

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO AL MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN
EL COLEGIO MARÍA AUXILIADORA DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA**

RENÉ FERNANDO AMADO GARCÍA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
2015**

**PROPUESTA DE MEJORAMIENTO AL MODELO DE EVALUACIÓN DOCENTE EN
EL COLEGIO MARÍA AUXILIADORA DE LA CIUDAD DE BUCARAMANGA**

**RENÉ FERNANDO AMADO GARCÍA
C.C NO 91509632 DE BUCARAMANGA**

**TRABAJO FINAL DEL DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL
TALENTO HUMANO REALIZADO COMO REQUISITO PARA OPTAR POR EL
TÍTULO DE ADMINISTRADOR DE EMPRESAS.**

TUTORA:

CLAUDIA ROCIO ROCHA

**UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE
NEGOCIOS
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO**

2015

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	7
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	8
1.1 Antecedente del problema.....	8
1.2 Planteamiento del problema.....	12
1.3 Objetivos.....	12
1.4 Justificación.....	13
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA	14
2.1 Marco teorico.....	14
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL:.....	19
3.1 Metodos de investigación.....	19
3.2 Población y muestra.....	19
3.3 Fuentes de información.....	19
3.3.1 Primaria.....	19
3.3.2 Secundaria.....	19
3.3.2 terciaria.....	19
3.4 Tecnicas de investigación.....	19
CAPÍTULO 4: RESULTADOS:.....	20
4.1 presentación de resultados.....	20
4.2 Analisis de datos.....	23
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES:.....	25
5.1 Resumen de hallasgos.....	25
5.2 Recomendaciones.....	25
5.3 Propuesta.....	25
5.4 Evaluación.....	26
5.5 Cronograma de actividades.....	30
BIBLIOGRAFIA.....	31

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Caracterización del proceso.....	26
Tabla 2. Procedimiento del modelo educativo	27
Tabla 2. Gestión y evaluación de planes	28

LISTADO DE FIGURAS

Figura 1. ¿Cómo se siente usted con el funcionamiento del modelo de evaluación docente en su institución?	20
Figura 2. ¿Cree usted que el modelo de evaluación necesita ser rediseñado o cambiado?	20
Figura 3. ¿Califique la satisfacción de los docentes con el actual modelo de evaluación	21
Figura 4. ¿Si se mejorara el modelo de evaluación, cree usted que tendría aceptación entre el personal a calificar?	21
Figura 5. ¿Qué factores afectan el modelo de evaluación docente?	22
Figura 6. Seleccione una causa que haya generado una no conformidad en el proceso de evaluación docente	22
Figura 7. Una propuesta de evaluación debería estar con base en	23

LISTADO DE ANEXOS

Anexo A. Modelo de encuesta	32
Anexo B. Nuevo formato de evaluación	33
Anexo C. Antiguo registro del plan de asignaturas	34
Anexo D. Matriz de resultados del diseño educativo	35
Anexo E. Especificación de algunos criterios de evaluación	36
Anexo F. Diagrama de actividades VS tiempo	37

INTRODUCCIÓN

La gestión del conocimiento es un concepto aplicado en las organizaciones. Tiene el fin de transferir el conocimiento desde el lugar dónde se genera hasta el lugar en dónde se va a emplear, e implica el desarrollo de las competencias necesarias al interior de las organizaciones. Por esta razón una institución educativa que pretende evaluar a los docentes dentro del Sistema de Gestión de la Calidad requiere de manera importante su aplicación e implementación.

El aprendizaje, y por ello la evaluación del desempeño, es una de las claves para el desarrollo pleno del conocimiento. En la sociedad actual, las empresas son más competitivas y mejoran su valor social si gestionan adecuadamente los conocimientos de sus trabajadores. Asimismo, gracias al conocimiento las personas son más activas, responsables y emprendedoras.

La evaluación del desempeño es una apreciación sistemática del valor que una persona demuestra a la organización de la que forma parte, expresada periódicamente conforme a un preciso procedimiento conducido por una o más personas conocedoras tanto de la persona como del puesto de trabajo. Es un proceso continuo, resultado de una cultura de objetivos que se concreta en un seguimiento donde solo intervienen el evaluador (inmediato superior) y el evaluado, y en las que se hace referencia, exclusivamente, a las actuaciones del trabajador durante el periodo evaluado. Debe ser idéntico para todos los miembros de la organización con ello se logra que todos los afectados conozcan los criterios de evaluación y que se establezca una uniformidad de actuación que ayude a interiorizar el sentido de equidad en el proceso. Es por esto que se espera del siguiente trabajo poder reacondicionar el modelo de evaluación docente e implementar su desarrollo en la institución educativa.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1. Antecedentes del Problema.

Según en su estudio acerca de la gestión del conocimiento el ingeniero William Colmenares (Colmenares 2013) explica a través de su premisa que si pones la información correcta en frente de la gente correcta en el tiempo correcto, teniendo ellas las competencias y entrenamiento correcto, ellas tomarán las decisiones correctas¹. Esto evidencia la importancia de la Gerencia en talento Humano para alcanzar metas en cualquier organización o empresa

Una institución educativa como ente prestador de servicios requiere implementar procesos evaluativos que justifiquen el Sistema de Gestión de la Calidad. El profesor Julián De Zubiría defiende la necesidad de evaluar a todos los maestros para mejorar la calidad de la educación, pero considera que tendrán que utilizarse pruebas más integrales cuyos resultados retroalimenten los procesos de formación y la política pública educativa del país.

Articular la evaluación de maestros con la de los alumnos nos ayudaría a crear un sistema educativo coherente hasta ahora inexistente, así como a articular los procesos de aprendizaje de los estudiantes con la mediación que hacen los docentes. Su impacto sería profundo y estructural en la calidad de la educación en el país. No hay que olvidar que en Colombia las pruebas Saber Once tienen enorme solidez, historia, claridad y fortaleza conceptual. Si queremos mejorar la calidad de la educación necesitamos evaluar a todos los docentes y derivar de sus resultados recomendaciones para las Facultades y Secretarías de Educación. Sin embargo, tendremos que hacerlo con modelos que no solo tengan en cuenta el nivel de formación y los años

¹ http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-324587_archivo_pdf_4_Gestion_Conocimiento_MEN.pdf. (Colmenares, 2013)

de servicio. Para una educación de mayor calidad necesitamos docentes que revisen y sistematicen su experiencia, que trabajen en equipo para mejorar las metas institucionales y que se comprometan a superar las debilidades detectadas en el proceso.

Necesitamos una evaluación más integral que incluya las competencias del docente en su proceso formativo y que oriente al país en los ajustes que habría que hacerle a los procesos educativos, esto nos ayudaría a enfrentar el grave problema de una educación de baja y desigual calidad como la que hemos creado hasta el momento. Nos ayudaría a estimular a los docentes comprometidos, dedicados y preocupados por el desarrollo integral de sus estudiantes. Hay muchos de estos maestros en el país, pero las débiles pruebas con las que los hemos evaluado y la resistencia del sindicato para dejarse evaluar, han impedido que podamos apoyarlos y que podamos fortalecer la formación de todos: no olvidemos que será con los docentes actuales con quienes transformaremos la calidad de la educación en el país².

