la comunidad donde opera; generar procesos para convocar al sector productivo, público y privado; lograr que los niños y jóvenes accedan a la escuela, contar con recurso humano preparado y con ambientes laborales de calidad; ayudar a reducir la brecha de la inequidad. (p.80-81)

Bodero (2014), en su artículo, El impacto de la calidad educativa, nos presenta un análisis sobre la complejidad de la calidad educativa y afirma:

> La calidad educativa es una filosofía que, involucrando a toda la comunidad educativa, implica y compromete a todos en un proyecto común en el que se deposita toda expectativa de mejora y progreso. No debería ser asimilada a la eficiencia puesto que la calidad va más allá del rendimiento más o menos alto. (p.116)

También en este artículo nos señala los principios de la calidad educativa para tenerlos en cuenta a la hora de evaluar los procesos educativos:

> La calidad educativa cuenta con principios resaltantes como:
>
> • La estructura del sistema educativo y la configuración y adaptación del currículo a las diversas aptitudes, intereses y expectativas de los alumnos.
>
> • La función docente, garantizando las condiciones que permitan a los profesores el desarrollo de su labor, su formación inicial y permanente y su reconocimiento profesional.

• La evaluación del sistema educativo, de los centros y del rendimiento de los alumnos, de acuerdo con los estándares establecidos en los países del entorno europeo.

• El fortalecimiento institucional de los centros educativos, mediante el refuerzo de su autonomía, la profesionalización de la dirección y un sistema de verificación de los procesos y los resultados.

• La determinación de las competencias y responsabilidades de los distintos sectores de la comunidad educativa, el clima de estudio y la convivencia en los centros escolares. (Ob. Cit., p.113-114)

Además, nos pone de relieve los identificadores de calidad:

Los identificadores o indicadores de calidad de una institución educativa son aquellos componentes que, relacionados con el producto o servicio conseguido, con la apreciación sobre el mismo y con los procesos de funcionamiento, permiten determinar la medida en que dicho centro educativo alcanza niveles de calidad en sus resultados.

Procesos + producto + apreciación = resultados

Los principales identificadores o indicadores de la calidad de un centro son: el producto educativo, la satisfacción de los alumnos, la satisfacción del personal que trabaja en el centro y el efecto de impacto de la educación alcanzada. (Ob. Cit., p.114)

Quintana (2018) en una investigación de tipo cualitativa interpretativa con enfoque hermenéutica, realiza una deducción hermenéutica y llega a la conclusión de que:

Los seres humanos construyen permanentemente ideas y juicios. La calidad es un tipo de juicio en el que se otorga un valor de satisfacción de una necesidad, una expectativa o un

> deseo. Estos juicios se pueden hacer respecto de objetos o de representaciones del mundo de la vida. Estos objetos y representaciones tienen una capacidad inherente de ser, es decir, una potencialidad determinada por sus propias condiciones de existencia. Es importante recalcar en este punto que la calidad no es un juicio sobre el objeto o representación en sí mismos, sino respecto de las expectativas, necesidades y deseos que estos incitan en una persona o comunidad. La calidad no existe hasta que el objeto o representación se compara con una expectativa, necesidad o deseo. (p.267)

En esta investigación concluye lo siguiente:

El principal propósito que oficialmente se le otorga a la gestión escolar es la búsqueda de la calidad educativa; sin embargo, es evidente que la insuficiente comprensión de estos dos conceptos y su forma de relacionarse con la realidad educativa y la fundamentación pedagógica acarrean dinámicas que conducen a las instituciones a aparentar mejoras y terminan por obstaculizar los procesos de maduración que pueden tener las instituciones que asumen con rigor sus expectativas y necesidades. El mejoramiento de la calidad de la educación está, por lo tanto, condicionado al reconocimiento de las posibilidades reales que tienen las instituciones en el entorno sociocultural en el que se encuentran y al respeto por el proceso de maduración que debe tomar; de esta manera, cada institución puede concentrar acciones en aquello que sí puede hacer y, gracias a ello, ganar la madurez que gradualmente le permita mover esos límites.

2.4 Pregunta problema de la investigación

Con el panorama del contexto del estudio analizado tanto nacional como internacional, se evidencian carencias en la evaluación docente del Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas. Con base en lo anterior, se plantea la siguiente pregunta de Investigación:

¿Cuál es el modelo de evaluación docente corazonista que desarrolle un crecimiento personal en el docente y permita mejorar la calidad educativa del Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas?

2.5 Justificación de la investigación

En el contexto del Colegio que se está investigando, podemos identificar falencias en la evaluación de desempeño que se realiza en la Institución. Por tal motivo, se ve una necesidad de analizar, de proponer y de llegar a acuerdos en la manera cómo se evalúa a los docentes y que esta evaluación no sea punitiva sino formativa, para que los docentes crezcan significativamente en su quehacer docente y que este crecimiento permita mayor calidad en los procesos del Colegio.

En un principio, se tiene que analizar cuál es el estilo de educación del Instituto de Hermanos del Sagrado Corazón, teniendo esto, se requiere evaluar si los procesos que se llevan en el Colegio se sincronizan con el estilo educativo de los hermanos y luego podremos llegar a la conclusión si nuestra evaluación es pertinente o está desfasada con lo que se está pidiendo a los profesores y de esta manera construir una propuesta de evaluación que se ajuste al lineamiento institucional y que el docente encuentre pertinente para su crecimiento profesional.

Para esta tarea, Montenegro Aldana (2007), afirma que: “Se requiere consenso entre las comunidades docentes y las autoridades educativas para determinar qué se evalúa, cuándo, cómo, por qué y para qué” (p.29). En la evaluación de la práctica docente o en cualquier otra práctica se necesita claridad, desde el principio, sobre el rol que se va a desempeñar y sobre ese rol se debe saber cómo y para qué me van a evaluar. Además de esto es pertinente que se hagan

acuerdos entre las partes, para que los procesos de evaluación nos lleven a una mejora continua de nuestra práctica pedagógica y en la calidad educativa de la Institución.

Al identificar la necesidad de una evaluación pertinente en nuestra institución educativa, esto nos lleva a que interactúen todos los actores de este proceso educativo para lograr una evaluación acorde al estilo educativo de la Institución y por eso Leticia & Reyes, (2008), expresa que:

> Al implementar un proceso de evaluación es conveniente identificar las políticas nacionales o internacionales que se atienden y la forma en que éstas, en combinación con las características particulares de cada institución, orientan el proceso de evaluación docente. Por ello, es necesario recabar la memoria histórica de los procesos de evaluación en la propia institución, para analizar el impacto en la comunidad y conocer aquellos elementos que derivaron en un funcionamiento adecuado del proceso y los que se han de mejorar. (p.3)

Luego, de tener identificado el contexto y claridad en los procesos que se quieren evaluar, es importante definir qué modelo se va a utilizar, para medir a los docentes como, Montenegro Aldana (2007) nos afirma que: “Valdés caracteriza cuatro tendencias de los modelos de evaluación del desempeño: modelo centrado en el perfil del maestro, modelo centrado en los resultados obtenidos, modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y modelo de la práctica reflexiva”. (p.31) A partir de estos modelos es necesario definir la tendencia del modelo de evaluación docente.

Se ha analizado que, a lo largo de los últimos años, en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas, se ha hecho una evaluación centrada en la observación subjetiva del docente en clase y del nivel de inconformidades que manifiestan los padres o los estudiantes.

Por eso se cree que es pertinente este estudio, ya que, vemos la necesidad de alinear lo que pretenden las directivas del colegio, los docentes, los padres de familia, los estudiantes y la sociedad en que vivimos. Además, vemos la necesidad de que el docente se sienta retado a mejorar en sus prácticas pedagógicas, actualizar sus conocimientos y formas de enseñar. Tenemos la certeza que si de manera personal se mejoran las capacidades y habilidades del profesor lograremos mejorar la calidad del colegio.

Lograr una buena evaluación docente tiene unas consecuencias interesantes para el proceso que realizamos en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas como Leticia & Reyes (2008), da a entender:

> Una buena evaluación se hace con motivación intrínseca; los docentes participamos en ella, movidos por el interés de obtener información para mejorar nuestro desempeño y prestar así, un mejor servicio educativo. Esto contribuiría a la autorrealización personal, la satisfacción de hacer bien las cosas; generar también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actuamos. (p.26)

Definitivamente, realizar una adecuada evaluación docente puede contribuir a una mejora sustancial en los procesos de enseñanza del colegio, además potencia otros aspectos que son relevantes para la sociedad, por tal motivo vemos muy pertinente realizar un modelo de evaluación del desempeño del docente, ya que nos permitirá responder a la sociedad de hoy.

2.6 Objetivos de estudio

Para el logro de esta investigación se plantearon los siguientes objetivos.

2.6.1 Objetivo general

Plantear una propuesta de evaluación docente corazonista que permita el desarrollo y crecimiento permanente de la calidad de los docentes del Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas.

2.6.2 Objetivos Específicos

- Contrastar la evaluación docente que se hace en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas, mediante una encuesta y grupos focales.
- Identificar oportunidades de mejora en el proceso de evaluación del desempeño docente, a través de los instrumentos aplicados.
- Realizar un modelo de evaluación docente corazonista que permita, el crecimiento en el desempeño del profesor según la identidad corazonista, a través de los resultados que se generan en la encuesta y grupos focales.

2.7 Supuestos teóricos:

A continuación, se plantean los supuestos teóricos de este estudio:

- La evaluación de los procesos pedagógicos mejora la calidad educativa de la institución.
- Cuando se plantean propuestas de evaluación docente, donde se tiene en cuenta a todos los actores, se incentiva la preparación académica de los docentes y las prácticas significativas en el aula de clase.
- La evaluación docente debe ser formativa, que retroalimente, sea reflexiva, analítica, congruente y valorativa, para que realmente mejore la calidad de la práctica pedagógica.

Capítulo III

Marco Teórico

Para el trabajo de Investigación denominado Evaluación del desempeño docente corazonista que contribuya al mejoramiento de la calidad educativa que ofrece el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas, se adelantó una revisión conceptual; de esa manera, se describen estos hallazgos teóricos, desde tres (3) categorías básicas: evaluación docente; competencia docente y calidad educativa. De otro lado, se describirán los referentes legales que existen actualmente.

Al ver la necesidad de plantear una evaluación docente surgen interrogantes y variables que se quiere analizar para realizar una propuesta que permita mejorar las habilidades del docente, mejorar el clima convivencial de los docentes con las directivas, con los estudiantes y con los padres de familia, y, por supuesto, mejorar los procesos educativos de la Institución, para ello, vamos a mirar varias investigaciones que se han realizado sobre estas categorías.

3.1 Evaluación docente

Cuando se explora el tema de la evaluación docente se desea encontrar el camino que permita ser certero, objetivo y justo al evaluar a un docente por eso es fundamental, tener en cuenta, los trabajos que se han hecho en esta materia a nivel internacional y así respaldar la propuesta que nos interesa realizar.

En el libro, La evaluación docente en Chile (Manzi, J., González, R., & Sun, Y., 2011), describe cómo, en la región, se han quedado anclados en el pasado, a pesar de que se han creado ciertas estrategias que favorecen esta evaluación:

> La mayor parte de los sistemas educativos de la región continúan funcionando con procedimientos de supervisión propios del siglo XIX, basados en la visita al aula de un supervisor o director y la posterior elaboración de un informe, sin criterios ni instrumentos explícitos. Este es el caso, por ejemplo, de Argentina y Uruguay. En muchos países ni siquiera se realizan este tipo de visitas, con lo cual la mayoría de los docentes trabajan en forma aislada, sin ningún tipo de escrutinio externo sobre sus prácticas. Algunos países, como Perú y Ecuador, han comenzado por algunas cuestiones más elementales, como evaluar los conocimientos de los docentes que ingresan a la profesión.
>
> En este sentido, en Chile, el programa INICIA hace lo propio con los egresados de las carreras de pedagogía. Otra experiencia que está siendo explorada en países como Perú y El Salvador, es la construcción de la figura del acompañante didáctico o asesor pedagógico. En varios países se han impulsado sistemas de reconocimiento a los buenos docentes a través de premios. Si bien es muy importante reconocer e incentivar a los buenos docentes, la debilidad de este último enfoque es que, por lo general, no incluye una estrategia destinada a mejorar la práctica del conjunto de la profesión. (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2011, p. 222)

La práctica de la docencia se evalúa teniendo, en cuenta, las necesidades que tiene el contexto donde se desarrolla la labor y el proceso de medición que se lleva a cabo.

Todo este panorama lleva a tener certeza de que, como lo dice (Quiriz Badillo, 2019) “Cabe destacar que para lograr que los maestros tengan interés y entusiasmo en su labor docente, la evaluación a la cual son sometidos debe ser formativa, que retroalimente, sea reflexiva, analítica, congruente y valorativa” (p.112)

Teniendo presente este panorama se ve la importancia de que podamos estudiar y profundizar sobre la evaluación docente y determinar cuál puede ser la mejor manera para medir la calidad del proceso que realiza un docente en su práctica. En este libro sobre la evaluación del docente en Chile muestra cómo debemos ser capaces de realizar una medición desde diferentes fuentes y la importancia de hacer un análisis con todos estos elementos.

> Impone la necesidad de desarrollar instrumentos de medición capaces de establecer el nivel real de desempeño de los profesores utilizando para ello múltiples fuentes: el juicio del propio evaluado, evidencia directa de su labor en aula y el reporte de pares y supervisores. (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2011, p. 9)

En esta investigación se quiere establecer instrumentos que permitan evaluar de manera formativa a los profesores del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas y lograr que no se convierta en un elemento amenazador, sino que permita el crecimiento profesional del docente y así lograr mejorar en los procesos educativos de la Institución, por eso:

> El problema que se plantea en la evaluación docente es que sus consecuencias determinan fuertemente la actitud de los profesores hacia la misma. Si la evaluación tendrá consecuencias, el docente evitará mostrar debilidades e, incluso, podrá llegar a simular comportamientos apropiados a lo esperado como buen desempeño (algo que puede lograrse en algunos aspectos como, por ejemplo, copiando partes del portafolio, pero no en otros como, por ejemplo, respondiendo en forma apropiada a las preguntas de los estudiantes en el aula). Si la evaluación no tiene consecuencias directas y es exclusivamente un sistema de orientación para el desarrollo profesional, el docente se sentirá más libre para mostrar sus dificultades y aprender de las mismas. Pero la ausencia de consecuencias puede dar lugar a que buena parte de los docentes simplemente ignoren el sistema. Es una

> contradicción intrínseca a la condición humana. (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2011, p. 226)

Es fundamental entender que la tarea de la evaluación del docente es complicada y debe ser cuidadosos para lograr el objetivo, así nos lo expresa, Romo (2013): "La evaluación de desempeño docente es una tarea compleja, ya que implica preparar y ponderar a los docentes en el desarrollo de sus saberes y habilidades de manera eficiente en el aula" (p.53). Además, se debe tener presente varias variables que permitan una evaluación más pertinente y oportuna como nos lo dice una investigación realizada en México:

> La enseñanza y la práctica docente constituyen en sí mismas constructos complejos y multidimensionales. La enseñanza comprende una variedad de procesos e interacciones dentro y fuera del aula; algunos son de naturaleza más sustantiva (contenidos y habilidades), otros se relacionan con los aspectos prácticos del trabajo en aula (rutinas diarias y manejo de clase) y otros se vinculan a los aspectos psicológicos de las interacciones entre el maestro y el estudiante (por ejemplo, motivación, respeto y retroalimentación) (Martínez, 2013, p. 7)

Definitivamente esta contradicción nos plantea una necesidad de definir de una manera clara y concisa qué queremos de la evaluación al docente y permitir llegar a un punto medio donde se logre el interés del docente y sea un mecanismo que ayude en el discernimiento constante de los directivos de la Institución, por lo tanto, leyendo esta investigación de la evaluación del docente en Chile, podemos descubrir unos elementos que permitirán enfocar la investigación que estamos realizando: "La evaluación docente debe definir con claridad: ¿Qué es lo que debe ser objeto de evaluación? ¿Qué tipo de consecuencias debería tener la

> evaluación y qué usos dar a sus resultados? ¿Quiénes y cómo llevar adelante los procesos de evaluación?" (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2011, p. 224)

Al mirar todo el tema de la evaluación del docente no se puede dejar aún lado la importancia de dar a conocer los resultados de la evaluación, como parte esencial de todo el proceso, ya que sin esta parte del proceso no se logran los objetivos planteados, esto nos lo afirma la investigación que se realizó en Chile frente a la evaluación del docente, que dice:

> Otro desafío no menos importante es el desarrollo de métodos que permitan informar los resultados de la evaluación de modo que ésta cumpla con su propósito formativo y de retroalimentación para los docentes, así como para sus directivos y el sistema educacional en su conjunto. (Pontificia Universidad Católica de Chile, 2011, p. 9)

Definitivamente, la evaluación docente tiene que llevarnos a estimular al docente a prepararse cada día más para desempeñar su papel dentro del aula de clase, por eso, Lema (2016) dice:

> La evaluación ha de comprenderse como proceso y resultado que estimule la transformación de los profesionales, por medio de un sistema de relaciones e interrelaciones de carácter personal y profesional que garantice y evalúe con integridad, objetividad, pertinencia y calidad los resultados que se van alcanzando, constituyéndose en un proceso estimulador de la excelencia profesional. (p.32)

Asimismo, en la evaluación docente se debe incluir diferentes ópticas, ya que, en el quehacer docente intervienen varios factores, como nos lo dice, Lema (2016):

> En el proceso de evaluación de un docente deben participar diferentes agencias o agentes que se relacionan con su desempeño, los cuales influyen de una manera u otra en su actuación profesional y en su evaluación, dígase los estudiantes, la familia, los compañeros de trabajo, los procesos de comunicación social, la institución. A su vez el buen desempeño profesional del docente es vital para el desarrollo social. (p.32)

Por otro lado, la ley General de Educación, ley 115 de 1994, establece un sistema de evaluación con el fin de velar por la calidad y el cumplimiento de los fines de la educación. En el artículo 80, de la ley general de educación, se explica que "el Sistema diseñará y aplicará criterios y procedimientos para evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los docentes directivos", entre otros aspectos.

