

Unidad 9 Y 10 – Fase 5 – Conceptuar sobre compensación, los tipos de compensación, objetivos de la evaluación de desempeño, los sistemas, métodos de evaluación de desempeño y el proceso de evaluación de desempeño

Grupo No 101007_24

Presentado Por:
Jennifer Samara Villarraga
Claudia Patricia Jaimes
Martha Liliana Parada Ruiz
Héctor Humberto Cuadros Picón
Blanca Zoraida Laguado Cárdenas

Presentado A:
Javier Mauricio Gallardo
Tutor

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD
Escuela de ciencias administrativas, contables, económicas y de negocios
Administración de Empresas
Diplomado de profundización en gerencia del talento humano
noviembre 30 De 2020

Tabla de Contenido

PROPUESTA PROYECTO DE GRADO	6
1. Titulo:	6
2. Objetivo General	8
3. Objetivos específicos	8
4. Planteamiento Del Problema	8
5. Antecedentes Del Problema	11
6. Justificación de la investigación	13
7. Marco Teórico:	15
8. Metodología De La Investigación:	31
8.1 Fase 1: Diagnostico	33
8.2 Fase 2: Elaboración De Propuesta De Evaluación De Desempeño Laboral	35
8.3 Fase 3: Aplicación De Herramienta De Medición En Clima Organizacional	39
8.4 Fase 4. Resultados, Análisis Y Acciones De Mejora	40
9. Recomendaciones	44
Conclusiones	46
10. Bibliografía	48

Resumen

La evaluación del desempeño es un sistema cuya finalidad es comprobar el grado de cumplimiento de los objetivos del empleado. De esta forma, tu empresa adquiere información básica para una toma de decisiones justa. Con esta herramienta se mide el rendimiento y la conducta de tus trabajadores evaluando aspectos como las capacidades y las fortalezas.

La estabilidad mental y emocional y su grado de relación con los compañeros también son puntos básicos.

Las compañías que evolucionan y no se estancan desarrollan el sistema de evaluación por desempeño. Y todo, para mejorar sus resultados, aumentando su productividad y fidelizando a sus trabajadores.

Se trata de un proceso que hay que repetir de manera periódica, puesto que con él se mejoran las relaciones entre superiores y empleados. En definitiva, una marca que apuesta por esta técnica termina siendo una organización más competitiva.

Los departamentos de Recursos Humanos deben plantear esta evaluación de tal manera que incentive al personal. Y es que, en primera instancia, los empleados pueden sentirse presionados con estas acciones. Por ello, hay que dejar claro que la evaluación por desempeño no es un examen, sino una motivación para cada miembro de la organización.

El desarrollo lógico de este proceso permitirá comprobar a cada empleado cómo influye su rendimiento en el crecimiento de la empresa. Descubrirá sus habilidades y qué aspectos puede mejorar para perfeccionar sus tareas y relaciones. Se sentirá escuchado por sus supervisores.

Abstract

Performance evaluation is a system whose purpose is to check the degree of fulfillment of the employee's objectives. In this way, your company acquires basic information for fair decision making. With this tool, the performance and behavior of your workers is measured by evaluating aspects such as abilities and strengths.

Mental and emotional stability and their degree of relationship with their peers are also basic points.

Companies that evolve and do not stagnate develop the performance evaluation system. And all, to improve your results, increasing your productivity and loyalty to your workers.

It is a process that must be repeated periodically, since it improves relations between superiors and employees. In short, a brand that bets on this technique ends up being a more competitive organization.

Human Resources departments should approach this evaluation in such a way that it encourages staff. And is that, in the first instance, employees may feel pressured with these actions. Therefore, it must be made clear that performance evaluation is not an exam, but a motivation for each member of the organization.

The logical development of this process will allow each employee to check how their performance influences the growth of the company. You will discover your skills and what areas you can improve to perfect your tasks and relationships. You will feel heard by your supervisors.

Palabras Claves

Calidad y precisión del trabajo.

Capacidad para cumplir objetivos establecidos y plazos.

Habilidades de comunicación.

Habilidades de colaboración y trabajo en equipo.

Habilidades para resolver problemas.

Abstract- Keywords

Quality and precision of work.

Ability to meet set goals and deadlines.

Communication skills.

Collaboration and teamwork skills.

Problem solving skills

Propuesta Proyecto De Grado

1. Título:

Análisis y diseño de un modelo de Evaluación de Desempeño para los Docentes del Colegio Técnico la Presentación de Pamplona.