Según el ministerio de educación nacional los docentes deberán ser evaluados por competencias según decreto 1278 del 2002:

Dada la especial relevancia de la evaluación en la Carrera Docente de los educadores vinculados en virtud del Decreto-Ley 1278 de 2002, extendemos nuestra invitación a vincularse activamente al desarrollo e implementación de la Estrategia "Cultura de la Evaluación", como una oportunidad de innovar en los factores asociados a la práctica pedagógica de los educadores en los distintos ambientes escolares, que permitan fortalecer el establecimiento Educativo.

²<http://www.semana.com/educacion/articulo/la-evaluacion-de-los-docentes-en-colombia/411775-3>

La Carrera docente se fundamenta en el mérito, en desarrollo del mandato constitucional contenido en el artículo 125 de la carta política. El mérito es un factor objeto de medición mediante la evaluación tanto para el ingreso y la permanencia como para el ascenso.

La evaluación así constituida, debe indagar por el desarrollo que de las funciones y competencias desarrolla el educador, por ello más que la presentación de una prueba (de ingreso) se requiere hacer un seguimiento sistemático, que permita tanto al evaluador como al evaluado observar sus logros y fortalezas, como sus debilidades. Este seguimiento sistemático, basado en evidencias.

Las evidencias son productos o registros (demostraciones objetivas y pertinentes) del desempeño laboral del docente o directivo docente evaluado, en relación con las competencias, las actuaciones intencionales y las contribuciones individuales definidas para este proceso.

Las evidencias deben estar claramente relacionadas con las contribuciones individuales establecidas y con las competencias funcionales y comportamentales seleccionadas para la evaluación.³

Por otro lado, en el artículo del foro de discusión nacional evaluar es valorar, la evaluación en Colombia debe estar en la promoción de los aprendizajes, pero de manera más trascendental, en la formación de personas integrales, de ciudadanos competentes y comprometidos con el bien común. Así, la evaluación será entendida como un catalizador de aprendizajes y competencias, como un instrumento respetuoso de las diferencias y la pluralidad y como un instrumento imprescindible en la promoción de la equidad.

³ <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-propertyvalue-48536.html>

El nuevo milenio nos ubica en una sociedad del conocimiento, en donde la educación se consolida como un proceso estratégico y fundamental. La Revolución Educativa ha sido una política de despliegue general, de deliberaciones, decisiones, y replanteamientos que concibe el horizonte educativo como proceso permanente, cultural y social de los colombianos. En este tiempo, hemos aprendido que se puede transformar el sector y que las metas como los desafíos se renuevan en dinámicas que involucran la participación activa de una ciudadanía capaz de aprender y promover su dignidad, equidad y diversidad. Este año lo hemos declarado el año de la evaluación, justamente por el papel central que la evaluación tiene en los procesos de aprendizaje en el sistema educativo. El lema del Foro: “Evaluar es valorar”, va en ese sentido. Al decirlo partimos de un principio básico: los fines de la evaluación deben alejarse de manera decidida del control, la coerción, la jerarquización y la exclusión de quienes participan del sistema, y por el contrario, deben acercarse cada vez más a cumplir con un sentido pedagógico y social, amplio e incluyente. La gran consulta nacional realizada en el 2007 para la formulación del Plan Decenal de Educación, mostró la evaluación como uno de los asuntos álgidos y recurrentes en las inquietudes de estudiantes, docentes, directivos docentes, padres de familia y sociedad en general; en especial el matiz que hace referencia a la promoción de estudiantes en la educación preescolar, básica y media. Al respecto valdría la pena decir que los fines esenciales de la evaluación deben estar, en la promoción de los aprendizajes, pero de manera más trascendental, en la formación de personas integrales, de ciudadanos competentes y comprometidos con el bien común. Así, la evaluación será entendida como un catalizador de aprendizajes y competencias, como un instrumento respetuoso de las diferencias y la pluralidad y como un instrumento imprescindible en la promoción de la equidad. El Ministerio de Educación, durante el 2008, promovió una movilización

nacional en torno a la evaluación de aprendizajes en todas las regiones del país, con el propósito de escuchar a todos los actores y recoger la mayor cantidad posible de voces, análisis y propuestas⁴.

1.2.Planteamiento del problema

¿El procedimiento de evaluación no cumple con las exigencias diseñadas por el MEN, en el colegio María Auxiliadora en la ciudad de Bucaramanga?

El procedimiento de seguimiento y evaluación del quehacer pedagógico presenta inconsistencias en la ruta de control que por hoy evidencia las horas programadas frente a las horas cumplidas cuando la asignación debe evaluar los estándares programados frente a los estándares evidenciados según el marco de referencia dado por Ministerio de Educación Nacional para cada área y asignatura en particular. Por esta razón se debe modificar el modelo de evaluación y seguimiento del desempeño docente que cubra las exigencias diseñadas por el ente nacional, del colegio María Auxiliadora en la ciudad de Bucaramanga para el año 2016.

1.3 Objetivos

Objetivo General

Determinar los criterios para el desarrollo, el seguimiento, la verificación y la evaluación del desempeño de los planes de asignatura y los proyectos pedagógicos de la institución.

Objetivos Específicos

- Analizar los formatos de información recibidos por la institución.

⁴ http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/articles-158490_archivo8.pdf

- Considerar la información obtenida por los directivos para la revisión del procedimiento de seguimiento y evaluación.
- Establecer las pautas necesarias para modificar el modelo de evaluación del proceso pedagógico.

1.4 Justificación de la Investigación.

El quehacer docente no se limita al cumplimiento de un horario u horas fijas para el desarrollo de actividades, sino en proveer herramientas necesarias para que sus estudiantes desarrollen habilidades según el área o asignatura, entendiendo que existen diferentes velocidades y métodos de aprendizaje para cada estudiante, e incluso problemas de aprendizaje que en algunos que requiere de un proceso individualizado y más pausado (con logros especiales); si bien el docente debe hacer planeaciones factibles y viables para el desarrollo de habilidades en un tiempo determinado, no debe ser camisa de fuerza el desarrollo de dichas habilidades en un tiempo exactamente cronometrado, pues el aprendizaje se da en unos y otros en momentos diferentes. Debe existir cierta flexibilidad en el tiempo de desarrollo de las diferentes actividades en una secuencia didáctica o durante el desarrollo de una clase según la planeación. En una planeación el docente y coordinador de área deben considerar que a veces, incluso por condiciones externas al aula o el desarrollo de otras actividades institucionales, no es posible terminar a cabalidad todas las actividades planeadas, por lo que la revisión de planeaciones y actividades para el desarrollo de habilidades debe ser constante y semanal, dando pie a la flexibilidad en una planeación y al condicionamiento de actividades y estrategias que busquen potenciar el desarrollo de habilidades en un mayor o menor tiempo.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico:

La gestión del conocimiento es un tema importante para el crecimiento de la empresas que bien articulado proporciona competitividad y mejoran su valor social al gestionar adecuadamente los conocimientos de sus trabajadores. Algunos autores como (Camps, 2005) dice que la Gestión del Conocimiento en una organización es un verdadero sistema donde se integran diversos componentes, sus interacciones y las sinergias creadas entre ellos. Otros escritores como (Bohlander y Snell, 2008) coinciden en que la evaluación del desempeño es una herramienta que se diseña para ayudar a los empleados a entender sus funciones, objetivos, expectativas y éxito en el desempeño, considerando la cultura organizacional y las reales necesidades de cada organización.