De esa manera, en el artículo 81, de la Ley general de educación, nos habla de la periodicidad de la evaluación: "los educadores presentarán un examen de idoneidad académica en el área de su especialidad docente y de actualización pedagógica y profesional, cada seis (6) años"

En el artículo 84, de la Ley General de Educación, también nos habla de una evaluación que se realiza en el final del año: "En todas las instituciones educativas se llevará a cabo al finalizar cada año lectivo una evaluación de todo el personal docente, administrativo, sus recursos pedagógicos y su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte".

En el Decreto- Ley 1278 de 2002, se establece el objeto del Estatuto de Profesionalización Docente, el cual plantea:

> El presente decreto tiene por objeto establecer el Estatuto de Profesionalización Docente que regulará las relaciones del Estado con los educadores a su servicio, garantizando que

> la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.(MEN, 2002, p. 1)

El decreto 1278 de 2002, capítulo VI, se indica que:

> El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.
>
> La evaluación verificará que, en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.
>
> Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados.

El decreto antes mencionado, hace ver que el docente aparte, de estar capacitado para el desempeño de sus funciones, debe ser evaluado por los superiores a la hora de verificar su labor con los estudiantes en el aula de clase, de acuerdo con el área de conocimiento que éste imparta.

Entre tanto, la evaluación de desempeño fue reglamentada con el Decreto 3782 del 2007, que en su concepto dice textualmente:

> La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es 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. Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales". (MEN, 2007)

Es importante resaltar que en Colombia la evaluación del desempeño docente se diferencia entre el sector privado y el sector público. El sector privado tiene cierta autonomía para realizar la evaluación, ya que puede realizar un esquema de evaluación propio, que introduzca de una u otra manera los elementos de evaluación que nos habla el ministerio. Es importante mencionar que en el sector privado no hay un estatuto docente unificado, sino que según las características propias de cada establecimiento. El decreto 1278, en el artículo 68, nos dice:

> El régimen laboral aplicable a los educadores de los establecimientos educativos privados será el establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y en los reglamentos internos.
>
> Los establecimientos educativos privados sólo podrán vincular a su planta docente personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica, de acuerdo con lo dispuesto por el sistema de inspección, vigilancia y control de la educación y las normas reglamentarias que expida el Gobierno Nacional sobre el funcionamiento de este tipo de instituciones, para garantizar la idoneidad de estas y la calidad de la educación ofrecida.

Para realizar una evaluación docente corazonista, que sea pertinente, tenemos que procurar que todos nuestros colaboradores, en especial nuestros docentes, conozcan claramente

nuestro modelo de enseñanza y los valores que queremos vivir y transmitir a nuestros estudiantes, además es importante que se elabore un instrumento que permita evaluar de manera concreta los valores y el modelo de enseñanza que se quiere vivir dentro de la Institución. Así nos lo expresa, Mendoza (2008):

> La visión y misión de cada institución supone un método de enseñanza, el cual debe ser conocido y promovido por todo el cuerpo docente; una forma de verificar que lo propuesto por la institución se está llevando a cabo, y que el desempeño docente se rige por un determinado método, es permitir evaluarlo a través de un instrumento que tenga claramente definidas las competencias del docente en dicha metodología. (p. 228)

3.2 Competencia docente

A lo largo de estos últimos años se ha venido planteando una discusión muy importante en el ámbito educativo, que tiene que ver con las características del docente del siglo XXI y esto conecta con esas competencias que se deben tener para desarrollar una labor que inspire y se adapte a las circunstancias actuales de nuestra sociedad.

Al hablar de competencia docente nos remite hacia el contexto donde se está realizando la práctica educativa, ya que, es ésta la que marca hacia dónde queremos ir con el proceso de enseñanza y cuál es el enfoque docente que se quiere seleccionar para llegar a la meta que se plantea, ellos nos dicen:

> Esas competencias docentes, particulares de una práctica docente, están en función de aquello específico de una actividad y de una realidad dada. Entonces para responder a la pregunta sobre ¿cuántas y cuáles deben ser las competencias docentes? tendríamos que hacernos otra pregunta ¿para qué tipo o estilo de práctica docente? Así, la cuestión de

> ¿cómo definir cuáles son las competencias docentes? Tendría que ver con las características de la práctica docente en la cual queremos que se desarrollen esas competencias. (Guzmán & Marín, 2011, pág. 156)

Por esta razón, vemos la importancia que tiene el ubicarnos en un contexto educativo para poder afinar qué necesidades y qué competencias se deben desarrollar en los docentes, sin perder el contexto nacional e internacional, ya que, se tiene que profundizar qué necesita la educación en el mundo de hoy.

A la hora de evaluar las competencias del docente es necesario que podamos ir más allá de prácticas que perdieron vigencia y que desafortunadamente se han quedado en las prácticas que se vivencian en el aula y por ello:

> Este planteamiento obliga a fundamentar una evaluación de la competencia a partir de la observación de la multiplicidad de desempeños que se dan en los contextos de interacción pedagógica en el proceso de formación profesional. Nieto y Díaz (2009); esto es, evaluar lo que las personas hacen, identificar la coherencia entre lo conceptual y lo procedural, entender cómo ocurre su desempeño en un contexto y en una situación determinada. En suma, para determinar el nivel de competencia que un profesional de la docencia tiene, es necesario observar sus desempeños o hacer acopio de sus evidencias. (Guzmán & Marín, 2011, pág. 158)

La evaluación de las competencias de los docentes genera grandes desafíos y en el mundo actual existen cambios inesperados que hacen repensar constantemente nuestro modelo de educación y las competencias que un docente integra en su práctica para responder de manera satisfactoria lo que la sociedad de hoy pide de los docentes.

> La permanente necesidad de mejora de la acción docente, unida a las exigencias más acuciantes de la sociedad de conocimiento ponen de manifiesto una necesaria revisión y reflexión sobre las competencias docentes que se ponen en juego para preparar al alumnado. (Martínez M., 2018, pág. 3)

Podemos darnos cuenta de que el docente de hoy tiene el compromiso de revisar constantemente sus competencias, ya que vivimos en una sociedad acelerada que genera cambios significativos en tiempos cortos. Al respecto, de acuerdo con Martínez (2018), refiere que "los esfuerzos por avanzar en la creación de herramientas y procesos que faciliten las adaptaciones de las actuaciones docentes a las necesidades educativas de los estudiantes han de ser intensos y constantes" (p. 25). Es decir, el maestro tiene que mirar su práctica de una manera objetiva, teniendo en cuenta, que la práctica que se hace hoy no tiene el mismo efecto en un año, por lo tanto, es un reto para los maestros ir modificando su práctica y capacitándose de manera constante, ya que, si no se hace no se logrará una práctica educativa significativa.

El docente del siglo XXI, se configura como un profesional atento a todas las posibilidades para hacer atractivo el proceso de enseñanza-aprendizaje, en su desempeño, por lo que

> Debe ser un profesional capaz de reflexionar críticamente su práctica pedagógica, en busca de guiar a sus estudiantes al logro de competencias necesarias para la inserción en la sociedad en permanente evolución, que demanda competencias docentes que se configuren desde lo humano y lo profesional. (Hernández, Recalde, & Luna, 2015, pág. 76)

El docente constantemente está envuelto en una dinámica de cambios que llevan a considerar la importancia de la reflexión de su quehacer pedagógico y en esa dinámica no solo se

considera el tema profesional y sus elementos técnicos, además de eso, se debe analizar toda la dinámica humana actual, para poder lograr que la práctica pedagógica sea exitosa.

En el ámbito del colegio que estamos estudiando podemos notar que una gran mayoría de profesores se interesan en mejorar su práctica pedagógica, pero encontramos algunos profesores que se acostumbran al sistema y no son capaces de reflexionar sobre las dinámicas que existen en la sociedad de hoy y no miran si su clase impacta las necesidades del estudiante, por eso podemos decir que este docente: "se limita a preparar un discurso de un tema y dejar trabajos de consulta o actividades grupales o individuales, una estrategia que no garantiza que un conocimiento se asimile, se comprenda, se critique o se transforme". (Hernández, Recalde, & Luna, 2015, págs. 91-92)

> Asimismo, según (Palomera, Fernández-Berrocal, & Brackett, 2008) "El docente de hoy en día deberá mostrar: un buen desarrollo intelectual, moral, emocional y social y ser capaz de promoverlo en la diversidad de su alumnado, además de saber trabajar con toda la comunidad educativa, investigar en su realidad y gestiona adecuadamente en los centros" (p. 447)

Esta cita nos ayuda a generar una reflexión que permita entender la importancia de conocer las competencias básicas de un docente de una institución educativa y así poder realizar una evaluación que sea pertinente y que le genere al docente una serie de herramientas que le ayuden a fortalecer su quehacer profesional. La evaluación docente se debería mirar desde una óptica formativa y así poder generar una formación pertinente para resolver las situaciones concretas que vive el docente de hoy "en el momento actual no podemos seguir considerando a los docentes como almacenes del saber y por lo tanto dispensadores omnipotentes del conocimiento". (Fernández R., 2008) Esto nos lleva a considerar que las competencias del

docente se tienen que centrar en unas muy diferentes, por eso se hace necesario hacer un perfil con las características que permita entender cuál es el rol del maestro de hoy.

> Según, Escolano Benito (1996) al definir la profesión docente, lo hace en torno a tres papeles básicos, el primero es un papel técnico, que permite identificar a los docentes como expertos habilitados para guiar el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas de reconocida solvencia. El segundo papel se asocia a los aspectos éticos y socializadores de la profesión. El docente es un agente de primer orden en el proceso de socialización metódica de los menores en el tejido social y el tercer papel del profesor se vincula a la satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar.

> Podemos inferir una gran necesidad de rediseñar las habilidades y competencias del docente del siglo XXI, ya que las tecnologías y la manera como aprenden los estudiantes ha cambiado de una manera vertiginosa, el docente no es la fuente principal del conocimiento, ahora es un facilitador, por lo tanto, las dinámicas del aula cambian y las necesidades de los estudiantes son diferentes. “Los profesionales que se dediquen a la docencia deben tener vocación por la enseñanza, deben ser personas que disfruten transmitiendo, que se entusiasmen, que se diviertan y que se relajen impartiendo clase”. (Rodríguez, 2006, pág. 2)

Existen competencias y habilidades que se tienen que formar en los docentes desde el comienzo de sus estudios y si no se han formado tenemos que llevarlos a que se capaciten y las adquieran. Entendemos que las dinámicas humanas son complejas y que en ocasiones no se logra el objetivo total, pero esos avances, nos pueden llevar a fortalecerlos y a mejorar sus prácticas pedagógicas y permitir mejorar la calidad de educación que ofrecemos a nuestros estudiantes.

> Los docentes actuales necesitan un cambio de actitud respecto a tiempos pasados, necesitan una actitud positiva, frente a los obstáculos. Los alumnos ya no valoran al profesional de prestigio en su materia sin experiencia docente o al teórico que imparte lecciones magistrales, los alumnos valoran el intercambio de experiencias, los ejemplos, las preguntas que hacen reflexionar, los casos prácticos. (Rodríguez, 2006, pág. 3)

Un nuevo reto en la educación ha sido todo el tema de tecnologías del aprendizaje y del conocimiento, que está permitiendo avanzar en un cambio significativo en el quehacer del docente.

> El que los docentes adquieran e interioricen las competencias requeridas para contender con las demandas de la profesión en el actual milenio, no solo es una cuestión de iniciativa y renovación personal. Se espera un uso generalizable, estratégico, contextualizado y aplicable en "la vida real" de las tecnologías, pero para ello el docente debe tener claro el tipo de cultura que se quiere propiciar en las escuelas y formar parte de ella. (Díaz Barriga, 2010)

3.3 Calidad Educativa

En este trabajo se quiere ver la importancia que tiene la evaluación docente frente a la calidad educativa. Tenemos claro que existe una evaluación en nuestros colegios y que de una u otra manera nos da elementos para mejorar el desempeño de los docentes, pero estas evaluaciones se han quedado en evaluaciones cuantitativas, que nos llevan a llamados de atención o de suspensión de los contratos laborales. Cóndor-Quuimbita & Remache-Bunci, 2019, expresa que:

> Una alternativa para mejorar la calidad de la enseñanza es renovar la calidad de los servicios educativos, a partir de la valoración cualitativa del desempeño docente en el aula. Evaluación que deja de ser cuantitativa, con carácter sancionador, para constituirse en un proceso de crecimiento personal y profesional que rompe las barreras de la resistencia a ser observado (p. 119).

Para alcanzar una alta calidad educativa es necesario que veamos los factores que realmente permiten que se logre el objetivo que nos trazamos como Institución Educativa. Tenemos claridad que para mejorar y fortalecer nuestros procesos se requiere formación, una evaluación pertinente y estar a la vanguardia de lo que nos pide la sociedad de hoy, Los diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI, son:

> El foco en la pertinencia personal y social; La convicción, la estima y la autoestima de los involucrados; La fortaleza ética y profesional de los maestros y profesores; la capacidad de conducción de los directores e inspectores; El trabajo en equipo dentro de la escuela y los sistemas educativos; La pluralidad y calidad de las didácticas y los mínimos materiales y los incentivos socioeconómicos y culturales. (Braslavsky, 2006, pág. 36)

Alcanzar la calidad educativa lleva un cambio de mentalidad y de un entendimiento de todas las partes a la evaluación que se hace del docente. Calatayud Salom (2014), señala que: “formar al docente en evaluación es fundamental para que ésta sea entendida como elemento decisivo para mejorar su práctica, que a su vez repercutirá en la calidad del sistema educativo y en su funcionamiento” (p.7).