Introducción

El colegio técnico la presentación es una institución educativa que tiene como objetivo Orientar el proceso de Desarrollo Integral en cada uno de los miembros de la comunidad Educativa, en ambiente de LIBERTAD, CREATIVIDAD, JUSTICIA, SOLIDARIDAD y PARTICIPACION, desde los valores Humano cristianos, que le permitan ser consciente y responsable de su crecimiento personal y social, en la construcción de una nueva sociedad.

Para cumplir con su objetivo es importante contar con un planta de personal capacitada y eficiente, sobretodo en el área docente, una de las mejores maneras de mejorar la eficiencia y eficacia del personal es a través de la evaluación de desempeño, que constituye un proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado, la mayor parte de los empleados procura obtener retroalimentación sobre la manera en que cumple sus actividades y para el caso de las personas que tienen a su cargo la dirección de otros empleados este proceso les permite evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar.

Así mismo, las evaluaciones de desempeño ayudan a evaluar los procedimientos de reclutamiento, selección y orientación, incluso las decisiones sobre las promociones

internas, compensaciones y otras más en el área del departamento de personal que depende de la información sistemática y bien documentada disponible sobre el empleado.

Además de mejorar el desempeño, muchas compañías utilizan esta información para determinar las compensaciones que otorgan. Un buen sistema de evaluación puede también identificar problemas en el sistema de información sobre recursos humanos. Las personas que se desempeñan de manera insuficiente pueden poner en evidencia procesos equivocados de selección, orientación y capacitación, o puede indicar que el diseño del puesto o los desafíos externos no han sido considerados en todas sus facetas.

Una organización no puede adoptar cualquier sistema de evaluación de desempeño, este debe ser válido y confiable, efectivo y aceptado. El enfoque debe identificar los elementos relacionados con el desempeño para medirlos y proporcionar retroalimentación a los empleados y al departamento de personal.

En este sentido, La evaluación docente para el colegio técnico la presentación, debe contar con un enfoque adecuado para mejorar la calidad académica. Con el desarrollo de este proyecto se busca generar una propuesta de evaluación que considere cuáles son los elementos a evaluar, desde un planteamiento que acentúe la formación del cuerpo docente como factor clave para motivar al estudiante en su aprendizaje.

2. Objetivo General

Formular un modelo de evaluación docente que permita identificar las debilidades del escenario educativo y generar estrategias de mejora continua.

3. Objetivos Específicos

- Analizar el modelo actual de evaluación docente aplicado en el colegio técnico la presentación.
- Incorporar al modelo factores que permitan identificar falencias e identificar oportunidades de mejora
- Generar un enfoque evaluativo que evite que la evaluación de desempeño sea vista como una amenaza del estatus laboral.
- Crear un nuevo modelo de evaluación de desempeño docente, que integre los elementos descritos a lo largo del proyecto.

4. Planteamiento Del Problema

Desde hace más de una década los sistemas educativos del mundo otorgan un lugar relevante en las agendas discusión académica a la calidad de la educación con el propósito de, consolidar políticas y normas para su regulación. Según Vaillant (2008), la calidad de la educación depende de un importante número de factores, que abarcan tanto aspectos concernientes al contexto macro que, considera los intereses políticos, económicos y sociales del país, como el contexto meso, asociado a aspectos de orden social, cultural,

familiar, entre otros, y el micro, referido a lo local, a las propuestas y procesos educativos propios de cada institución educativa.

En el contexto escolar, resulta necesario reconocer la relación entre la calidad de la educación y la evaluación y mejorar del desempeño de los docentes que, según el mismo autor, en América Latina es una de las problemáticas centrales de las políticas públicas. Las acciones de política se han encaminado al diseño e implementación de sistemas de evaluación del desempeño docente considerando el perfil del docente, los resultados obtenidos por los estudiantes, los comportamientos y relaciones dentro del aula, y las prácticas reflexivas.

En Colombia, en la actualidad, la evaluación del desempeño docente se rige por lo establecido por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) mediante Decreto-Ley 1278 del 2002 "Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente" que, establece 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" (Capítulo IV, artículo 26). Además, que la evaluación, entre otros objetivos, debe contribuir a la producción de cambios en el desarrollo del proceso educativo, en especial, en lo relacionado con las prácticas pedagógicas, la calidad de la educación y al desarrollo profesional de los docentes. Además, que la evaluación, entre otros objetivos, debe contribuir a la producción de cambios en el desarrollo del proceso educativo, en especial, en lo relacionado con las prácticas pedagógicas, la calidad de la educación y al desarrollo profesional de los docentes.