En la actualidad se emplean diversos métodos y formatos para evaluar el desempeño, los cuales han sido diseñados para medir los rasgos, la conducta y los resultados. Los rasgos, son los aspectos estables del carácter de las personas, están estrechamente relacionados con la personalidad. Algunos de ellos que se relacionan con el trabajo son el entusiasmo, la confiabilidad y la honradez. La conducta o actividad, es lo que hacen las personas en el trabajo, y comprende aspectos tales como trabajar con ahínco, mantener limpia el área de trabajo, tener siempre un buen aspecto y mostrar interés por la calidad y el buen departamento al cliente. Los resultados es lo que logran las personas o los objetivos que alcanzan. Cuando se aplica el sistema de administración por

objetivos, la evaluación del desempeño consiste, en gran medida, en revisar si las personas han alcanzado sus objetivos o no⁵.

Ampliando algunos argumentos sobre el campo educativo se puede decir que es un conducto regular donde sencillamente la educación tiene como misión adaptar al ser humano desde un estado de nacimiento hasta transmitirle conocimientos y múltiples valores los cuales debe reflejar en una sociedad donde se desarrolla su vivencia, ya que el hombre por su naturaleza está sujeto a la convivencia lo cual se constituye la razón de su existencia, la educación es un proceso que toda sociedad debe realizar y como lo demostraron los antropólogos Margaret Mead y Bronislaw Malinowski cuando dijeron que la educación es algo relativo a la sociedad donde a través de ella se demostraban el mito de valores y conocimientos los cuales se podía aplicar a cualquier época.

Durante toda la historia de la pedagogía, se ha observado el ligamento directo con la sociedad, ya que esta se constituye la base para educar generando una valoración positiva y necesaria; todo proceso de educación lleva consigo la finalidad de crear seres humanos educados, la pedagogía apoya este proceso mediante la enseñanza de los que se dedican a enseñar dando un valor a la educación como objeto de ciencia.

Durante mucho tiempo la pedagogía estuvo ligada a la cultura clásica grecolatina, y autores como Aristóteles, Montaigne, San Agustín y otros hicieron de la pedagogía un mundo interesante ya que basaron en casos que abarcaban los intereses del niño-alumno creando una sociedad donde la importancia se derivaba desde su cuna y no de condicionar el nacimiento de lo que hoy identificamos como sistema educativo; no obstante durante este régimen existieron variedad de

⁵ <http://www.monografias.com/trabajos100/evaluacion-del-desempeno-como-parte-gestion-del-conocimiento/evaluacion-del-desempeno-como-parte-gestion-del-conocimiento.shtml#ixzz3r6PdPh21>

instituciones de niveles desiguales sin diálogos entre ellos dando paso a una división en los estamentos de una estructura social, en ese entonces la iglesia y otras organizaciones privadas, autoridades locales crearon sus propios medios junto con sus propios interés en el campo de la educación; frente a esta situación que para algunos se había desviado totalmente, Jan Amos Comenius en año 1632 sugiere crear una idea la cual llamo “ Una escuela para todos” lo cual fue aprobado por otros autores interesados en el tema de la educación los cuales dieron sus aportes entre estos aporte tenemos el de Johann Heinrich Pestalozzi, quien fue el autor de las bases de la pedagogía popular y Jean-Jacques Rousseau quien concreto una propuesta siguiendo los ideales de la Revolución francesa referente al tema de la educación.

Otros personajes o figuras del pasado que participaron en el desarrollo de la gran Revolución educativa fueron Michel de Eyquem de Montaigne, Juan Luis Vives, Comenius, John Locke y Rousseau, etc. respaldaron los principales postulados de la Educación, lo cual tuvo su desarrollo a partir del siglo XX mediante muchas trasformaciones económicas sociales y culturales trayendo como consecuencia la disolución de estructuras rurales, en aumento en las ciudades, el auge de la industrialización acompañada por las distintas revoluciones políticas, lo procesos psicológicos, y algunas reglas que marcaron durante todo un proceso una nueva estructura social educativa.

Hoy por hoy, la educación ha tenido muchos avances y manera organizada por orden nacional lo cual ha dado un giro administrativo al mundo de la educación en nuestro país si analizamos los criterios de evaluación del estatuto 2277 con el estatutos 1278 de la actualidad comprobamos los cambios significativo que ha tenido la educación colombiana donde se estipula loas deberes y derecho del docente, al igual que las prohibiciones y estímulos del mismo como está reflejado en el siguiente artículo:

Artículo 36°.- Derechos de los educadores. Los educadores al servicio oficial gozarán de los siguientes derechos:

Formar asociaciones sindicales con capacidad legal para representar a sus afiliados en la formulación de reclamos y solicitudes ante las autoridades del orden nacional y seccional;

Percibir oportunamente la remuneración asignada para el respectivo cargo y grado del escalafón;

Ascender dentro de la carrera docente;

Participar en los programas de capacitación y bienestar social y gozar de los estímulos de carácter profesional y económico que se establezcan;

Disfrutar de vacaciones remuneradas;

Obtener el reconocimiento y pago de las prestaciones sociales de Ley;

Solicitar y obtener los permisos, licencias y comisiones, de acuerdo con las disposiciones legales pertinentes; Ver Radicación 287 de 1989 Radicación 223 de 1989 Radicación 250 de 1988 Sala de Consulta y Servicio Civil.

Permanecer en el servicio y no ser desvinculado o sancionado, sino de acuerdo con las normas y procedimientos que se establecen en el presente decreto;

No ser discriminado por razón de sus creencias políticas o religiosas ni por distinciones fundadas en condiciones sociales o raciales;

Los demás establecidos o que se establezcan en el futuro. Ver Radicación 281 de 1989.

La federación Colombiana de trabajadores de la educación, mediante la evaluación no solo de desempeño sino también de competencias, restringe no solo el ascenso del escalafón sino también la reubicación en el salario de los docentes.

El decreto 1650 de noviembre del 2012 brinda un apoyo que facilita el desarrollo de enseñanza correspondientes a los diferentes procesos sobre todo con relación al diseño de políticas

educativas la cuales su tendencia va dirigida al mejoramiento de formación profesional de los directivos y docentes, a su vez propones desarrollar proyectos académicos que fortalezcan las capacitaciones del talento humano a través de las investigaciones en la áreas inherente de la cualificación profesional, Razón por la cual mediante esta perspectiva , la evolución y desempeño de los directivos y docentes hace parte de un compromiso nacional con respecto a fortalecer la calidad de la educación, por esto motivo la evaluación se constituye en una herramienta de mucho poder para el mejoramiento donde los docentes y directivos puedan trazar y definir políticas educativas, proyectos, programas que contribuyan a la adquisición efectivo de las competencias que requieren nuestro maestros con tal de dar una educación con estilo y calidad.