Se debe tener en cuenta que el grupo de docentes de una Institución Educativa son los actores principales y directos para que se dé una mejora en la calidad educativa. Muñoz, Ríos, & Abalde, 2002, plantea que:

> El colectivo de profesorado es uno de los fundamentales sobre los que se apoya la calidad y, por ende, la evaluación del sistema educativo, siendo una actividad compleja, problemática y conflictiva, no habiendo encontrado todavía soluciones altamente satisfactorias entre las experiencias realizadas, surgiendo problemas y temores sobre su operativización. (p. 104)

Entonces es muy importante que podamos estimular la calidad de la Institución Educativa, buscando formas de que nuestros maestros comprendan que necesitan renovarse y actualizándose en los procesos que encuentran dificultades o desfases generacionales que necesitan ser estudiados, comprendidos para luego poder conectar con las realidades actuales de nuestros estudiantes y así, poder mejorar nuestros procesos. “El hecho de que la evaluación sea realmente un estímulo de la calidad o un freno a la misma dependerá, por tanto, de las características del sistema de evaluación que se utilice” (Egido, 2005, pág. 26)Cuando en una Institución Educativa queremos encontrar el punto de calidad en los procesos educativos, nos podemos sentir frustrados, ya que estamos en una sociedad que cambia rápidamente y no nos permite detenernos, Braslavsky (2006), afirma que: “el proceso de construcción de una educación de calidad no termina nunca. Cuando se avanza unos pasos, el objetivo se aleja; porque el mundo cambia y porque las demandas se incrementan” (p. 97)

En tema de la calidad educativa se ha ido transformado, en un principio, la calidad se medía con unos indicadores, que miraban el exterior y no el interior de la práctica educativa, de acuerdo con Toranzos (1996), establece que “la preocupación central ya no es únicamente

cuántos y en qué proporción asisten sino quiénes aprenden en las escuelas, qué aprenden y en qué condiciones aprenden" (p.65)

Para finalizar podemos darnos cuenta de que la calidad educativa tiene realidades que no son tan fáciles de determinar y que para avanzar tenemos que conocer de una manera objetiva todos los procesos que se realizan en una Institución Educativa, Seibold, (2000), expresa:

> La evaluación, al igual que la calidad educativa, es una realidad compleja. Depende de varios factores y no se deja acotar solamente por el indicador de un solo resultado. Sin querer describirla de un modo exhaustivo, podríamos decir que la calidad educativa de una institución escolar –para tomar una referencia concreta- puede ser evaluada de un modo integral si se tienen en cuenta, al menos, tres factores que inciden en su conformación: el sociocultural, el institucional-organizativo y el didáctico –pedagógico, que forman como un contexto concomitante. (p.226)

Las instituciones educativas son lugares donde el estudiante tiene que sentirse seguro y dónde puede explorar para encontrar el sentido de su vida, relacionarse con otros, aprender el significado del bien común y poder orientarse a cuáles son sus gustos, desarrollando sus habilidades para poder ubicarse en la sociedad de hoy. Laies (2009), manifiesta que:

> La escuela debe ser un ámbito de sentido y certidumbre en el escenario cambiante en que vivimos. Los adultos no debemos trasladar todas nuestras dudas a los niños y jóvenes. Es preciso renovar el pacto entre padres y maestros, el pacto de cada uno consigo mismo y con el lugar que debe ocupar en la sociedad, de modo que los alumnos cuenten con referencias. Una escuela en la que esto ocurra será una escuela de calidad. (p.42)

Capítulo IV

Metodología

Este proyecto de investigación optó por un **enfoque cualitativo**, el cual como lo resalta, Guerrero (2016), “la investigación cualitativa se centra en comprender y profundizar los fenómenos, analizándolos desde el punto de vista de los participantes en su ambiente y en relación con los aspectos que los rodean” p. 2 . Por ello, el fenómeno que se ha comprendido y profundizado es el de la evaluación docente en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonista.

Con este enfoque cualitativo, se pretende comprender la perspectiva de los docentes del colegio, frente a la evaluación que se les hace de su trabajo, profundizando los hechos que los rodean, ahondar en sus experiencias, opiniones, como lo presenta, Guerrero (2016), conociendo, de esta forma, cómo subjetivamente perciben la realidad de la evaluación de su quehacer docente en la institución.

En este sentido, Maxwell, 2019, ayuda a definir el propósito del enfoque cualitativo dando claridad de lo que se pretende con este enfoque:

> Define a la investigación cualitativa como aquella cuyo propósito es ayudar a comprender: 1. Los sentidos y las perspectivas de las personas estudiadas, esto es, ver el mundo desde sus puntos de vista en lugar de acudir, simplemente, al punto de vista propio del investigador; 2. Cómo estas perspectivas están definidas por sus contextos físicos, sociales y culturales a la vez que, también, contribuyen con la definición de esos contextos, y 3. Los procesos específicos involucrados en el mantenimiento o la modificación de estos fenómenos y relaciones. (p. 78)

A través de esta metodología permite darnos un contexto, ver diferentes puntos de vista y profundizar en detalles concretos que ayudan a entender los fenómenos que se dan en el tema que se está estudiando, estas investigaciones cualitativas, para entender con claridad, las razones, por las cuales hemos elegido este enfoque, Bonilla, E. & Rodríguez, P. (2005), definen que:

> **El enfoque cualitativo** se orienta a profundizar casos específicos y no a generalizar. Su preocupación no es prioritariamente medir, sino cualificar y describir el fenómeno social a partir de los rasgos determinantes, según sean percibidos por los elementos mismos que están dentro de la situación estudiada. (p. 122)

Teniendo en cuenta lo anterior, la idea de la investigación no es medir, sino describir el impacto que tiene la evaluación docente que se realiza en el colegio, para luego proponer una alternativa que fortalezca la calidad del colegio y del docente a través de la evaluación docente que se realiza en la institución.

Asimismo, por el análisis crítico del mismo, se asumió el **paradigma socio-crítico**, ya que, en este trabajo de investigación se hizo un énfasis en buscar dar solución de un problema en específico, que es el que tiene que ver con la evaluación del desempeño docente. Ferrada & Cisterna (2003), manifiesta:

> El paradigma socio-crítico es una mirada epistemológica distinta, que por sobre la contraposición tradicional entre lo cuantitativo y lo cualitativo, privilegia uno u otro método de recopilación y procesamiento de información, coloca como eje central el tipo de interés que mueve el quehacer investigativo y determina sus finalidades de uso. (p,89)

Nuestro proceso de investigación se encaminó al enfoque cuantitativo, para poder ver una mirada desde el profesorado y así construir una propuesta que recoja los elementos más

trascendentales para una evaluación de la práctica docente que tenga más fuerza en lo formativo que en lo punitivo. De esta manera, lograr conocer y comprender la realidad de la evaluación docente en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonista; poder unir la teoría con la práctica, integrando los valores institucionales, la acción y el conocimiento y de esta manera unir la teoría con la práctica. Alvarado & García (2008), plantea que:

> Entre las características más importantes del paradigma socio-crítico aplicado al ámbito de la educación se encuentra: a) la adopción de una visión global y dialéctica de la realidad educativa; b) la aceptación compartida de una visión democrática del conocimiento, así como de los procesos implicados en su elaboración; y c) la asunción de una visión particular de la teoría del conocimiento y de sus relaciones con la realidad y con la práctica. (p.190)

En cuanto al, tipo de investigación fue la Investigación Acción Participación (IAP) y las técnicas que se aplicaron fueron cuestionarios y entrevistas individuales a profesores. El cuestionario es, como cita García T. (2003):

> Un procedimiento considerado clásico en las ciencias sociales para la obtención y registro de datos. Su versatilidad permite utilizarlo como instrumento de investigación y como instrumento de evaluación de personas, procesos y programas de formación. Es una técnica de evaluación que puede abarcar aspectos cuantitativos y cualitativos. Su característica singular radica en que, para registrar la información solicitada a los mismos sujetos, ésta tiene lugar de una forma menos profunda e impersonal, que el "cara a cara" de la entrevista. Al mismo tiempo, permite consultar a una población amplia de una manera rápida y económica.

Al revisar la cita se comprende la escogencia de este instrumento, ya que con el cuestionario se indagó de manera estructurada sobre la evaluación docente, competencia docente y calidad educativa del Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonista.

Al respecto, García T. (2003), manifiesta que “la finalidad del cuestionario es obtener, de manera sistemática y ordenada, información acerca de la población con la que se trabaja, sobre las variables objeto de la investigación o evaluación” (p.2). En esta investigación, el cuestionario, permitió recoger la información de manera metódica y clara, para analizar la realidad y dar una solución que permita mejorar la evaluación del desempeño docente del colegio.

Rodríguez, Gil, & García (1999), consideran que "la entrevista es una técnica en la que una persona (entrevistador) solicita información de otra o de un grupo (entrevistados, informantes), para obtener datos sobre un problema determinado" (p. 165).

Asimismo, desde el amplio ámbito de la investigación social, Corbetta (2003), propone una definición analítica de la entrevista, como una conversación: "a) provocada por el entrevistador; b) dirigida a sujetos elegidos sobre la base de un plan de investigación; c) en número considerable; d) que tiene una finalidad de tipo cognoscitivo; e) guiada por el entrevistador, y f) sobre la base de un esquema flexible y no estandarizado de interrogación" (p. 368).

Por lo tanto, en la investigación se utilizó la entrevista semiestructurada, ya que, da “un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse para motivar al

interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos". (Díaz, Torruco, Martínez, & Varela, 2013, pág. 163)

Teniendo en cuenta los objetivos del trabajo, utilizamos estos instrumentos que facilitaron la recogida de datos de una manera ágil, además permitió recoger la información con un grado alto de confiabilidad, objetividad y veracidad.

Para la planeación de esta, se diseñaron los instrumentos con las categorías en las que se centra la investigación, que son: Evaluación docente, desempeño docente y calidad educativa presentando las siguientes fases para la recolección de la información:

Tabla 1
Fases de la investigación

Objetivo	Fase	Descripción
	1.Diseño de instrumentos-categorías:	● Lectura sobre la evaluación, en búsqueda de tres grandes focos de la investigación. ● Elección de tres categorías de investigación. ● Seleccionar qué instrumentos se aplicarían. ● Elaboración de preguntas por cada una de las categorías. ● Creación del formulario Google. ● A través de las respuestas que se pusieron en el formulario, se preparó la entrevista para profundizar sobre algunos puntos.

	2.Validación de instrumentos.	● Se le pidió la revisión del formulario a tres personas, de diferentes roles: A Irma Molina Bernal directora de Maestría en Educación Universidad Sergio Arboleda. Al Hno. Edson Martínez Pabón. Rector. A Jennifer Cárdenas Morales, Profesora del Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonista.
	3. Consolidación de la encuesta y entrevista.	● Después de los comentarios dados por las personas que validaron los instrumentos se ajustó el cuestionario. ● Luego del resultado de las repuestas del cuestionario, se revisó cuáles preguntas profundizar, para realizar entrevistas con profesores que realizaron el cuestionario.
	4. Aplicación	● Se envió el formulario a quince (15) docentes del Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas y recibimos trece (13) respuestas.

		• De esos trece (13) se entrevistó de manera individual y virtualmente a tres (3) docentes para profundizar las respuestas del formulario.

Fuente: Elaboración propia

De igual manera la ruta para el diseño los instrumentos tuvieron presente las categorías señaladas anteriormente y de esta manera se presenta el diseño de instrumentos.

Categorías	Docentes cuestionario
EVALUACIÓN	¿Cuántos años lleva en la Institución? ¿Quién evalúa su desempeño como docente? ¿Quién debería evaluar su desempeño como docente? ¿Quién debería evaluar su desempeño como docente? ¿Conoce cuál es la rúbrica con la que te van a evaluar tu desempeño como docente? ¿Cada cuánto se hace la evaluación de tu desempeño como docente? Cada cuánto crees que se debería hacer la evaluación de tu desempeño como docente durante el año.
Calidad	Espacios de retroalimentación sobre los resultados de su evaluación de desempeño. Has sentido acompañamiento frente a las dificultades como docente en la Institución.

	Se fomenta intercambio de experiencias pedagógicas entre los docentes en la Institución ¿Usted se preocupa por estimular la capacidad para comprender el propio proceso de aprendizaje de sus estudiantes? ¿La evaluación docente, que se realiza en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas, propicia la calidad educativa? ¿Qué tipo de liderazgo existe en el Colegio?
Competencia	¿Conoces con claridad las funciones del docente corazonista? ¿Existen espacios de formación docente en el colegio? ¿La evaluación docente, que se realiza en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas, le permite mejorar su desempeño?

Fuente: diseño propio

Capítulo V

Resultados, Análisis De Los Resultados E Impactos

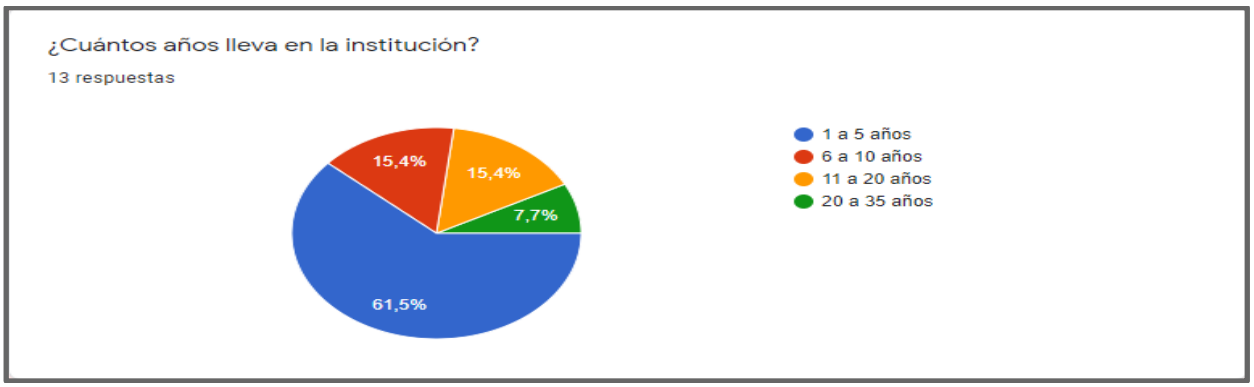
En esta investigación que se hizo sobre la evaluación del desempeño docente en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas, se recogió información a través de un cuestionario a 13 docentes de la institución y se entrevistó a 3 docentes para profundizar algunas respuestas del cuestionario que se dieron; a través de esta recolección de datos se puede inferir lo siguiente:

La primera pregunta del cuestionario permite darse cuenta que, de los trece profesores, con su carga académica, representa las siguientes áreas del colegio: 8 profesores de ética, 6 profesores de lengua castellana, 6 profesores de matemáticas, 6 profesores de ciencias naturales, 6 profesores de ciencias sociales, 6 profesores de artes, 5 profesores de religión, 2 profesores de educación física, 1 profesor de caligrafía, 1 profesor de integrado, 1 profesor de grafomotricidad, 1 profesor de inglés, 1 profesor de geometría, 1 profesor de informática, 1 profesor de danza. Por tal motivo, las diferentes áreas del colegio están representadas en este cuestionario.