Por su parte, el Decreto N°3782 de 2007, "Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002", reglamenta aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes que, hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, por un término igual o superior a tres meses. Por su parte, los fundamentos conceptuales y la metodología para llevar a cabo el proceso de evaluación anual de desempeño se consignan en la Guía Metodológica N°31. En dicha guía se hace especial énfasis en mencionar que “se espera que la evaluación de docentes y directivos docentes haga parte de una cultura de la evaluación y se convierta en una práctica cotidiana, capaz de generar cambios positivos en los procesos educativos”. (Ministerio de Educación Nacional, 2008, p. 9).

En lo concerniente a la evaluación de desempeño docente, se despliega un cuestionamiento a nivel de las instituciones educativas, particularmente en la Institución Educativa Colegio Técnico La Presentación algunas de las preguntas se relacionan con el aporte de la evaluación a la consecución del objetivo de “...contribuir al mejoramiento de la labor de los educadores, propiciando en ellos la reflexión sobre su propio desempeño y su responsabilidad frente a la calidad de la educación...”(Ministerio de Educación Nacional, 2008, p.10), o si por el contrario constituye una acción de carácter administrativo, técnico e instrumental.

Por tal razón, la presente investigación está encaminada a responder el siguiente interrogante

¿Cómo contribuye la evaluación anual de desempeño docente al mejoramiento de las prácticas pedagógicas en la Institución Educativa Colegio Técnico La Presentación?

A través de un análisis y diseño de un modelo de evaluación de desempeño para los docentes del colegio en Pamplona.

5. Antecedentes del problema

La categoría de evaluación de desempeño docente se plantea desde dos concepciones: por una parte, como proceso sistemático, continuo y formativo y por otra, con carácter instrumental y metódico. Así, en la Guía N°31, Guía Metodológica de la Evaluación Anual de Desempeño Laboral de Docentes y Directivos Docentes, se describe la evaluación de desempeño laboral como: “un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor sobre un aspecto determinado que caracterice el desempeño de docentes y directivos docentes, identificando fortalezas y oportunidades de mejoramiento y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional; se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia” (Ministerio de Educación Nacional, 2008, p. 11)

Por su parte, Rodríguez (1999) y Serrato (citado en Rueda, 2012) coinciden en la idea de que la evaluación del desempeño docente cobra sentido, en cuanto brinda la oportunidad de abrir nuevos horizontes, un nuevo estilo de reflexión sobre la práctica educativa y sobre el perfil del educador ideal. En otras palabras, se valora como una oportunidad de replantear la función docente y reconocer aquellos elementos necesarios para elevar la calidad de la enseñanza en un contexto específico. Además, señalan la importancia que se le atribuye a esta evaluación reconocida como un proceso inminente dentro de la evaluación institucional, en la medida que permite, según Rodríguez (1999), la formulación de juicios

sobre, normas, estructuras, procesos y productos con el fin de hacer correcciones que resulten necesarias y convenientes para el logro más eficiente de los objetivos, (p.78).

En referencia al colegio la presentación, hemos podido analizar que actualmente, el colegio evalúa el desempeño docente por medio de dos aspectos importantes como las competencias funcionales (funciones que realiza cada docente) y por competencias comportamentales (comportamiento y relaciones con otros compañeros docentes), sin embargo cabe resaltar que al momento de aplicar el modelo guía 31 de evaluación docente, solo se toma como muestra a los docentes nuevos, lo que ocasiona que los resultados de la evaluación no sean completos al no mostrar los resultados de desempeño del personal más antiguo de la institución educativa.

6. Justificación de la Investigación

Teniendo en cuenta que la evaluación docente permite y contribuya al desarrollo profesional no solo de los docentes sino a la mejora de la practica educativa de la institución, se genera la necesidad de analizar y diseñar un modelo de evaluación de desempeño para los docentes del Colegio Técnico La Presentación de Pamplona, basada principalmente en el modelo propuesto por la guía 31,

Generar un modelo más completo de la evaluación docente va a generar en la institución un espacio que permita identificar las debilidades de los docentes para poder generar estrategias de fortalecimiento que no solo mantengan sino que mejore la percepción actual de la calidad educativa de la institución.