Según el estatuto preceptuando ´por el decreto Ley No. 1278 de 2002 especifica como la evaluación del desempeño analiza, posibilita, y valora cuantitativamente y cualitativamente los logros en lo subjetivos plantados y resultados esperado en el ámbito educativo y cada día presenta ajustes necesarios para seguir ejercitando y proyectos y acciones de una docencia exitosa, la cual sugiere que mediante la evaluación sean asumidas regional, local. Por los propios actores instituciones a nivel regional y local, todas estas acciones se resumen en el proceso de implantación del DO1. Como gestión de la evaluación y en espacial del subproceso D01.02: “Aplicación, uso y análisis de la evaluación del desempeño en los Instituciones Educativas oficiales”, las cuales tuvieron lugar a partir de la emisión de las orientaciones departamentales dadas a través de las Circulares No. 006 y 007 del 22 de febrero de 2013 y 041 del 7 de mayo de 2013⁶.

⁶ http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL:

3.1. Método de la investigación.

En la siguiente investigación el método será cuantificable en la medida que se pueda establecer el porcentaje, la cantidad y el nivel de la población implicada y será de manera cualitativa, para establecer las razones que afectan el desarrollo de las actividades académicas

3.2 Población y Muestra

La población y muestra del presente trabajo son las personas encargadas de la gestión educativa y la coordinación académica del colegio María Auxiliadora de la ciudad de Bucaramanga que corresponde a dos (2) personas.

3.3 Fuentes de información.

3.3.1 Primarias: registro legales del Ministerio de Educación Nacional, documentos de archivo del departamento de gestión educativa del colegio, también la recolección de información directa a través de la encuesta a los encargados del área de gestión educativa y el coordinador académico de la institución.

3.3.2 Secundarias: diarios especializados como revista semana

3.3.3 Terciarias: manual de convivencia.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Se usaran las encuestas como técnica para obtener la información que se va a necesitar en la investigación de manera más fácil y en un corto tiempo.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS:

4.1. Presentación de Resultados



Figura 1. ¿Cómo se siente usted con el funcionamiento del modelo de evaluación docente en su institución?

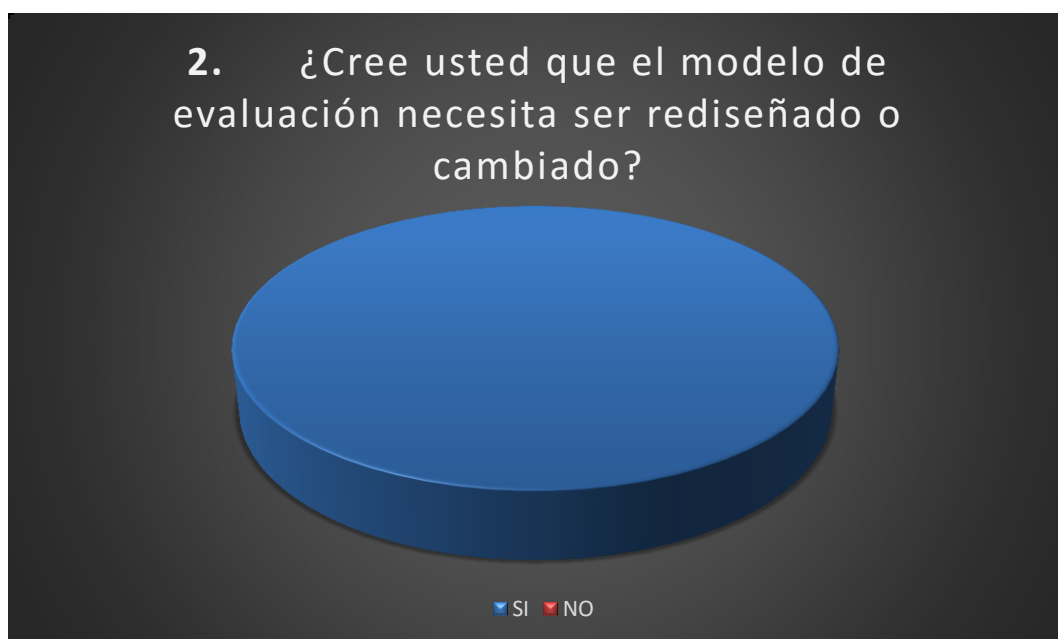


Figura 2. ¿ Cree usted que el modelo de evaluación necesita ser rediseñado o cambiado?

3. De uno (1) a cinco (5) califique la satisfacción de los docentes con el modelo actual de evaluación, siendo 5 la calificación más alta.

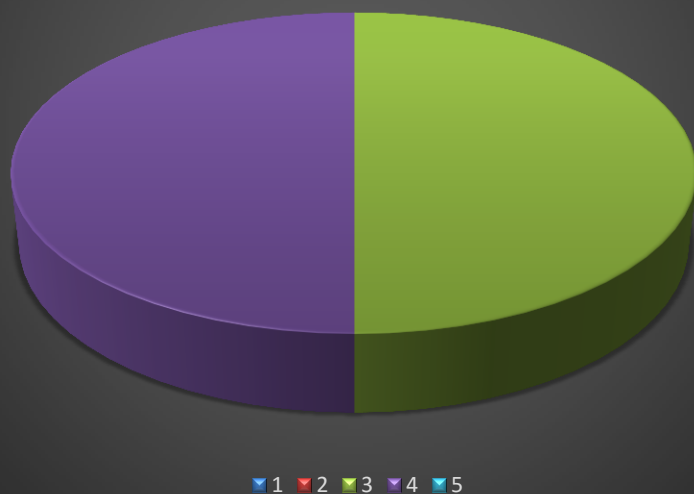


Figura 3. Satisfacción de los docentes con el modelo actual de evaluación.

4. ¿Si el modelo de evaluación se mejorara, cree usted que tendría aceptación entre el personal a calificar?

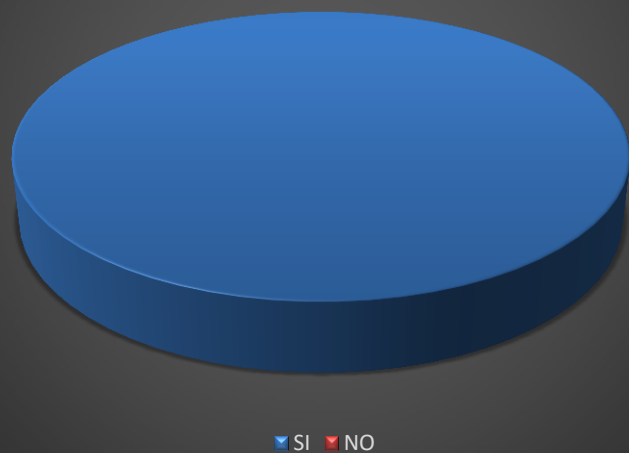


Figura 4. Si el modelo de evaluación se mejorara, cree usted que tendría aceptación entre el personal a calificar.