La segunda pregunta, está relacionada con el tiempo que el docente lleva en la institución y esto permite analizar que de estos trece docentes un grupo de 8 docentes llevan en la institución de 1 a 5 años; 2 docentes llevan en la institución de 6 a 10 años; 2 docentes llevan en la institución de 11 a 20 años, 1 docente lleva en la institución de 21 a 35 años. A continuación, el gráfico donde se muestra el porcentaje, según el número de profesores que realizaron el cuestionario:

Figura 1

Años en la institución



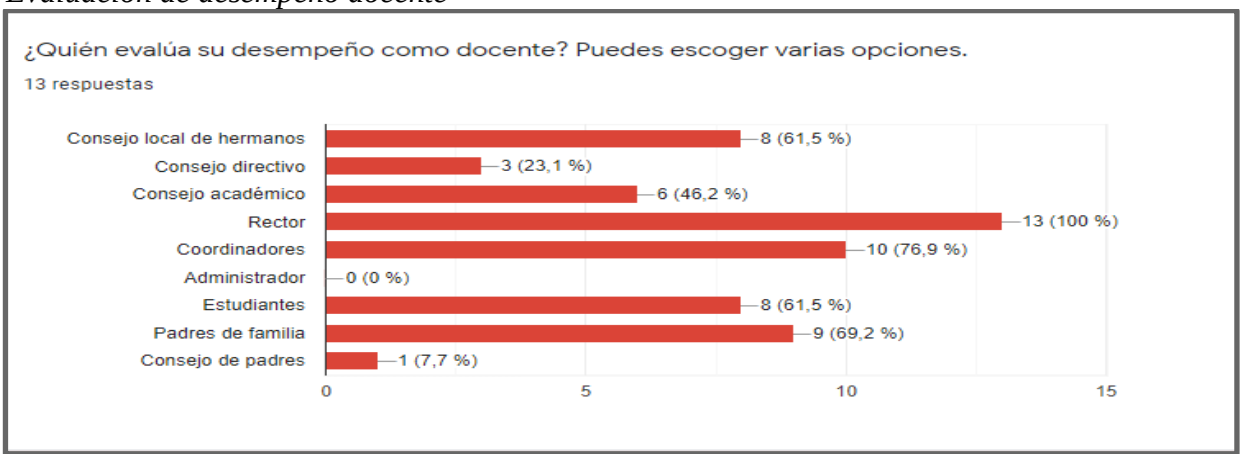
Fuente: Elaboración propia

Esta variedad de personas con diferentes tiempos en la institución permite una visión amplia de la evaluación docente que se ha realizado en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas.

En la tercera y cuarta preguntas del cuestionario se quiso conocer la percepción del docente, con respecto, quién lo evalúa y quién debería evaluarlo en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas y estas fueron sus respuestas:

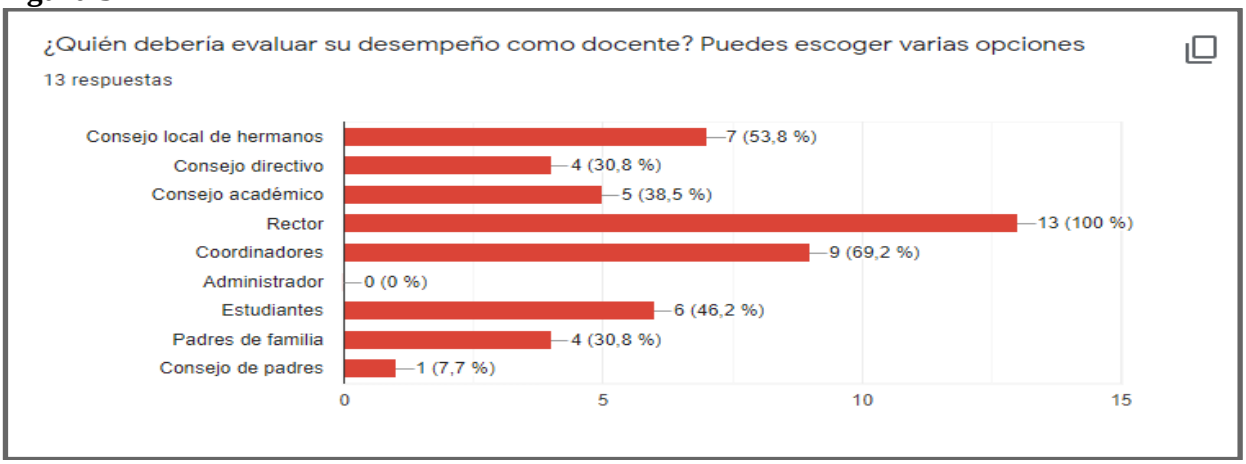
Figura 2

Evaluación de desempeño docente



Fuente: Elaboración propia

Figura 3



Fuente: Elaboración propia

Al analizar los resultados de estas dos preguntas podemos afirmar que, en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas, a pesar de que algunas opciones tienen un porcentaje alto en las respuestas podemos interpretar que falta claridad en quién evalúa el desempeño docente.

De allí se puede afirmar que, según los docentes que diligenciaron el cuestionario el Rector es quien los evalúa y quién debería evaluarlos. De otro lado, los docentes del colegio perciben que los coordinadores y el consejo local de hermanos son figuras que evalúan y deberían evaluar los desempeños docentes.

Los docentes que realizaron el cuestionario perciben que el consejo directivo, el consejo académico, los estudiantes, los padres de familia, no son directamente los que evalúan sus procesos y no creen que deberían evaluarlos.

En la quinta pregunta se indagó sobre el conocimiento de la rúbrica de evaluación de su desempeño como docente:

Figura 4

Presentación de rúbrica para evaluación del desempeño docente

Fuente: Elaboración propia

Al ver las respuestas se puede afirmar que los docentes del Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas no conocen la rúbrica de evaluación de su desempeño como docentes.

En las respuestas 6 y 7 se indagó sobre cuáles son y podrían ser los indicadores para evaluar el desempeño docente del colegio y al analizar podemos llegar a conocer los indicadores que podrían evaluarse, según la óptica de los docentes de la institución. Y estos fueron los resultados:

Tabla 2

Indicadores de evaluación de desempeño docente

¿Cuáles son los indicadores con los que te han evaluado tu desempeño como docente?	¿Cuáles deberían ser los indicadores para evaluar tu desempeño como docente?
• Pedagogía • Manejo del área del conocimiento en el que me desempeño. • Didáctica • metodologías • Preparación de clases. • Seguimiento y cumplimiento del programa. • Manejo de grupo.	• Didáctica, metodología. • Preparación de clases, creatividad, dinamismo, lo lúdico. • Satisfacción de las clases por parte de los estudiantes, padres de familia y directivas. • Manejo de grupo. • Resultados finales. • Estrategias para ayudar a mejorar los desempeños bajos.

• Trato a los estudiantes y a sus familias. • Trabajo en equipo con los otros docentes. • Puntualidad • Dedicación	• Seguimiento y cumplimiento del programa. • Métodos de enseñanza. • Empatía con el estudiante y los padres de familia. • Responsabilidad, puntualidad.

Fuente: Elaboración propia

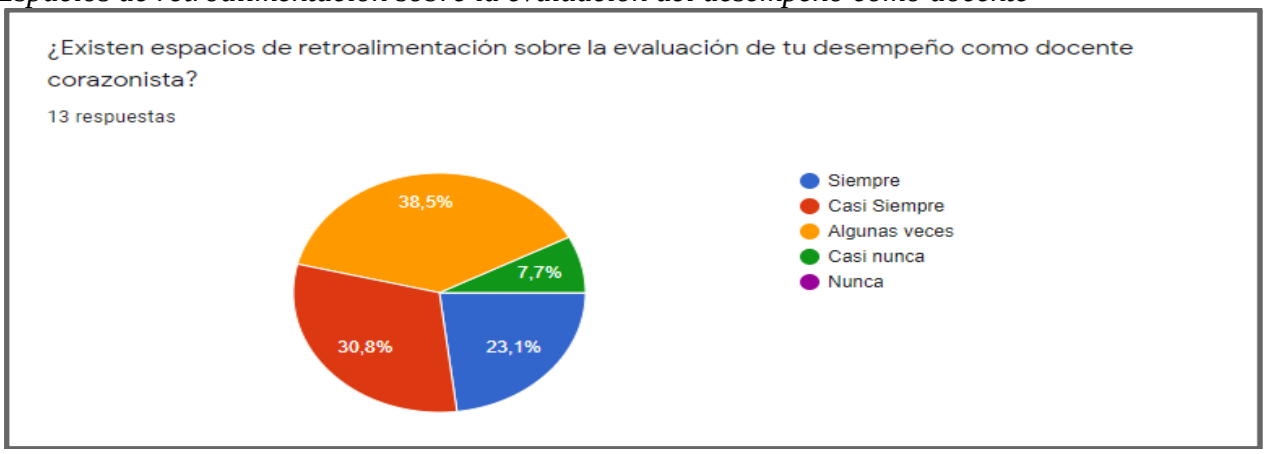
Al revisar las respuestas puedo deducir los siguientes bloques para los indicadores: los valores institucionales, las responsabilidades profesionales, la preparación de la enseñanza y la creación de un ambiente propicio para el aprendizaje.

A pesar de no existir una rúbrica clara de evaluación podemos observar que de manera ulterior existen unos indicadores que los docentes perciben de cómo evalúan su proceso de enseñanza.

La pregunta 8, del cuestionario permitió evaluar sobre la existencia de espacios de retroalimentación de la evaluación del desempeño del docente y se puede concluir, lo siguiente:

Figura 5

Espacios de retroalimentación sobre la evaluación del desempeño como docente



Fuente: Elaboración propia

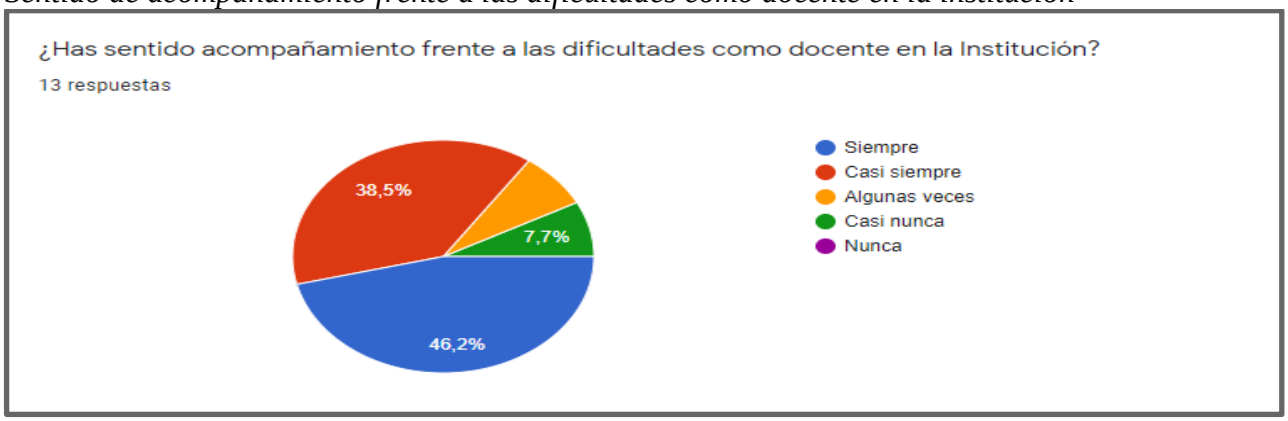
La anterior gráfica refleja que los docentes corazonistas algunas veces tienen acceso a un espacio de retroalimentación sobre los resultados de su evaluación de desempeño.

Que de los docentes que respondieron el cuestionario, 3 docentes respondieron que siempre encuentran espacios de retroalimentación y 4 docentes respondieron que casi siempre encuentran estos espacios, podemos inferir que perciben unos espacios oportunos de retroalimentación. 5 de ellos respondieron que casi siempre existen espacios de retroalimentación por lo tanto se puede determinar que en ocasiones no se siente retroalimentados y un docente percibe que no existen espacios de retroalimentación. Se puede determinar que actualmente existe un proceso de retroalimentación, pero se necesita crear estrategias para que todos los docentes puedan tener espacios concretos y claros de retroalimentación.

En la pregunta 9 se indagó en si los profesores se sienten acompañados frente a las dificultades que encuentran como docente y estos fueron los resultados:

Figura 6

Sentido de acompañamiento frente a las dificultades como docente en la institución



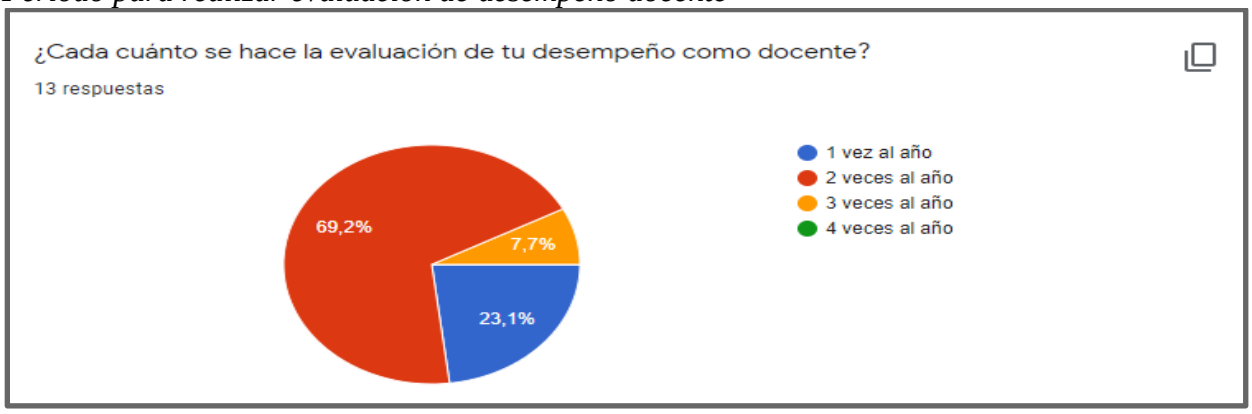
Fuente: Elaboración propia

Existen 6 docentes que se sienten acompañados ante las dificultades que encuentran y 5 docentes respondieron que casi siempre se sienten acompañados, por lo tanto, un porcentaje alto

se siente acompañado ante las dificultades como docente y solo encontramos 1 respondió que algunas veces y otro respondió que nunca se siente acompañado. Por lo tanto, puedo intuir que existe un buen acompañamiento frente a las dificultades como docentes en la Institución y se tiene que ajustar para que sean todos los que se sientan acompañados.

En las preguntas 10 y 11 se les preguntó cada cuánto se realiza la evaluación docente y cuándo creerían que se debería hacer la evaluación y este fue el resultado:

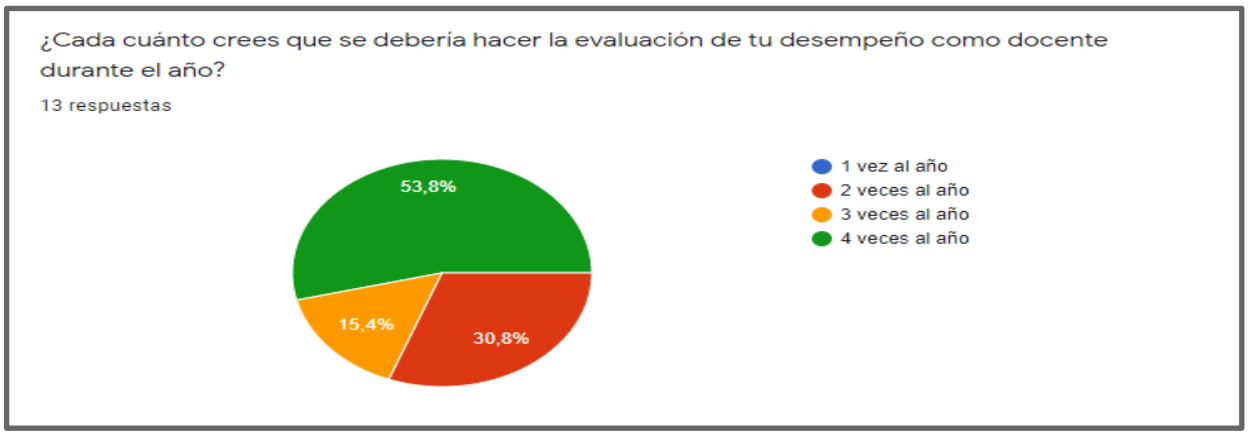
Figura 7
Periodo para realizar evaluación de desempeño docente



Fuente. Elaboración propia

Figura 8

Cantidad de veces que se debería hacer evaluación de desempeño durante el año



Fuente: Elaboración propia

Actualmente, según un porcentaje alto, que son 9 docentes de 13, nos informan que se evalúa 2 veces al año, un porcentaje menor, que son 3 docente informan que los evalúan 1 vez al año, un porcentaje mínimo responde que lo evalúan 3 veces al año. Esto me lleva a concluir que a pesar de que a la mayoría lo evalúan dos veces al año, existe un porcentaje significativo que difiere de esto, por lo tanto, es importante unificar los criterios para que los docentes tengan la claridad en qué momentos del año los evalúan.