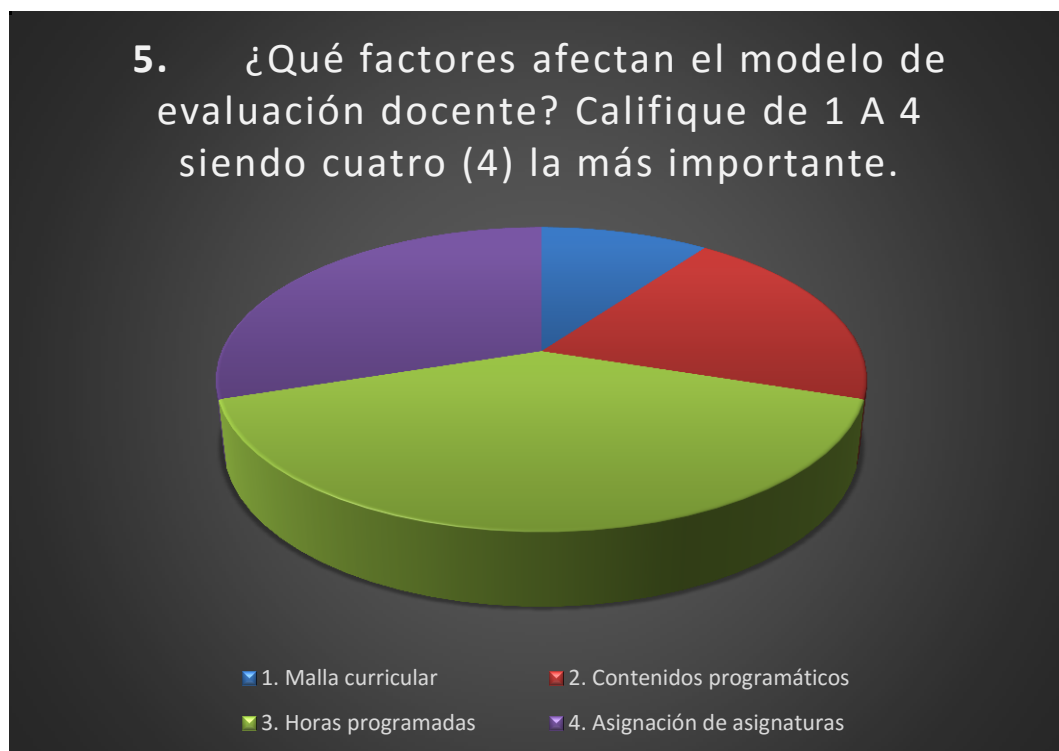


Figura 5. ¿Qué factores afectan el modelo de evaluación docente?

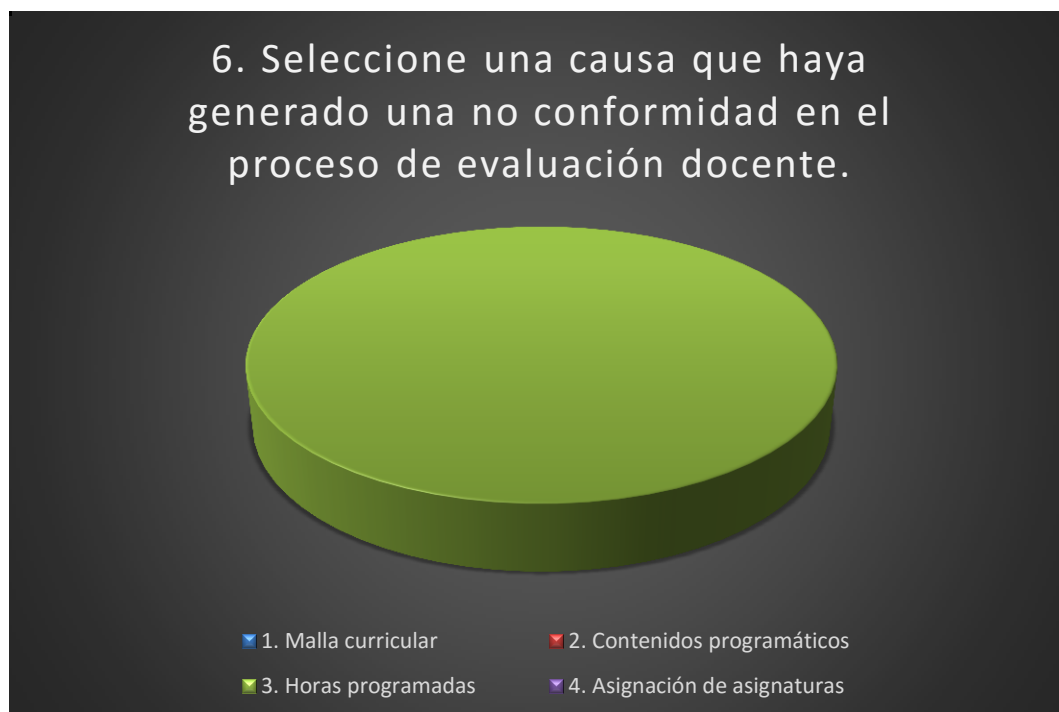


Figura 6. Seleccione una causa que haya generado una no conformidad en el proceso de evaluación docente



Figura 7. Una propuesta de evaluación docente debería estar con base en.

4.2. Análisis de datos

Según el gráfico 1 se encuentra un 50% de satisfacción plena. Eso significa que aunque el proceso de evaluación docente puede estarse llevando con ciertos aciertos no está del todo comprendido y/o aceptado por los encargados del personal del colegio.

Como directivos de la institución se encuentra que este procedimiento de evaluación debe ser revalorado a fin de ser consecuentes y lograr mejores resultados, tal como lo dice el gráfico 2, donde el 100% aprueba el estudio y rediseño. También se registra un nivel variable en la satisfacción de los trabajadores; esto se evidencia en el gráfico 3 donde se refleja que el cuerpo docente de la institución tiene medianamente un nivel de aceptación.

La pregunta cuatro permite manifestar a los dirigentes el nivel de necesidad de los trabajadores del establecimiento educativo. El 100% del gráfico 4 confirma el reconocimiento de las posibles

fallas en busca de un plan de mejoramiento del proceso de evaluación docente del Colegio María Auxiliadora de la Ciudad de Bucaramanga.

Con la pregunta cinco se pueden establecer las posibles causas del no fortalecimiento del proceso de evaluación docente. Las personas consultadas según grafico 5, manifiestan que la prioridad o causa es el número de horas programadas, frente a las horas asignadas. Para corroborar esta información se muestra el grafico 6, donde el 100% acierta que este es el punto de partida para el presente proyecto, que trazara una ruta para mejorar la evaluación y realizar una propuesta que optimice este trabajo.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES:

5.1 Resumen de Hallazgos

Se puede mejorar el nivel de satisfacción de los docentes, al optimizar el proceso de evaluación apoyada en las directrices del MEN.

Se hace notorio que la evaluación debe estar basada en las competencias y no en las horas programadas como se ha venido haciendo hasta hoy.

Es necesario cambiar los registros de clase donde se evidencie la transformación de la evaluación docente.

5.2 Recomendaciones

Diseñar e implementar un nuevo formato de registro que evidencie las competencias programadas frente a las competencias evidenciadas en cada periodo; así se cambiara la evaluación de las horas programadas frente a las horas reales ejecutadas de clase (Anexo 3).

Como adicional se puede integrar un incentivo económico o compensatorio para los docentes que mantengan actualizado el nuevo modelo de evaluación.

5.3 Propuesta

El análisis del diagnóstico de la situación actual y la propuesta, teniendo en cuenta que se evidenciaron ciertas problemáticas con el registro de clase, se propone a la empresa Colegio María Auxiliadora para el área de Talento humano, rediseñar el procedimiento de evaluación y desempeño docente e implementar el nuevo formato de registro de actividades pedagógicas enmarcadas en las competencias establecidas por el MEN. Situación actual y real, relacionada con las necesidades y oportunidades de la gestión del conocimiento de acuerdo a los procesos de

Capacitación y Evaluación del Desempeño de la institución basada en la Gestión del Conocimiento. Se hace necesario el cambio en el procedimiento para la gestión y evaluación de planes y proyectos integrado en el proceso de gestión educativa.


5.4 Evaluación:

Se reacondicionó el modelo de evaluación docente y se implementó su desarrollo en la institución educativa. Se evidencia resultados positivos con los nuevos formatos que hacen parte del sistema de evaluación, mostrando un alto nivel de aceptación por parte del cuerpo docentes en la institución María auxiliadora.

Se espera que la modificación realizada en los formatos perdure hasta tanto sea modificado en PEI de la institución, o las directrices dadas por el MEN.

Tabla 1


Caracterización del proceso

		CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO GESTIÓN EDUCATIVA		
Identificación del proceso	Gestión Educativa	Responsable	Coordinador(a) Académico (a)	
Objetivo	Diseñar, ejecutar y evaluar el Servicio Educativo en la Instituciones Colegio María Auxiliadora			
Alcance	Inicia con la organización del Plan de estudios y termina con la promoción del estudiante.			
Tácito	Tácito		Tácito	
	Socialización		Externalización	
	PLANEAR		HACER	
	1. Establecer los planes de área, de asignatura y proyectos pedagógicos. 2. Establecer el proyecto de Pastoral. 3. Establecer las actividades de evaluación y promoción de los estudiantes. 4. Establecer las actividades de seguimiento y acompañamiento a los estudiantes.		1. Ejecutar planes de área, de asignatura y proyectos pedagógicos. 2. Desarrollar el proyecto de pastoral. 3. Ejecutar las actividades de evaluación y promoción. 4. Implementar las actividades de seguimiento y acompañamiento a los	
				Explicito

		estudiantes.	
Tácito	Internalización	Combinación	Explicito
	ACTUAR	VERIFICAR	
	1. Diseñar e implementar acciones correctivas, preventivas y de mejora del proceso.	1. Verificar el cumplimiento del diseño y de los procesos mediante la evaluación institucional. 2. Validar el Diseño Educativo. 3. Evaluar la adecuación y la conveniencia de las estrategias implementadas en el proceso.	
	Explicito	Explicito	
Personal que participa		Rector, Coordinadores, Orientadores, Jefes de departamento, Docentes.	
RECURSOS		DOCUMENTOS ASOSIADOS	
<ul style="list-style-type: none"> Equipos de cómputo y de oficina (hardware software, redes). Equipos de comunicación. Recursos didácticos y audiovisuales. Planta física. Recurso Humano (Directivos y docentes) 		<ul style="list-style-type: none"> Plan decenal de educación y Proyecto Educativo Institucional (Horizonte, Manual de Convivencia y Plan de Estudios). Actas de compromisos académicos y comportamentales. Informes de comisiones de evaluación y promoción. Informe de las pruebas externas. Libros de actas de Consejos y Comités. Libro de calificaciones. • Procedimiento de Diseño Educativo. Procedimiento para la gestión de planes y proyectos. Procedimiento evaluación y promoción. Procedimiento seguimiento y acompañamiento. 	

Tabla 2


Procedimiento de diseño evaluativo

	PROCEDIMIENTO DE DISEÑO EDUCATIVO			
Identificación del proceso	Gestión Educativa	Responsable	Coordinador(a) Académico (a)	
Objetivo	Diseñar, ejecutar y evaluar el Servicio Educativo en la Instituciones Colegio María Auxiliadora			
Alcance	Este procedimiento inicia con la planificación del diseño y termina con la validación de los resultados del diseño y desarrollo del Servicio Educativo.			
ACTIVIDADES	RESPONSABLE	REGISTROS	RECURSOS	
1. Planificación: El Consejo Académico de cada Institución sesionará y realizará la planificación correspondiente al Diseño y Desarrollo del Servicio Educativo. Esta planeación tendrá en cuenta: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecimiento de tiempos ✓ Actividades y responsables ✓ Resultados esperados 	Consejo Académico	Acta de reunión.	<ul style="list-style-type: none"> Equipos de 	

<p>2. Diseño educativo.</p> <p>✓ Plan de Estudios: Se definen, de acuerdo a los criterios institucionales, la distribución de las áreas, los tiempos y las frecuencias horarias para cada uno de los grados en la institución educativa.</p> <p>✓ Revisión y verificación: El Rector debe asegurar que el Plan de Estudios cumple con los criterios establecidos para su elaboración y comprobar que cumple con los elementos de entrada.</p> <p>✓ Validación: El Consejo Académico debe confirmar que el Plan de Estudios garantiza la efectiva prestación del Servicio Educativo (tiempos y asignaturas).</p>	<p>Coordinador Académico</p> <p>Rector</p> <p>Consejo Académico</p>	<p>Plan de Estudios</p> <p>Plan de Estudios firmado</p> <p>Acta y Plan de Estudios firmado.</p>	<p>cómputo y de oficina (hardware software, redes).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equipos de comunicación • Recursos didácticos y audiovisuales. • Planta física. • Recurso Humano (Directivos y docentes)
<p>3. Revisión: En los momentos de planeación, los Departamentos o Áreas deben asegurarse que los Planes de Área y Proyectos pedagógicos cumplen con los criterios establecidos para su diseño</p>	<p>Departamentos o Áreas</p>	<p>Actas</p>	
<p>4. Verificación: En los momentos de planeación, el Coordinador Académico debe comprobar que los requisitos, enunciados en la actividad 2 de este procedimiento, se tienen en cuenta en el diseño de los Planes de Área y Proyectos Pedagógicos.</p>	<p>Coordinador Académico</p>	<p>Lista de Chequeo</p>	
<p>5. Validación: En los momentos de planeación, el Consejo Académico debe confirmar que los resultados del diseño del servicio educativo permitirán realizar la prestación del servicio educativo y alcanzar los objetivos propuestos.</p>	<p>Consejo Académico</p>	<p>Lista de Chequeo Acta</p>	

Tabla 3

Procedimiento para la gestión de planes y proyectos.