Los docentes se inclinan a que se evalúe su desempeño cuatro veces al año, ya que 7 de los 13 creerían que esto es lo mejor, 4 de ellos se inclinan a que sea 2 veces al año y 2 docentes creen que la evaluación sería mejor tres veces al año.

En la pregunta 12 se les cuestionó por los aspectos a mejorar en la evaluación docente corazonista y teniendo en cuenta los resultados, se afirma que; es importante conocer la rúbrica de evaluación y darle un acompañamiento oportuno, en segundo lugar, se debe entregar a los docentes en la evaluación un documento con las fortalezas y los procesos a mejorar en cada uno de los espacios de retroalimentación de la evaluación de desempeño docente. Un tercer punto a

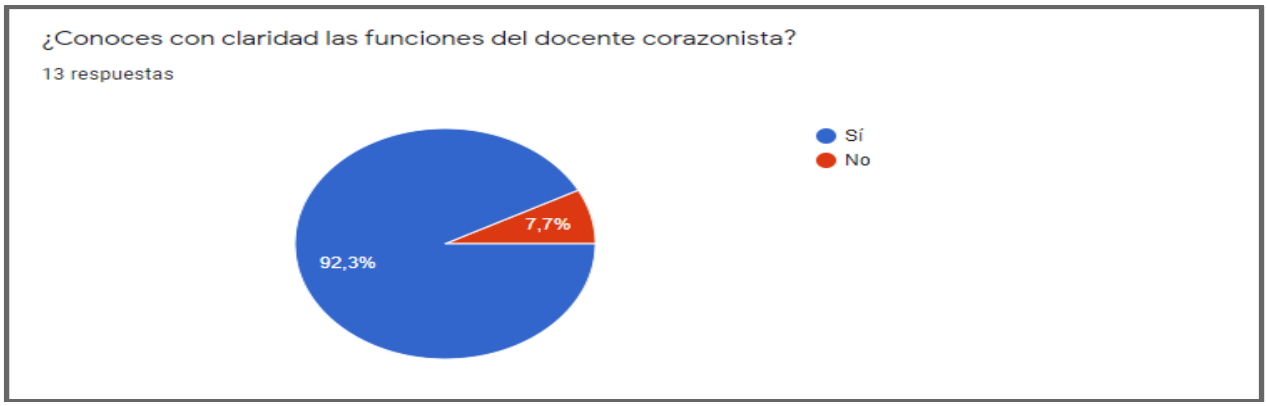
tener en cuenta es, la realización de una mayor retroalimentación de las clases y actividades que se desarrollan con los estudiantes. De igual manera, es oportuno que, en el momento que se tenga conocimiento de alguna queja o situación que esté fuera de los parámetros esta sea comunicada tiempo. Es indispensable que los criterios de evaluación deberían ser los mismos para todos los docentes, además de evaluar el dinamismo y qué herramientas o estrategias se manejan en el aula.

En la pregunta 13 se les cuestionó sobre las competencias de un docente corazonista y los resultados permiten concluir que para el desempeño integral de los docentes es importante que estos tengan excelente conocimiento de su asignatura, incorporación de tecnologías en el proceso educativo, evaluación adecuada y pertinente, creación de estrategias para el proceso académico, exigencia acorde a la población y sus capacidades.

Así mismo se debe hacer un debido acompañamiento constante a los estudiantes en las situaciones que se les presentan, contar con espiritualidad corazonista y compromiso ético. Como docente, deben tener la capacidad de saber escuchar, ser respetuoso, comprensivo, sensible, autocrítico y tener autoridad sobre el grupo. Ser responsable, colaborador, organizado, dedicado, calidad humana en conjunto con una prestación adecuada en servicio a estudiantes y padres de familia.

En la pregunta 13 se indagó sobre si se conocía las funciones del docente corazonista con claridad y este fue el resultado:

Figura 9
Conocimiento de las funciones del docente corazonista

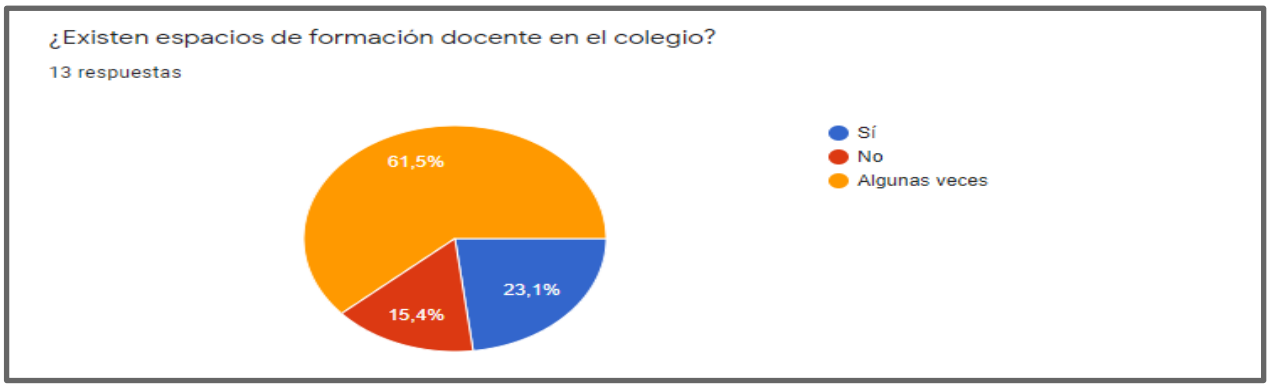


Fuente: Elaboración propia

Podemos concluir que la mayoría conocen con claridad las funciones que deben realizar como docente corazonista.

En la pregunta 14 indagamos sobre los espacios de formación docente en el colegio y este fue el resultado:

Figura 10
Existencia de espacios de formación docente



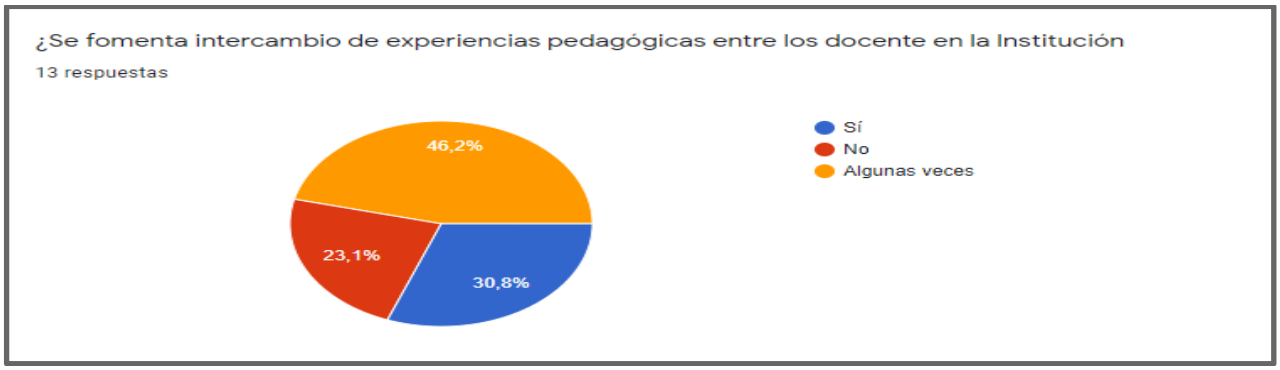
Fuente: Elaboración propia

Se puede concluir que existen espacios de formación en la institución, pero se hacen esporádicos, así nos lo demuestra el que 8 docentes hayan seleccionado la opción de algunas

veces y que tres hayan seleccionado la opción de sí, solo existen dos docentes que perciben que no hay espacios de formación. Esto nos puede llevar a buscar espacios de formación que se den en un programa de formación para alcanzar un mayor nivel de interés y de apropiación, de tal manera que la totalidad de los docentes perciban de la institución un programa de formación.

En la pregunta 15 se quiere analizar sobre el intercambio de experiencias pedagógicas entre los docentes de la Institución y estos fueron los resultados:

Figura 11
Intercambio de experiencias pedagógicas entre los docentes en la institución



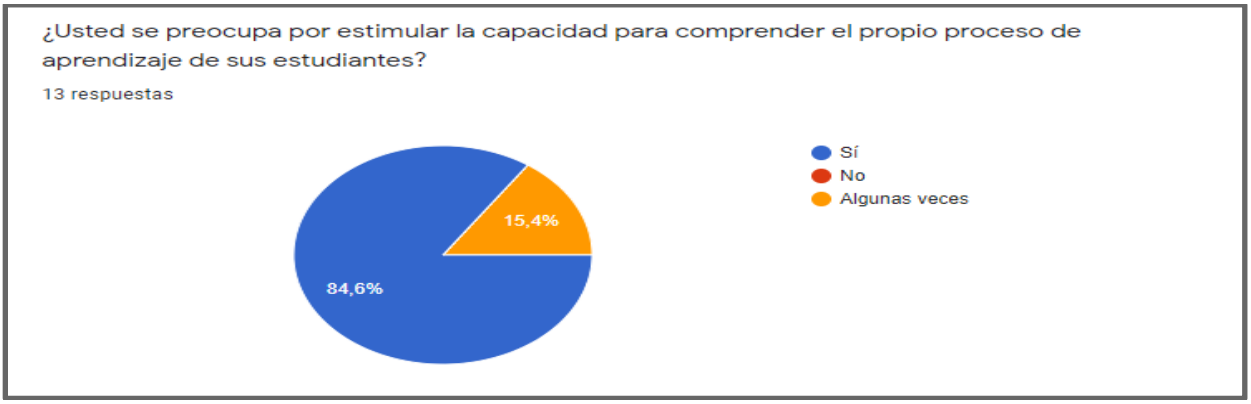
Fuente: Elaboración propia

Evidenciamos que 6 docentes consideran que algunas veces se propicia un intercambio de experiencias, 4 docentes consideran que sí existe un intercambio de experiencias y 3 docentes consideran que no existe intercambio de experiencias pedagógica entre docentes. Esto nos lleva a deducir que se dan las experiencias pedagógicas, pero no se dan para todos y se necesita unificar espacios y experiencias para que todos los docentes logren crecer a través de las experiencias pedagógicas de otros docentes.

En la pregunta 16 se indagó sobre si el docente manifiesta un interés para estimular la capacidad de aprendizaje de sus estudiantes y los porcentajes quedaron de la siguiente manera:

Figura 12

Preocupación por la estimulación de la capacidad para comprender el propio proceso de aprendizaje de sus estudiantes



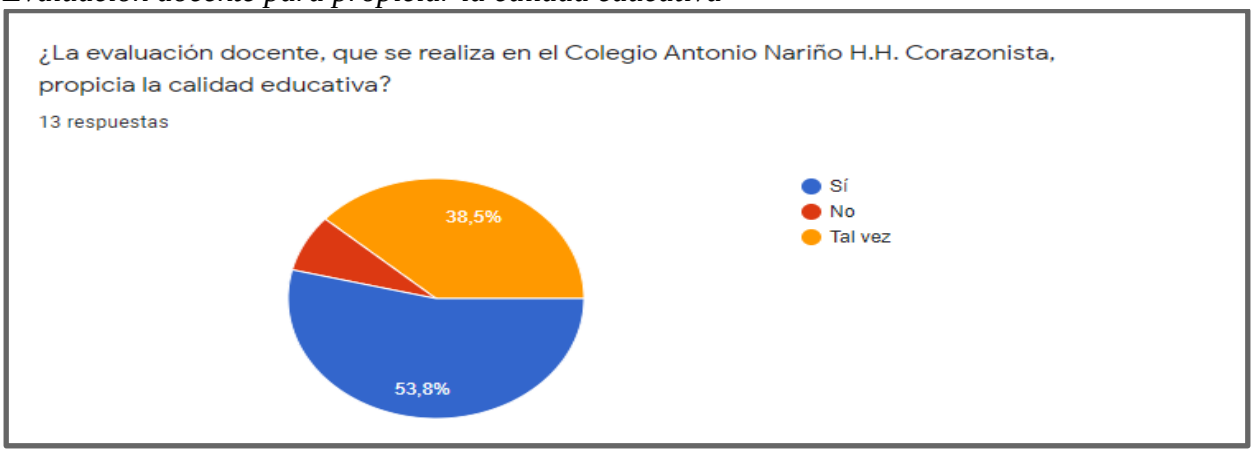
Fuente: Elaboración propia

Se concluyó frente a esta respuesta que los docentes en la mayoría de las ocasiones están buscando las alternativas para comprender de qué manera se da el aprendizaje de sus estudiantes del colegio.

En la pregunta 17 se indaga sobre si la evaluación docente ha propiciado la calidad educativa y estos fueron los resultados:

Figura 13

Evaluación docente para propiciar la calidad educativa



Fuente: Elaboración propia

Analizando los resultados podemos deducir que para una mayoría de los docentes de la institución la evaluación docente ha contribuido en la calidad educativa del colegio, pero muestra que hay un porcentaje importante que no le ha ayudado esta evaluación.

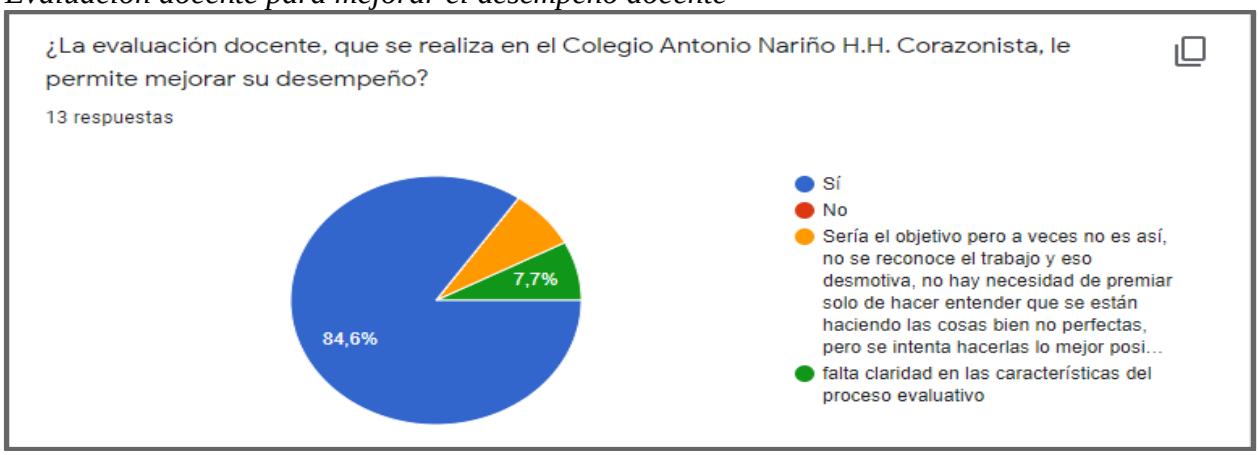
En la pregunta 18 se preguntó sobre los elementos que, desde su desempeño, le permitirían al colegio un mejoramiento de su calidad. Y a partir de sus respuestas, se evidencia que; se debe realizar una constante capacitación de pedagogía y nuevas didácticas, además de la implementación de nuevas tecnologías idóneas para el aprendizaje como los ambientes virtuales y fomentar el desarrollo de adaptabilidad educativa de cara a las nuevas generaciones. Esto se debe realizar bajo la creación de ambientes propicios de trabajo en equipo, bajo el acompañamiento de los procesos educativos en donde se de la unificación de los criterios disciplinarios, académicos y pedagógicos, estos criterios deben ser medidos a través de la autoevaluación de los procesos educativos y motivando a los docentes en su desarrollo integral.

De igual manera, no se le debe asignar asignaturas que no se encuentren en el campo de dominio del docente, es importante que se realice un trabajo constante del currículo y se de la unificación de los criterios por áreas; para lograr ello es necesario otorgarle igual grado de importancia a todas las áreas con una intensidad horaria equilibrada. El trato de las directivas del colegio indispensablemente debe ser justo y respetuoso, sin ningún tipo de preferencias.