	<p>PROCEDIMIENTO PARA LA GESTIÓN Y EVALUACIÓN DE PLANES Y PROYECTOS</p>		
<p>Identificación del proceso</p>	<p>Gestión Educativa</p>	<p>Responsable</p>	<p>Coordinador(a) Académico (a)</p>
<p>Objetivo</p>	<p>Determinar los criterios para el desarrollo, el seguimiento, la verificación y la evaluación del desempeño de los Planes de Asignatura y los Proyectos Pedagógicos de la Institución.</p>		
<p>Alcance</p>	<p>Inicia con la elaboración del Plan de Asignatura y finaliza con la validación de la prestación del Servicio Educativo.</p>		

GESTION DE PLANES DE ASIGNATURA			
ACTIVIDADES	RESPONSABLE	REGISTROS	RECURSOS
<p>1. Establecer el Plan de Asignatura para cada período: Para cada uno de los períodos definidos, se establece el itinerario pedagógico y educativo que define los elementos a desarrollar. Este itinerario debe correlacionar, al menos, los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Metas de aprendizaje • Contenidos o actividades de aprendizaje • Tiempos de cada actividad • Actividades de evaluación y seguimiento del aprendizaje • Criterios para la evaluación <p>Revisión: Antes de iniciar cada período, el Jefe de Departamento o Área debe asegurarse que el Plan de Asignatura cumple con los criterios establecidos anteriormente.</p> <p>Verificación: Antes de iniciar cada período, el Coordinador Académico debe comprobar que los requisitos establecidos en el Plan de área son tenidos en cuenta en su elaboración.</p> <p>Validación: Al finalizar el período, el Departamento o Área confirma y evalúa la implementación del Plan de Asignatura (cumplimiento de actividades programadas y alcance de metas de aprendizaje).</p>	<p>Docentes</p> <p>Jefes de área</p> <p>Coordinador Académico</p> <p>Departamento o Área</p>	<p>Registro del Plan de Asignatura</p> <p>Registro del Plan de Asignatura firmado</p> <p>Registro del Plan de Asignatura firmado</p> <p>Actas y Registro del Plan de Asignatura firmado</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de cómputo y de oficina (hardware software, redes). • Equipos de comunicación . • Recursos didácticos y audiovisuales. • Planta física. • Recurso Humano (Directivos y docentes)
<p>2. Divulgación y socialización: Al inicio de cada período se debe presentar a los estudiantes el Plan de Asignatura correspondiente con el fin de que estén enterados de los criterios y procesos que se van a desarrollar. Esto facilitará, incluso, el seguimiento a la gestión del plan de asignatura.</p>	Docentes	Registro de Plan de Asignatura	
<p>3. Seguimiento y Control: La ejecución de las actividades programadas se revisa y verifica de forma periódica para garantizar el desarrollo del Plan. Cada Institución establece los criterios necesarios para este seguimiento.</p>	Coordinador Académico y Jefe de Área	Registro de Plan de Asignatura.	
VALIDACIÓN DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EDUCATIVO			
ACTIVIDADES	RESPONSABLE	REGISTROS	RECURSOS
<p>4. Validación: Se desarrolla al finalizar cada ciclo formativo y los criterios para la validación de la Prestación del Servicio Educativo están</p>	Coordinador Académico	Registro de Validación de la Prestación	<ul style="list-style-type: none"> • Equipos de cómputo y de oficina

establecidos en el registro de validación de la prestación del Servicio. La validación de estos procesos se da en la medida en que se demuestre mejora en los resultados.		del Servicio educativo	(hardware software, redes). • Equipos de comunicación . (impresoras y fotocopiadora) • Recursos didácticos y audiovisuales. • Planta física. • Recurso Humano (Directivos y docentes)
5. Criterios de validación de formación académica: Se desarrollan a través de la medición y análisis de los indicadores de eficacia y eficiencia de la prestación del servicio educativo. Otros criterios de validación de la formación académica pueden ser: ✓ Índice de reprobación en cada grado. ✓ Índice de desempeño poblacional en las pruebas de desarrollo de competencias.	Coordinador Académico	Registro de Validación de la Prestación del Servicio educativo	

El anexo B, contiene el formato que registra el cambio recomendado. La propuesta se realizará a partir de las respectivas charlas con los docentes de cada nivel de educación (preescolar, primaria y bachillerato) dándoles a conocer la modificación y el rediseño del registro del plan de asignatura enunciado en la actividad 1 de este procedimiento para que su implementación y manejo permita optimizar el proceso de diseño de evaluación docente. Por lo que se da por entendido la abolición del formato anterior. Ver anexo C.

También en el anexo D, se muestran algunos criterios o índices que facilitan el proceso de evaluación, teniendo en cuenta los ítems establecidos dentro del presente procedimiento.

5.5 Cronograma de actividades

De acuerdo a las actividades que se van a programar para implementar el cambio, que permita ejecutar el Modelo Estratégico Integral para los procesos de Capacitación en la Evaluación y Desempeño docente, con énfasis en Gestión del Conocimiento, que contiene la descripción del Proceso. Procedimiento, actividades y tareas se evidencia el anexo G, con el diagrama Gantt.

Ver anexo G

BIBLIOGRAFIA

- Camps, J. L. (2005). *casa del libro*. Recuperado el 8 de noviembre de 2015, de <http://www.casadellibro.com/libro-planificar-la-formacion-con-calidad/9788471978431/1047591>
- Colmenares, W. (2013). *minieducación*. Recuperado el 9 de noviembre de 2015, de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-324587_archivo_pdf_4_Gestion_Conocimiento_MEN.pdf
- Florez, D. L. (12 de septiembre de 2012). *Slideshare*. Recuperado el 5 de noviembre de 2015, de <http://es.slideshare.net/dlflorez/evaluacion-docente-en-colombia>
- Nacional, M. d. (22 de enero de 1976). *mineducación*. Recuperado el 5 de noviembre de 2015, de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-102584.html>
- Nacional, M. d. (22 de abril de 1984). *mineducación*. Recuperado el 6 de noviembre de 2015, de MEN (1984) Decreto 1002 de 1984 en <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-103663.html>
- Nacional, M. d. (8 de febrero de 1994). *mineducación*. Recuperado el 4 de noviembre de 2015, de <http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-85906.html>
- Nacional, M. d. (10 de octubre de 2008). Recuperado el 6 de noviembre de 2015, de http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-179284_archivo_pdf_proyecto_evaluacion.pdf
- Sanpedro, R. C. (2010). *Monografias*. Recuperado el 8 de noviembre de 2015, de <http://www.monografias.com/trabajos100/evaluacion-del-desempeno-como-parte-gestion-del-conocimiento/evaluacion-del-desempeno-como-parte-gestion-del-conocimiento.shtml>
- Santos, Y. N. (2001). *unicauca*. Recuperado el 11 de noviembre de 2015, de http://www.unicauca.edu.co/innovacioncauca/sites/default/files/documentos_demanda_conocimiento/zzzzzzDocumento-demanda.pdf
- Snell, G. b. (2008). *Administración de recursos humanos*. Recuperado el 9 de noviembre de 2015, de <http://dip.una.edu.ve/man/administracionrrhh/paginas/bohlander%20Cap%C3%ADtulo%20XV.pdf>
- Zubiría, J. d. (14 de diciembre de 2014). *plandecenal*. Recuperado el 6 de noviembre de 2015, de <http://www.plandecenal.edu.co/html/1726/w3-article-347792.html>