En la pregunta 19 se indaga a los maestros sobre la evaluación docente frente a su desempeño en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas; y estos fueron los resultados:

Figura 14

Evaluación docente para mejorar el desempeño docente



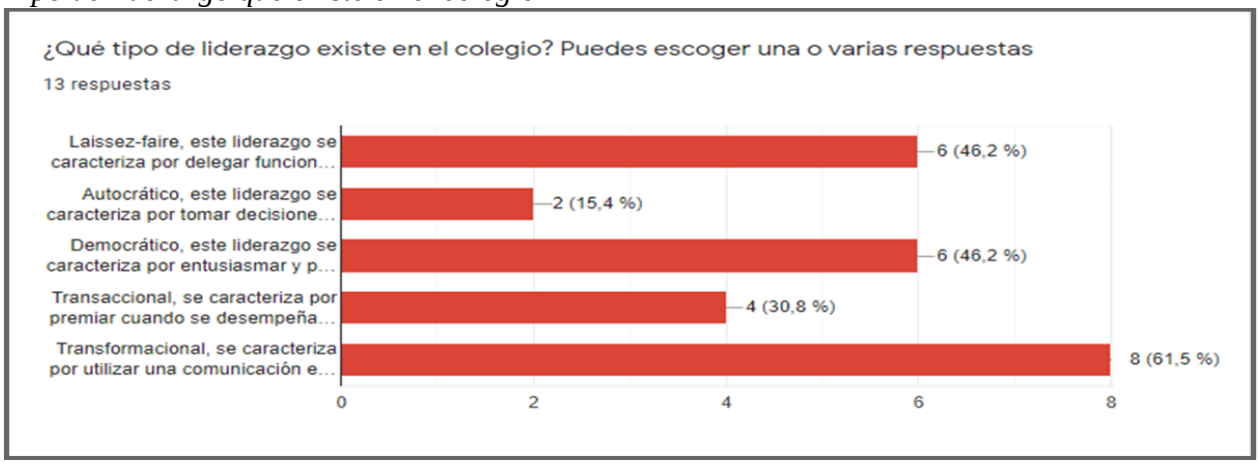
Fuente: Elaboración propia

Se puede analizar que un porcentaje alto de los docentes considera que la evaluación docente le ha permitido mejorar su desempeño y un porcentaje menor cree que esta evaluación debe ser más objetiva o que el docente debe tener más claridad en su proceso evaluativo.

En la pregunta 20 se les pidió a los docentes que escogieran qué tipo de liderazgo se ejerce en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas y este fue el resultado:

Figura 15

Tipo de liderazgo que existe en el colegio

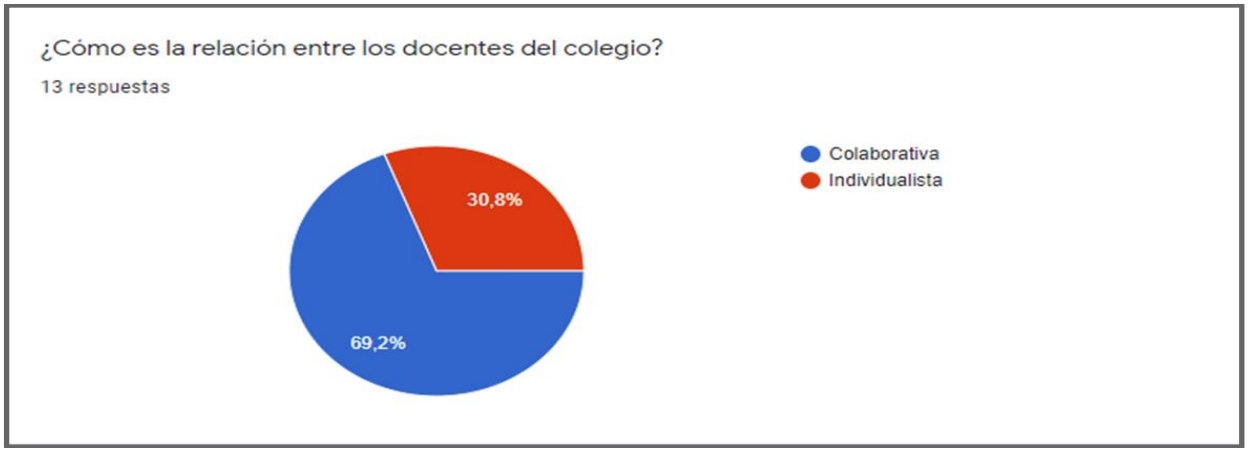


Fuente: Elaboración propia

Analizando las respuestas se puede afirmar que, la mayoría escogió que el liderazgo se enfoca en lo transformacional, que se caracteriza por una comunicación efectiva para lograr metas y que existen algunos rasgos del liderazgo donde se delegan las funciones y no se es tan controlador y algunos rasgos del liderazgo democrático que se caracteriza por entusiasmar y permitir la participación.

En la pregunta 21 se quiere conocer sobre la forma como se relacionan entre los docentes en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas y estos fueron los resultados:

Figura 16
Relación entre los docentes



Fuente: Elaboración propia

Podemos analizar que un porcentaje significativo considera que la relación entre ellos es de apoyo y ayuda, pero encontramos un porcentaje importante que percibe que es muy individualista y que no se comparten experiencias y no se ayudan en su labor.

Para la entrevista a profundidad se tuvieron presente los siguientes elementos, el primero lo relacionado con la percepción de la evaluación institucional del docente; el segundo aspecto, cómo le gustaría ser evaluado y reconocido en su labor.

De esa manera se presenta la descripción de las tres entrevistas.

Para esta investigación, además de la encuesta realizamos tres entrevistas con docentes del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas. El propósito de utilizar esta técnica fue para profundizar aspectos sobre preguntas que se evaluaron en la encuesta que son: si existe claridad sobre cuáles son las funciones y los aspectos que se evaluarán al docente del colegio; quiénes son los que deberían evaluar los procesos de los docentes del colegio; si ha existido un crecimiento profesional a través de la evaluación docente que se ha realizado en la Institución y sobre qué tipo de liderazgo existe en el colegio.

Sobre la claridad de las funciones y de la rúbrica para evaluar el proceso del docente nos respondieron de la siguiente manera:

Profesor 1)

Pues bueno, Hermano, dentro del ideal Corazonista, nosotros dentro del modelo pedagógico conocemos el trabajo del docente y también del estudiante. Pero digamos que al momento de hacer una revisión muy precisa en ese articulado nos informa de la evaluación. Se nos informa específicamente de cómo es la formación de los educandos a través del proceso pedagógico más no se encuentra una rúbrica de evaluación para ser acorde con el proceso.

Hermano, no señor, dentro de la normalidad, digamos que al momento de nosotros tener un desempeño en la evaluación no se nos hace conocedores de las rúbricas y cómo valoran nuestro trabajo diario.

Profesor 2)

Hermano, digamos que, ante eso, pues simplemente yo lo tomé de manera muy personal en cuanto a que si yo digamos cumplo con el contrato, ¿cierto? O sea, cumplo con mis

obligaciones como docente preparo las clases, hago lo establecido, califico eh… presento ante los alumnos pues toda la información pertinente y demás, pues simplemente yo estoy gobernando bajo que estoy haciendo mis cosas, o sea, mis obligaciones de manera correcta, pues, dentro de lo que cabe y ahí viene, lo que es la rúbrica para tratar de encaminar aquellas cosas que de pronto se están saliendo de orden y es cuando hay entran los coordinadores y a revisar digamos eh… con la reunión de área que en este caso el área de matemáticas como a tratar de corregir esas equivocaciones que se van cometiendo en el en la labor docente.

Digamos que con respecto a la rúbrica de evaluación hacía uno como el trabajo docente existe y digamos está siendo evaluado, o sea, yo lo veo como la evaluación que hace, digamos el coordinador de área en cada reunión cierto que hace las respectivas recomendaciones pilas con los libros, pilas con los ejes temáticos, pilas con eh… Bueno, diferentes eh… digamos, aspectos que atañen a la labor de uno como docente.

Profesor 3)

Uno ya sabe, digamos, las funciones que uno tiene, la preparación que uno tiene que brindarle, la seguridad a los demás niños también la forma en que uno da las cosas es muy diferente si uno, dicen los niños que te ves muy seria a veces de esto, pero entonces ya al final que lo va conociendo uno dice no, aquí la profe lo que pasa es que le gusta que hagan las cosas muy bien para no estar repitiendo y haciendo las cosas, pero no esa cuestión de las funciones sí somos muy claros, eh… digamos saber qué tenemos que estar pendiente de los niños fuera de lo académico también un poquito su familiar y su entorno no es solo, a veces uno no más por el tono de voz conoce a los niños que les está sucediendo, que les está pasando, pero es una entrega, Hermano, eso también, no es solo decir si tengo la camiseta Corazonista, soy Corazonista para cuando uno no lo siente y no se cree parte de esta familia, no logramos nada.

Hacemos cosas de boca para afuera, pero de ahí para adentro no. Yo digo que primero hay que sentirlo y sentirse Corazonista y ser un Corazonista para dar esa visión a los demás.

No, realmente es muy difícil, como decir bajo qué parámetros te están evaluando a veces, generalmente yo veo que la opinión es del coordinador o la persona que esté más cercano a uno, pero que te digan bueno, yo te evalúe por tu cumplimiento, por tu responsabilidad, cosas así, no lo veo, no, no está muy claro, simplemente a veces en las pocas entrevistas que se ha podido, no sólo con el Hermano Gerardo, sino a nivel general con los rectores de ese momento, digámoslo, eh…son ocasionales y a veces le dicen bueno, estás bien, te motivo a que sigas así, pero no te dicen en qué momento fallaste o cosas así. Y también digamos, sería bueno que cuando se está tambaleando, o le ha ido un poquito mal, lo llamen y le digan a uno en ese momento, no esperar cuando ha pasado ya quién sabe qué cantidad de tiempo o al final del año para que le digan a uno esas situaciones, esas instancias. Pero no se ve, digamos que no se ve con claridad, no lo vemos.

Frente a quiénes son los que deberían evaluar los procesos de los docentes del colegio, estas fueron las respuestas de los profesores:

Profesor 1)

Sí señor, yo estoy en común acuerdo. El ideal, pues, partiendo de la filosofía, del acompañamiento y del modelo pedagógico de la institución, hacemos referencia que este proceso, digamos, de acompañamiento al docente, sea en principio por parte de la comunidad, eh… la evaluación debe tener una coherencia, una sencillez para poder tener una relación entre docente, estudiante y que el estudiante, eh… digamos que confíe en los procesos evaluativos para poder tener unas, una transformación, entonces, en este sentido, cuando hablo de transformación hablamos es de la familia, eh… infortunadamente nosotros hemos pasado de diferentes generaciones, eh… la evaluación la vemos con muchas aristas, con muchas arandelas,

digamos que es un camino muy espinoso porque el estudiante sí tiene una nota con una falencia, eh… pues, va a ser reprendido, entonces yo creo que el sentido acá no solamente es que esté centrado en, en el área de conocimientos, sino esté centrado en el estudiante.

Profesor 2)

Hermano, es importante tener en cuenta que nuestro trabajo como docente siempre está siendo supervisado eh… primero por los estudiantes, que son quienes reciben las instrucciones académicas que uno les da y segundo pues eh… a los padres de familia que quienes son los receptores de toda la información que los mismos estudiantes les da, ahorita eh… es necesario tener en cuenta que nuestro trabajo está siendo obviamente supervisado por los padres de familia directamente, debido a que los estudiantes están tomando clases desde casa y los padres de familia obviamente están pendientes de lo que sus hijos hagan. Entonces eh… digamos que nuestro trabajo actualmente está siendo supervisado pues por, por toda la comunidad académica, es decir, desde los niños hasta los padres, por los coordinadores, por el rector, y yo creo que obviamente la persona encargada de realmente dar una retroalimentación académica bueno eh… bueno laboral eh…pertinente académica respecto a nuestro trabajo, pues son aquellas personas que pues tienen rango superior a nosotros, que tienen mayor conocimiento, ¿por qué? Porque muchas críticas que de pronto eh… no sé, a un estudiante no le gustó lo que uno hace en clase o un padre de familia no le gustó. Entonces son críticas que de pronto sirven para algo, digamos una parte, ¿cierto? Obviamente que uno debe aceptar las críticas como algo constructivo, pero realmente eh… en un proceso para mejorar, pues su mejoramiento se debe tener en cuenta es ese apoyo por parte de coordinación, por parte de rectoría, ¿cierto? quienes a uno les dicen, bueno, tienen mayor, digamos eh… experiencia y le pueden hacer una mayor retroalimentación enfocada a mejorar.

Profesor 3)

No, eso sí sería muy bueno Hermano, porque realmente nos darían un apoyo y nos darían la visión que generalmente a veces la visión de las otras instancias, digámoslo el Hermano, el consejo, todos ellos solamente ven como de un solo lado a veces, o si llega, digamos, entre comillas, digámoslo así, alguna queja, algún reclamo en ocasiones, a veces no, no podemos poner los dos puntos de vista, solamente se tiene un punto de vista. Púes sí sería muy bueno con los niños. Bueno, afortunadamente uno con los niños chiquitos, ellos sí son muy abiertos y le dicen a uno las cosas cuando lo ven como fallando, lo ven tambaleando, profe te equivocaste, profe, hiciste esto, pues esa es una gran ventaja. Ya con los niños de bachillerato, si veo que ellos ya son un poco más duros y más difícil esa situación. Pero sí sería muy bueno conocer el punto de vista de ellos también, como lo ven a uno y como ven la preparación de sus actividades.

Pues, depende Hermano, si uno no está preparado, uno no ha hecho sus cosas. Yo digo que o no hace sus cosas honestamente es a donde viene como el miedo me van corchar o me van a, me van a coger fuera de base. Pero si uno ha hecho las cosas honestamente y sinceramente y realmente se prepara bien, yo creo que no habría como una amenaza, simplemente podría haber, era como una retroalimentación, como aportarle a uno. Bueno, yo te vi fallando en esto tú puedes mejorar o podemos hacer esto en común, pero todo depende también de la seguridad que uno tenga ante sus alumnos y ante los padres de familia para no digamos entrar en discusiones o cosas que no tenga que ver nada
en ese momento.

Al preguntarles sobre si ha existido un crecimiento profesional a través de la evaluación docente que se ha realizado en la institución los profesores respondieron:

Profesor 1)

Hermano, yo creo que partimos nosotros de unos principios ético profesionales y es hacer nuestro trabajo de una manera muy tranquila, siendo muy justo, siendo muy equitativos, pero al momento de pronto nosotros al tener estos diálogos o encuentros con la persona encargada, digamos que no manejamos una rúbrica, la invitación es siempre a seguir adelante, siempre a seguir mejorando. Entonces, esto nos permitió seguir fortaleciendo, seguir eh… buscando información, seguir preparándonos con eh... digamos que acá el sentido no es, no está centrado en el docente, sino está centrado en el que el estudiante comprenda la temática, que se, que se le va a abordar.

Sí, claro, Hermano sí señor, sí he tenido digamos que un cambio positivo y dentro de las fortalezas que nos permite el colegio es seguirnos desarrollando profesionalmente y académicamente.

Profesor 2)

Sí Hermano, digamos que cuando yo entré, ¿eh… yo tuve un mentor que fue el Hermano Ángel, cierto? Entonces digamos que el Hermano Ángel fue el encargado de irme diciendo eh… ánimo, mira, mira esta forma, mira lo uno, aquí te dejo unas guías de las… mira que esto es eh… eso es eh... esos son los docentes Corazonista. Tenemos que buscar estrategias, métodos y eso fue algo bastante importante ya que a uno lo va centrando y… y va haciendo como del docente una persona consciente de, ¿cierto? o sea, que no solamente nosotros los docentes somos aquellas personas que simplemente preparamos unas diapositivas y que los estudiantes la lean, cierto? Porque digamos ese tampoco es el fin, sino que el fin es como mediar el conocimiento para que un estudiante sea capaz de entender y comprender, y no solamente replicarlo, sino que eh… genere como esas eh… esas herramientas para que lo puedan aplicar a otras situaciones y tenga esa habilidad, esa capacidad. Entonces digamos que ese es un reto muy importante

Hermano, ¿por qué? porque no todos los estudiantes son lo mismo. Entonces digamos que de ahí viene el crecimiento también como personal de uno al decir bueno, yo qué estoy haciendo yo cómo me estoy planteando ante los retos, porque digamos cada año como son alumnos diferentes, entonces simplemente como que uno se le mueve un poquito el piso, uno dice bueno, entonces si esto me sirvió ahorita, eso luego me puedo servir. Entonces digamos que yo creo que ya es más personal.

Profesor 3)

Bueno, yo digo que ha sido de todo un poquito, pues la evaluación sí ha sido muy mínima, muy poca, pero digamos, los elementos que le brindan ustedes a nosotros como comunidad es muy bueno y además yo he crecido… Yo pienso que me he hecho con ustedes porque realmente salí de la universidad llegué al colegio eh… no he tenido otro trabajo, siempre he estado con la comunidad, gracias a Dios, pero digamos, el crecimiento ha sido gracias también al apoyo de ustedes y el aporte de usted y también de mis compañeros, porque realmente salir uno recién nuevo así a enfrentarse cosas que no sabía que no manejaba es muy diferente a decir yo conozco la filosofía del colegio porque soy alumna, pero ya enfrentarme como profesora ya es otra cosa diferente el manejo. Pero sí ha habido un crecimiento. Sí, a veces lo motivan a uno, lo ayudan a esforzar, pero desafortunadamente a veces los espacios que tenemos como para tener un crecimiento fuera del colegio, a veces es un poco más reducido la familia, diferentes instancias, pero digamos, sí, Hermano, el crecimiento es grandioso, gracias a Dios.

Por último, le preguntamos a los docentes sobre sobre qué tipo de liderazgo existe en el colegio y esto fue lo que nos respondieron:

Profesor 1)

Bueno, Hermano, eh… yo creo que acá, dentro de ese proceso de liderazgo, debemos hablar en principio de cómo me siento yo para que estén los demás. Asimismo, tener una autoconciencia, tener uno autocontrol y tener empatía por las personas que de pronto presentan dificultades a través de estos medios y entornos virtuales, y que nosotros como, como formadores, como guiadores de procesos, podamos orientar esas didácticas que se deben manejar, eh… académicamente a partir de la plataforma. Entonces yo lo analizo con, con esa motivación al logro, con esas habilidades que me permiten a mí llevar unas buenas sesiones de clase a cada, a cada rincón y a cada casa de los estudiantes y no solamente a los estudiantes. Vemos también que en ocasiones hay padres de familia que comparten las experiencias con sus hijos en casa, entonces, digamos que allí nosotros debemos tener un diálogo muy coherente, muy fluido y muy claro al momento de trabajar la enseñanza con ellos.

Profesor 2)

Sí, Hermano, digamos que yo creo que es pertinente, ¿Por qué? Porque, eh… ustedes lo que hacen es digamos eh… confían en el trabajo de nosotros como docentes y lo que hacen, ese ir observando e ir mirando y… y pues es algo que se basa en la confianza. Digamos, pues cuando uno siente esa confianza uno dice bueno, o en mi caso simplemente yo digo bueno, es que hay que responder ante ello y que digamos esforzarse pues para que digamos el, el colegio crezca, eh… los estudiantes se sientan a gusto y digamos eso es lo que yo también trato hacer con los estudiantes, digamos que bueno hay un contenido temático, pues, hay que verlo, ¿cierto? Y digamos, a pesar de que pueda ser complejo, a pesar de que pueda ser difícil, ¿cierto? se les da a los estudiantes, pues, las herramientas para que ellos puedan, digamos eh… ellos lo puedan lograr, cierto? Entonces lo mismo que de pronto ustedes eh… y lo que ustedes hacen con nosotros, que simplemente bueno, aquí están las herramientas, aquí están los eh… el material,

aquí está digamos, eh… por ejemplo en esta virtualidad, que, que fue muy positivo Hermano, que haya digamos, eh… dispuesto o bueno, he colocado en salones eh… las herramientas necesarias para dictar eh… las clases eh… virtualmente también y bueno, sincrónicas con los estudiantes que van al colegio como los que se quedan. Entonces digamos que son todas esas cositas que uno tiene esas herramientas para que uno las pueda utilizar de manera tal que se siga manteniendo ese estilo educativo. Y para que también los estudiantes y los padres de familia sientan que se están haciendo bien las cosas.

Profesor 3)

Pues a veces lo veo que como que generan el liderazgo, a veces en una sola persona y falta, digamos, darle oportunidad a otros que puedan realizar ese trabajo para enriquecernos mutuamente, o porque a veces digamos la persona que un coordinador o algo generalmente se le centre el trabajo y a veces es lo que él decida que se haga en la Comunidad o en el colegio, entonces es muy difícil o digamos a veces o también por quererme lucir mando más cosa de la que mandaron o que pidieron y voy digo mire lo que estamos haciendo y estamos luchando. Lo ideal es que un liderazgo sea eh… común, ayuda entre todos para poder salir adelante, porque es que ahí no va a salir a lucir es el rector, sino que es toda la Comunidad la que estamos participando y estamos trabajando, digamos el Hermano si… digamos el Hermano ha estado ahí, digamos nosotros siempre hemos tenido gratitud con el Hermano Ángel ha sido muy bueno con nosotros, pero siempre hemos tenido como dos patrias dentro del colegio y ha sido muy difícil estos años porque uno dice a quién le hago caso? Al Hermano Gerardo, que es el rector o al Hermano Ángel que es mi coordinador. ¿Entonces eso siempre digamos uno decía por dónde me voy? Aquí hago un pedacito para que no nos diga nada y aquí hago otro pedacito para que nos haga esta parte. Pero si digamos en la parte de liderar, es como que ellos se pusieran un poquito

más de acuerdo para no estar como en un tire y afloje dentro de nosotros mismos. Especialmente se ve entre primaria y bachillerato, que no es lo ideal, sino que siempre tengamos un líder y una cabeza que nos indique hacía donde tenemos que ir siempre.

A través de estos dos instrumentos podemos analizar las realidades que se viven en la evaluación educativa en el Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas y podemos deducir lo siguiente:

- Existe una evaluación docente que realiza el Rector a final de año.
- Falta conocimiento, de parte de los docentes, sobre los ítems que se evalúan en su proceso.
- Los docentes quisieran una retroalimentación más continua para poder mejorar los aspectos en los que se está fallando.
- Los docentes manifiestan la necesidad de no generalizar los llamados de atención, sino que se haga la evaluación docente y se retroalimente de manera más directa las observaciones que se tienen.
- En los docentes existe miedo que su evaluación se centre solo en la opinión de estudiantes y de los padres de familia. Los docentes manifiestan que su evaluación debe ser más objetiva y más amplia para que se tengan en cuenta las verdaderas realidades que existen en el aula de clase.
- También, los docentes quisieran que haya una ruta clara para su evaluación y que las personas que los evalúen sean personas objetivas y no se dejen influenciar por amistades o favoritismos.

- Los docentes sienten que las directivas confían en su trabajo y manejan una comunicación muy fluida que permiten cumplir los objetivos que se propone la Institución.
- Los docentes manifiestan que a lo largo de su recorrido del Colegio sienten que han crecido profesionalmente con la retroalimentación que se ha hecho en su evaluación y por eso quisieran una evaluación más sistemática y clara.
- Los docentes manifiestan que existe claridad en sus funciones en la Institución.

Capítulo VI

Propuesta

La siguiente propuesta está desarrollada a la luz de las necesidades derivadas de la problemática identificada en el Colegio Antonio Nariño H.H Corazonistas y da respuesta a los instrumentos que adelantaron en la parte metodológica. Esta propuesta planteada en el presente trabajo se define como la respuesta para resolver dichas falencias en el sistema de implementación de evaluación a los docentes corazonistas y que se traduce en una mejoría en la calidad educativa del colegio.

4.1 Título de la propuesta

Evaluación del desempeño docente corazonista para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa que ofrece el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas.

4.2 Justificación

La educación forma parte importante para el desarrollo de un país, aunque existan situaciones relacionadas con el desempeño docente debido a diversos factores que han perjudicado la calidad educativa, lo que ha conllevado a poner en evidencia el desenvolvimiento docente en el sistema educativo.

Por ello, la presente propuesta tiene la finalidad de obtener una mejor calidad educativa por medio de una evaluación integral que admita visualizar las debilidades y carencias que puedan existir en el proceso de enseñanza-aprendizaje, por tal motivo, dicha propuesta de mejoramiento se enfoca en el desempeño profesional docente, directivo y estudiantes del Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas, con la intención de mejorar las debilidades manifestadas en la evaluación tomando en cuenta las metodologías de la evaluación del desempeño que se tienen

presentes en el PEI del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas las cuales se relacionan con: Revisión de las funciones del cargo, la elaboración del instrumento, la medición y valoración del rendimiento y el desarrollo del potencial humano.

En este sentido, al ver la realidad de este proceso se consideran las características de la evaluación del desempeño docente que están establecidas en el PEI del colegio con la realidad, además, se observaron grandes diferencias y posibles mejoras a este proceso que es vital para adelantar procesos de calidad.

La evaluación de desempeño se estima que se haga dos veces al año, siendo la primera de ellas en el mes de mayo y la segunda en octubre al final del proceso, donde intervienen los estudiantes, los padres de familia, los coordinadores y el rector. Después de tener el resultado de esta evaluación se hace una entrevista con el rector, donde se resaltan los aspectos positivos, los aspectos a mejorar, la continuidad o no del contrato laboral.

De este modo, se estaría realizando el seguimiento del proceso de cada docente, esto se manifiesta en la cercanía que se tiene en los procesos y en la interacción constante con todos los miembros de la comunidad educativa. Se puede concluir que los procesos de evaluación docentes son limitados y no favorecen el crecimiento profesional adecuado, ya que, se tendrían que hacer con más periodicidad, rigurosidad y de manera sistemática desarrollando unos planes de acción y un acompañamiento para que se logre modificar ciertas prácticas que no son convenientes en nuestra praxis educativa.

4.3 Objetivos

4.3.1 Objetivo general

Propiciar el mejoramiento de desempeño docente corazonista para contribuir con la calidad educativa que ofrece el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas.

4.3.2 Objetivos específicos

- Originar conciencia de la importancia del aprendizaje significativo
- Aportar al mejoramiento del rendimiento académico
- Promover las potencialidades profesionales y cualidades personales del docente, directivo y estudiantes.

4.4 Contexto de la propuesta

El estudio se realizó en el Colegio Antonio Nariño H.H. Corazonistas es un establecimiento educativo de propiedad del Instituto de Hermanos del Sagrado Corazón.

4.5 Población

La población involucrada se relaciona con el sistema educativo, por lo tanto, se trata de docentes, personal directivo o rector y estudiantes del Colegio Antonio Nariño HH. Corazonistas.

4.6 Rúbrica para evaluación de los docentes

Nombre del profesor evaluado:

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño docente para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.

Instrucciones

Lea detenidamente cada enunciado de la rúbrica y seleccione la opción que corresponde según su criterio.

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

Dimensiones que se evalúan

1. Desarrollo de habilidades pedagógicas y didácticas	1	2	3	4	5
1.1. Proyecta el plan anual en proyecto educativo institucional					
1.2. Planea los contenidos en coordinación con los compañeros de área.					
1.3. Realiza el plan anual según lo solicite la autoridad que corresponde					
1.4. Emplea tecnologías de comunicación de información para sus clases					
1.5. Apropia espacios dirigidos hacia las necesidades de los estudiantes					
1.6. Emplea bibliografía actualizada					
1.7. Aprovecha el espacio natural y social para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes					
1.8. Emplea recursos didácticos novedosos					
1.9. Realiza ajustes del currículo para adaptarlas a los estudiantes con necesidades especiales					

Dimensiones que se evalúan

2. Cumplimiento de normas y reglamentos	1	2	3	4	5
2.1.Implementa el reglamento interno del colegio					

2.2. Entrega el plan anual y de la unidad didáctica en los plazos contemplados por las autoridades					
2.3. Entrega las calificaciones de los estudiantes en los tiempos previstos por las directivas.					
2.4. Llega puntualmente a las reuniones a las que se le convoca					
2.5. Planifica actividades para ejecutar con los padres de familia, representes y estudiantes.					

Dimensiones que se evalúan

3. Disposición al cambio de educación	1	2	3	4	5
3.1.Promueve nuevas iniciativas laborales					
3.2.Indaga nuevas formas de enseñanza del área que dicta					
3.3. Colabora en la consecución de los objetivos y metas PEI					
3.4. Alcanza a identificarse de manera personal con las actividades que realiza					

Dimensiones que se evalúan

4. Desarrollo emocional	1	2	3	4	5
4.1. Trata a los compañeros con cordialidad y respeto					
4.2. Promueve el respeto en personas con capacidades diferentes					
4.3. Promueve la no discriminación de los compañeros					
4.4. Posee la facultad de aprender de las personas, ideas y opiniones ajenas					
4.5. Se siente agradado con la relación afectiva con los estudiantes					
4.6. Se ocupa por la apariencia personal y su imagen					
4.7. Se inquieta sinceramente por la ausencia de un compañero					
4.8. Se interesa por tener una relación afectiva con los compañeros					

4.7 Rúbrica para evaluación de los docentes por parte de los Coordinadores

Nombre del profesor evaluado:

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño docente para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.

Instrucciones

Lea detenidamente cada enunciado de la rúbrica y seleccione la opción que corresponde según su criterio.

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

Dimensiones que se evalúan

1. Habilidades pedagógicas y didácticas	1	2	3	4	5
1.1. Elabora las clases con relación a las necesidades de los alumnos					
1.2. Expresa a los estudiantes la planificación y los objetivos del área al inicio del año escolar					
1.3. Ejemplifica los contenidos tratados					
1.4. Elabora una introducción al inicio de cada tema o contenido					
1.5. Desarrolla en los alumnos las siguientes habilidades 1.4.1 Analizar 1.4.2 Reflexionar 1.4.3 Sintetizar 1.4.4 Observar 1.4.5 Descubrir					
1.6. Ofrece a los estudiantes la planificación, además de los objetivos por área del saber					

1.7. Redactar con claridad					
1.8. Escribir correctamente					

Dimensiones que se evalúan

2. Habilidades de sociabilidad pedagógica	1	2	3	4	5
2.1. Comparte con los alumnos la forma en que se evaluará					
2.2. Emplea el lenguaje apropiado en las clases para que los alumnos					
2.3. Realiza una pregunta generadora					
2.4. Elabora resúmenes de los contenidos tratados a finalizar cada clase					
2.5. Recuerda a los estudiantes los contenidos tratados en la clase anterior					

Dimensiones que se evalúan

3. Atención a los estudiantes con necesidades individuales	1	2	3	4	5
3.1. Elabora evaluaciones individuales a los alumnos					
3.2. Envía tareas extras a la casa					
3.3. Propicia la interacción espontánea del estudiante al ritmo del trabajo en clase					
3.4. Atiende a los estudiantes que presentan dificultades					
3.5. Envía asignaciones extras a la casa					
3.6. Comparte individualmente con los padres de familia por medio de notas escritas					

Dimensiones que se evalúan

4. Relaciones con los estudiantes	1	2	3	4	5
4.1. Enseña a respetar a las personas con capacidades diferentes					

4.2. Enseña a no discriminar a ningún estudiante					
4.3. Considera las sugerencias, preguntas, opiniones y criterios					
4.4. Trata a los estudiantes con consideración y respeto					

4.8 Rúbrica para evaluación de los docentes por parte del Rector

Nombre del profesor evaluado:

Objetivo: Reflexionar sobre el desempeño docente para contribuir al mejoramiento de la calidad educativa.