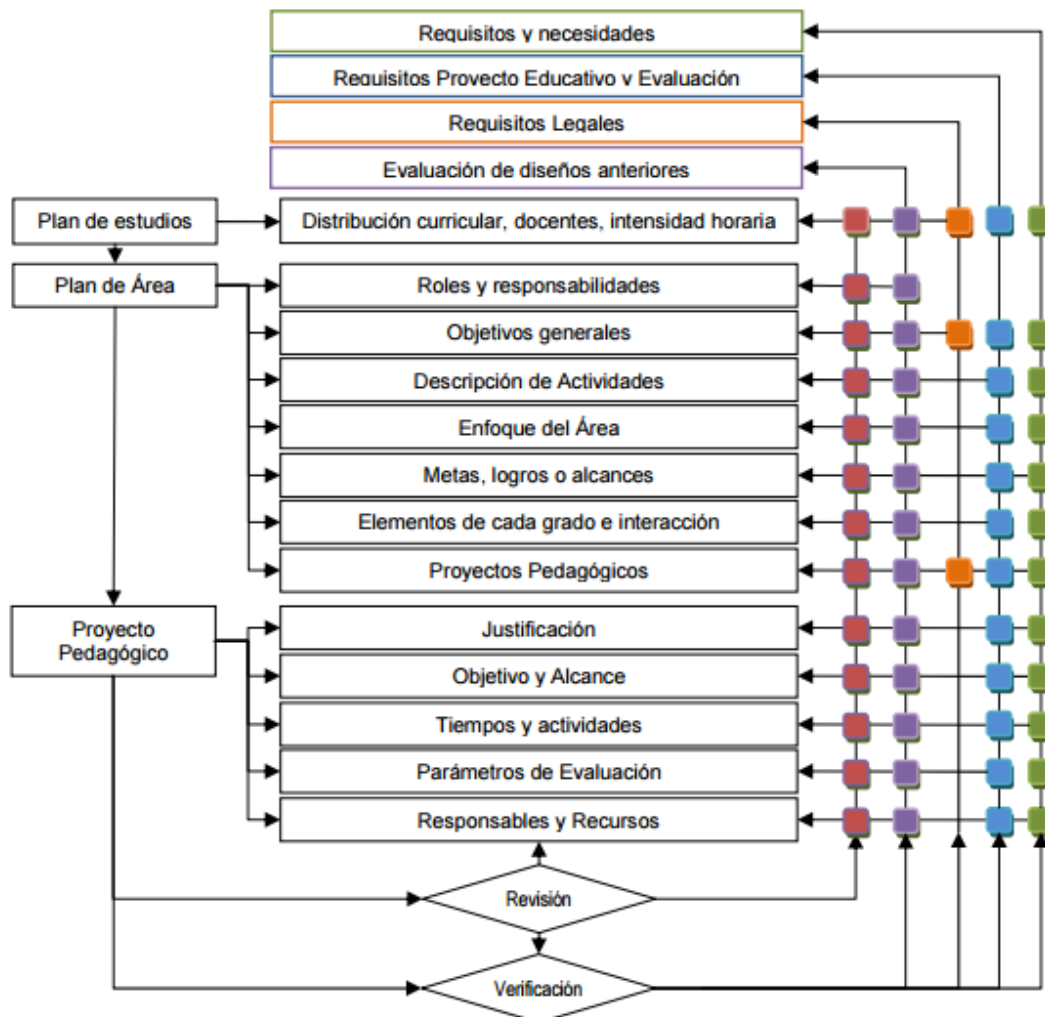
ANEXOS

Anexo A. Modelo de encuesta.

La encuesta va dirigida a los encargados de las áreas de gestión educativa y la coordinación académica del colegio María Auxiliadora de la ciudad de Bucaramanga, acerca del tema de la evaluación docente en su institución.

1. ¿Cómo se siente usted con el funcionamiento del modelo de evaluación docente en su institución?
satisfecho__ medianamente satisfecho__ insatisfecho__
2. ¿Cree usted que el modelo de evaluación necesita ser rediseñado o cambiado?
SI__ NO__
3. De uno (1) a cinco (5) califique la satisfacción de los docentes con el modelo actual de evaluación, siendo 5 la calificación más a.
1__ 2__ 3__ 4__ 5__
4. ¿Si se mejorara el modelo de evaluación, cree usted que tendría aceptación entre el personal a calificar?
SI__ NO__
5. ¿Qué factores afectan el modelo de evaluación docente? Califique de uno (1) a cuatro (4) siendo cuatro (4) la más importante.
 1. Malla curricular__
 2. Contenidos programáticos__
 3. Horas programadas__
 4. Asignación de asignaturas__
6. ¿Seleccione una causa que haya generado una no conformidad en el proceso de evaluación docente?
 1. Malla curricular__
 2. contenidos programáticos__
 3. horas programadas__
 4. asignación de asignaturas__
7. Una propuesta de evaluación debería estar con base en:
 1. Estándares__
 2. Horas cumplidas__
 3. Contenidos programáticos__
 4. asignación académica__

Anexo D. Matriz de resultados del diseño educativo y elementos de revisión y verificación



Anexo E. Especificación de algunos Indicadores de Validación de la Prestación del Servicio Educativo

CRITERIO	DESCRIPCIÓN	FÓRMULA
Cumplimiento de Actividades desarrolladas (Ads) sobre actividades programadas (Apg)	El Plan de Asignatura es el registro de referencia para el control del cumplimiento de lo programado. El indicador debe estar sobre el 90%	$\frac{\# Ads}{\# Apg} \times 100 \geq 90$
Adecuación de actividades y tiempos destinados	Finalizado el desarrollo del Plan de Asignatura, se evalúa con la población escolar, si las actividades fueron adecuadas para el alcance de los objetivos.	La programación del área es adecuada: Sí $\geq 80\%$ No $< 80\%$
Desarrollo de Proyectos	En una evaluación cualitativa de las actividades programadas, con la escala: - Totalmente en desacuerdo, -En desacuerdo, -De acuerdo, - Totalmente de acuerdo; se evalúan los aspectos de verificación donde la adecuación y la conveniencia se establecen por el alcance porcentual de la meta.	90% de favorabilidad (sumatoria de "totalmente de acuerdo" y "de acuerdo").
Índice de promociones meritorias en cada grado.	El porcentaje de estudiantes que obtienen mención de honor o reconocimientos especiales al finalizar un ciclo escolar indica no solo la calidad de los procesos sino el interés por reconocer los esfuerzos de los estudiantes	% de estudiantes con menciones honoríficas o reconocimientos, igual o mayor que el registro tomado en el ciclo anterior.
Índice de participación en actividades escolares y en proyectos pedagógicos.	Entendiendo la participación no solo como la asistencia a actividades sino en cuanto a la intervención de diferentes personas en la construcción o planeación de actividades escolares, este índice se establece de acuerdo con el grado de representatividad escolar en la planeación y organización de actividades extraescolares formativas.	Criterio institucional.