Instrucciones

Lea detenidamente cada enunciado de la rúbrica y seleccione la opción que corresponde según su criterio

Tabla de valoración				
1	2	3	4	5
Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Siempre

Dimensiones que se evalúan

1. Sociabilidad pedagógica	1	2	3	4	5
1.1. Considera las sugerencias y opiniones y criterios de los alumnos					
1.2. Se preocupa por la ausencia del estudiante y se comunica con la familia o representante del alumno					
1.3. Escoge los contenidos de aprendizaje según sea el desarrollo cognitivo, y socio-afectivo de los estudiantes.					
1.4. Promueve el respeto por las opiniones diferentes					
1.5. Adecúa los temas tratados al contexto de los alumnos					

1.6. Explica los temas tratados para el aprendizaje de los estudiantes					
1.7. Dispone la planificación con base a los resultados obtenidos en la evaluación.					
1.8. Propicia en el estudiante la habilidad de escuchar a sus compañeros con respeto					

Dimensiones que se evalúan

2. Atención a estudiantes con necesidades individuales	1	2	3	4	5
2.1. Promueve en los alumnos el respeto por las capacidades diferentes					
2.2. Promueve la no discriminación a los compañeros					
2.3. Tiene la capacidad de detectar necesidades educativas especial leve en los alumnos					
2.4. Ayuda en la organización de tareas extracurriculares cuando es alumno lo amerite					
2.5. Acompaña en la organización de tareas extracurriculares al requerirlo el estudiante					
2.6. Se preocupa por comunicarse con los padres o representantes, a través de las actividades para realizar en casa					

Dimensiones que se evalúan

3. Habilidades pedagógicas didácticas	1	2	3	4	5
3.1. Emplea bibliografía actualizada					
3.2. Realiza el plan anual de la asignatura según lo solicite la autoridad que corresponde					
3.3. Planifica las clases en el marco del diseño curricular					
3.4. Emplea la tecnología comunicación e información					
3.5. Planifica las clases de acuerdo con las necesidades de aprendizaje de los estudiantes					
3.6. Ofrece a los estudiantes pruebas y trabajos calificados según acuerdo con planificación					
3.7. Brinda al estudiante la planificación al inicio de año escolar					
3.8. Explica los criterios de evaluación de cada área del saber al inicio del año escolar					

3.9. Ofrece el plan anual y de unidad didáctica según los plazos acordados con las autoridades					

Dimensiones que se evalúan

4. Aplicación de normas y reglamentos	1	2	3	4	5
4.1. Implementa el reglamento interno de la institución en las actividades que le competen					
4.2. Adecúa los conflictos que se puedan presentar en el plano profesional					
4.3. Hace presencia puntualmente a todas las clases					
4.4. Participa en los Consejos Directivos o Técnicos					
4.5. Ofrece tiempo suficiente para completar las actividades programadas.					

Dimensiones que se evalúan

5. Relación con la comunidad	1	2	3	4	5
5.1. Participa de forma activa en las actividades que se realizan en la comunidad					
5.2 Planifica actividades donde interactúa con los padres, representantes y estudiantes					
5.3 Intercambia con sus compañeros estrategias para mejorar el desempeño docente dirigidas al desarrollo comunitario					
5.4 Comparte en las actividades de la institución que se relacionan con el desarrollo integral de la comunidad					

Conclusiones

Con base en el planteamiento de la pregunta, de los objetivos de estudio y del desarrollo de la metodología se concluye que, en la realidad de la calidad educativa se precisa la participación de todos los sujetos que llevan el proceso de enseñanza-aprendizaje, donde cada quien ejerza su labor y lo interprete de la mejor manera posible.

Los docentes tienen en cuenta como importante la evaluación, de su propio desempeño docente, así como el de los estudiantes, aunque, determinan un ejercicio como preciso con la intención de impactar de manera favorable el rendimiento escolar. Por lo tanto, se considera, que para que sea viable, se deben observar las condiciones propias de cada estudiante y docente.

La evaluación de desempeño docente en el aula debe establecer un panorama real de lo que se está planteando, todo ello con el propósito de mejorar la calidad educativa, sin embargo, es preciso ofrecer evaluación, por lo que la herramienta no llevará a cabo los cambios en la práctica profesional.

Sobre la base de lo anterior, el estudio deriva a partir del enfoque de una evaluación formativa como se admite en el discurso. Por medio de ésta, el docente establecerá sus deficiencias como un profesional, no obstante, no debe estancarse solo en un nivel, sino tratar de superarlo, a través, de una preparación apropiada, por medio de cursos o talleres eficaces.

Asimismo, para el mejoramiento del desempeño docente y la calidad educativa, se tiene en cuenta que el personal directivo o rector ejerza su función dentro del colegio, donde encuentre un punto de equilibrio para no caer en el autoritarismo, en el que solo se dedique a fiscalizar a los

docentes descuidando la gestión educativa, o que sea permisivo y no se interese por lo que hagan sus docentes dentro y fuera del aula de clases.

De igual forma, es importante el reconocimiento de los logros como resultado de la labor realizada, dicha acción beneficia la motivación, ahora en el caso de los docentes ante algún grupo de estudiantes puede evidenciarse favorablemente en su desempeño diario, ya que a veces los docentes se muestran desmotivados debido a las diferentes reformas que afectan su profesión.

Finalmente, con el objetivo del mejoramiento de la calidad educativa, el desempeño docente en ocasiones se ha permeado de la burocracia, ya que existen diferentes niveles de autoridad educativa que amerita cada vez de hacer llenador de formularios que deben presentar según con los resultados de las evaluaciones, basándose en la obligación evitar algún rezago educativo, aunque dichas actividades les ocupa gran parte del tiempo que destinan para realizar sus labores en el proceso de aprendizaje, es decir, que descuida su función docente en el aula de clases, por tener que cumplir con la parte administrativa.

Recomendaciones

Una vez finalizado el estudio y a partir de los resultados obtenidos se sugiere que, en esta investigación, después de aplicar la rúbrica se logren detectar las debilidades en el desempeño docente del colegio para luego, considerar los correctivos. De otra parte, es importante que el colegio tenga contacto permanente con los padres de familia, así como se debe hacer seguimiento a las ausencias y faltas de los estudiantes.

Por otra parte, el personal directivo o rector del colegio, debe hacer revisión de la planificación que presente el docente para desempeñar su labor, con la finalidad de realizar las recomendaciones precisas y así evitar que se haga una práctica desde la improvisación donde se perjudique el proceso de aprendizaje de los estudiantes, también el directivo o rector deberá estar atento que se cumplen los rasgos de normalidad mínima, a partir de la asistencia de los días que se determinen en el calendario en el que se utilice el tiempo en las actividades escolares. De igual manera, para lograr todo lo anteriormente mencionado se debe tener en cuenta el uso de la tecnología de la información, además de fomento de la investigación.

- El directivo debe aplicar un mayor seguimiento en el desempeño docente para el mejoramiento de la calidad educativa, por medio de la observación en clase, con la finalidad de conocer la situación pedagógica del colegio, por lo menos dos veces al año.
- Que dicha evaluación general para el docente se realice dos veces al año como una política institucional, también como una obligación ministerial.
- Las debilidades que puedan presentar los docentes pueden ser dadas a conocer por el personal directivo a todas las personas relacionadas.

- Es importante que se consideren los aspectos relacionados con la metodología y la pedagogía, además de tener en cuenta el entorno social, psicológico y emocional de los estudiantes y personal docente.
- Asimismo, se debe considerar las capacidades del docente ante la institución educativa a la hora de asumir el rol de orientador o tutor, ya que se debe propiciar en el colegio el desarrollo de talleres, charlas motivacionales dirigidas al personal docente y estudiantes, así como, acompañamiento tutorial y de organizarse para la conformación de grupos deportivos, culturales, entre otros.

Referencias

Acevedo, M. C. (2018). La evaluación docente: ¿instrumento para la frustración o para la formación y dignidad de la profesión? *Tecné, Epistemé y Didaxis*.

Alvarado, L., & García, M. (2008). Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias en el doctorado de educación del Instituto Pedagógico de Caracas. *Revista universitaria de investigación*, 187-202.

Arizmendi, A., & Saa, B. (2018). La evaluación docente en Colombia. *Revista Educación, Política y sociedad*, 60-75.

Bodero, H. (2014). El impacto de la calidad educativa. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 112-117.

Braslavsky, C. (2006). Diez factores para una educación de calidad para todos en el siglo XXI. *Reice.-Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en la Educación*, 84-101.

Calatayud Salom, M. A. (2014). Evaluación de la práctica docente y calidad educativa: una relación encadenada. *Revista Iberoamericana de Educación*, 2-12.

Calvo, G. (2006). *La profesionalización docente en Colombia.* Bogotá: Fundación Compartir.

Camargo, I., & Pardo, C. (2008). Competencias docentes de profesores de pregrado: diseño y validación de un instrumento de evaluación. *Univ. Phychol*, 441-455.

Candela, A. (1999). Prácticas discursivas en el aula y calidad educativa. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 273-298.

Cóndor-Quuimbita, B., & Remache-Bunci, M. (2019). La evaluación al desempeño directivo y docente como oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 116-131.

Contreras, M., & Rendón, J. (2018). La evaluación docente: ¿instrumento para la frustración o para la formación y dignidad de la profesión? *Revista Tecné, Episteme y Didaxis*.

Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de investigación social.* Madrid: McGraw-Hill.

Cuevas, Y., & Moreno, T. (2016). Políticas de Evaluación Docente de la OCDE: un acercamiento a la experiencia en la educación básica mexicana. *Archivos analíticos de políticas educativas*, 1-20.

Díaz Barriga, F. (2010). TIC Y competencias docentes del siglo XXI. En R. Carneiro, J. C. Toscano, & T. Díaz, *Los desafíos de las TIC para el cambio educativo* (págs. 139-154). Madrid: OEI.

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 162-167.

Dimaté, C., Tapiero, O., González, C. I., Rodríguez, R., & Arcila, M. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Revista folios*, 83-95.

Egido, I. (2005). Reflexiones en torno a la evaluación de la calidad educativa. *Tendencias Pedagógicas*, 17-28.

Fernández, J. (2005). Matriz de competencias del docente de educación básica. *Revista Iberoamericana de Educación*, 1-14.

Fernández, R. (s.f.). Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI. *OIGIEI*.

Ferrada, D., & Cisterna, F. (2003). La producción de conocimiento científico en educación desde el paradigma y la racionalidad socio-crítica. *Revista de estudios y experiencias en educación*, 83-90.

Ferrández, R., & Sánchez, L. (2014). Competencias docentes en secundaria. Análisis de perfiles de profesorado. *Revista electrónica de investigación y evaluación educativa*, 1-20.

García, O., & Zurita, C. (2014). Las competencias del docente en el siglo XXI. *RITI journal*, 29-33.

García, S., Maldonado, D., Perry, G., Rodríguez, C., & Saavedra, J. E. (2014). Tras la excelencia docente: cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos. *Notas de Política*, 1-4.

García, T. (2003). El cuestionario como instrumento de investigación/ Evaluación. *univsantana*, 1-28.

Gómez, R. (2004). Calidad educativa: más que resultados en pruebas estandarizadas. *Revista Educación y Pedagogía*, 75-89.

Guerrero, M. (2016). La investigación cualitativa. *Revista de la universidad internacional del Ecuador*, 1-9.

Guzmán, I., & Marín, R. (2011). La competencia y las competencias docentes: reflexiones sobre el concepto y la evaluación. *Interuniversitaria de formación del profesorado*, 158.

Hernández, I., Recalde, J., & Luna, J. A. (2015). Estrategia didáctica: Una competencia docente en la formación para el mundo laboral. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 73-94.

Laies, G. (2009). Calidad educativa en el siglo XXI. *La función directiva para la calidad educativa* (págs. 13-44). México: Fundación SM de ediciones México.

Lema, A. y. (13 de febrero de 2016). La evaluación del desempeño profesional docente: una mirada al Instituto Superior Tecnológico de formación en Ecuador. Ecuador. Obtenido de https://ebookcentral.proquest.com

Leticia, E., & Reyes, R. (2008). Elementos claves para la evaluación del desempeño de los docentes. *Revista electrónica de investigación educativa*, 1-13.

Manzi, J., González, R., & Sun, Y. (2011). La evaluación docente en Chile.

Martínez, F. (2013). El futuro de la evaluación educativa. *Sinéctica*, 1-11.

Martínez, J. (2013). Combinación de mediciones de la práctica y el desempeño docente: consideraciones técnicas y conceptuales para la evaluación docente. *Pensamiento Educativo*, *50*(1), 4-20. Obtenido de https://bd.usergioarboleda.edu.co:2289/10.7764/PEL.50.1.2013.2

Martínez, M. (2018). Autoevaluación y reflexión docente para la mejora de la competencia profesional del profesorado en la sociedad del conocimiento. *Revista de Educación a Distancia*, 3.

Martinic, S. (2010). La evaluación y las reformas educativas en América Latina. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa*, 30-43.

Maussa Díaz, E. J. (2014). Características, principios y fines de la evaluación del desempeño docente. *Praxis*, 8-20.

Maxwell, J. (2019). *Diseño de investigación cualitativa. Un enfoque interactivo.* Barcelona: Gedisa, S.A.

Mendoza, M. E.-B. (2008). La evaluación docente de la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento. 227-252. Obtenido de http://bd.usergioarboleda.edu.co:2231/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=35859308&lang=es&site=ehost-live. Acesso em: 8 fev. 2021.

Meneses, J., & Rodríguez, D. (2011). *El cuestionario y la entrevista.* Barcelona: Universitat Oberta de Catalunya.

Montenegro Aldana, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. fundamentos, modelos e instrumentos.* Bogotá: Cooperativa editorial magisterio.

Moreno, C., & Pozo, J. (2007). Competencias para convivir mejor en el siglo XXI. *Cuadernos de pedagogía*, 11-18.

Muñoz, J., Ríos, M., & Abalde, E. (2002). Evaluación Docente vs Evaluación de la Calidad. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*, 103-134.

Palomera, R., Fernández-Berrocal, P., & Brackett, M. A. (2008). La inteligencia emocional como una competencia básica en la formación inicial de los docentes: algunas evidencias. *Revista Electrónica de Investigación Psicoeducativa*, 437-454.

Perrenoud, P. (2004). *Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar.* Barcelona: Graó.

Pontificia Universidad Católica de Chile. (2011). *La evaluación docente en Chile.* Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile.

Quintana, Y. (2018). Calidad educativa y gestión escolar: una relación dinámica. *Educación y Educadores*, 259-281.

Quiriz Badillo, T. y. (2019). Fortalezas y aspectos para mejorar en la evaluación del desempeño docente en México considerando la socioformación y experiencias internacionales. *Ra Ximhai*, *15*(1), 101-105. Obtenido de doi.org/10.35197/rx.15.01.2019.08.tq

Rodríguez, B. (2006). El perfil del docente del siglo XXI: nuevas habilidades y competencias. *Medicina y seguridad del trabajo*, 3-4.

Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa.* Málaga: Aljibe.

Rodríguez, J. (2003). Paradigmas, enfoques y métodos en la investigación educativa. *Revista investigación educativa*, 23-40.

Romo, J. M. (2013). Evaluación comprehensiva del desempeño docente. *Conciencia Tecnológica* (46), 52-55.

Sarramona, J. (2007). Las competencias profesionales del profesorado de secundaria. . *Estudios sobre Educación*, 31-40.

Seibold, J. (2000). ¿Equidad en la Educación? *Revista Iberoamericana*, 215-231.

Tantaleán, L., Vargas, M., & López, O. (2016). El monitoreo pedagógico en el desempeño profesional docente. *Didáctica, Innovación Y Multimedia*, 1-10.

Toranzos, L. (1996). Evaluación y Calidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 63-78.

Tribó, G. (2008). El nuevo perfil profesional de los profesores de secundaria. *Educación XXI*, 183-209.

UNESCO. (2006). Evaluación del desempeño y carrera profesional docente, Un estudio comparado entre países de América y Europa. Obtenido de www.unesco.cl

Waldemar, C. (2019). La investigación cualitativa en educación. *Horizonte de la ciencia*.

Zabalza, M. (2007). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas.* Madrid: Narcea.