A través de esta evaluación también se logrará que el docente propenda por mejorar y transformar los procesos de enseñanza y aprendizaje, desarrolle y estimule el pensamiento crítico de sus estudiantes, estimule la red de relaciones de tipo interactivo y comunicativo en el aula lo que permite dinamizar los fines de la educación.

La generación de una evaluación docente completa e integra permite desde un punto de vista de la autonomía profesional autocriticar el estilo de enseñanza implementado, buscando promover un aprendizaje significativo en el estudiantado con el fin de lograr generar un pensamiento innovador.

Por ultimo cabe mencionar que se busca generar un modelo de evaluación que rinda verdaderos resultados, sinceros y ajustados a la realidad y no se trata de un ejercicio democrático, fundamentado en la participación y concertación entre evaluadores y

evaluados, sino que por el contrario, se trata de un proceso burocrático, jerarquizado y autoritario que permitirá conocer resultados más reales lejos de las influencias que pueda generar un sistema más participativo.

7. Marco teórico:

- Definición de formador:

De acuerdo con otros autores (villant & marcelo, 2000), analizan la polisemia del concepto

“formación” habremos de considerar que al hablar del “formador”, nos encontramos ante un profesional de la formación que se desempeña en ocupaciones y niveles educativos diferenciado. Por ellos, vamos a intentar concretar que entendemos por “formador” y las diferentes funciones que los formadores pueden desempeñar.

“el formador es un profesional de la formación, y como todo profesional, está capacitado y acreditado para ejercer esta actividad; posee conocimiento teórico y práctico, compromiso con su profesión, capacidad e iniciativa para aprender e innovar en su ámbito. También, en tanto que profesional, pertenece a colectivos profesionales que asumen principios y valores en relación con los clientes de la formación (villant, denise & carlos 2001)”

- Definición de evaluación:

La evaluación es un juicio de valor de alguien con respecto a algo. Permanentemente evaluamos, porque continuamente emitimos juicios sobre personas, objetos o circunstancias. La evaluación se concibe como proceso cuando de manera sistemática, se delinea, se obtiene y se provee información útil para emitir el juicio de valor, previo un proceso de investigación que aporte elementos para emitir dicho juicio, de acuerdo con el fin que se persigue.

- Definición de desempeño:

Desempeñarse, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer.” – “ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión”. (diccionario ideológico de la lengua española, 1998) el desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo, involucra de manera interrelacionada las actitudes, valores, saberes y habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea. Puesto que las actitudes, valores, saberes y habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona.

- Definición de desempeño docente:

Para poder tener una definición concreta en lo concerniente a desempeño se toma en cuenta a muchinsky (2002), quien menciona que: desempeño es sinónimo de comportamiento, es lo que en realidad la gente hace, y puede ser observada. El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace.

Por otro lado, en el texto de montenegro (2007) afirma que el desempeño: ha sido tomado del inglés performance o de perform. Aunque admite también la traducción como rendimiento, será importante conocer que su alcance original tiene que ver directamente con el logro de objetivos (o tareas asignadas). Es la manera como alguien o algo trabaja,

juzgado por su efectividad. Bien pudiera decirse que cada empresa o sistema empresarial debiera tener su propia medición de desempeño.

Es por ello que consideramos que el desempeño comprende tanto la eficiencia como la eficacia de una actividad de carácter recurrente o de una tarea específica.

Para poder definir el desempeño docente se encuentra a de la cruz (2008, citado en montalvo, 2011) quien afirma que: el desempeño docente califica la calidad profesional con la que se espera que haga el profesor de educación, mide variadas cualidades como pueden ser: hombre mujer, conductas en el trabajo, puntualidad, comportamiento, disposición para el trabajo, disciplina, compromiso institucional, desarrollo pedagógico, innovación. (montalvo, 2011).

Así mismo montalvo (2011), agrega que el "desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga".

Por otro lado enríquez (2006) nos dice que: el docente es un profesional que debe poseer dominio de un saber específico y complejo (el pedagógico), que comprende los procesos en que está inserto, que decide con niveles de autonomía sobre contenidos, métodos y técnicas, que elabora estrategias de enseñanza de acuerdo con la heterogeneidad de los alumnos, organizando contextos de aprendizaje, interviniendo de distintas maneras para favorecer procesos de construcción de conocimientos desde las necesidades particulares de cada uno de sus estudiantes. (Citado por Montalvo 2011).

- Evaluación de desempeño:

Evaluar el desempeño de una persona significa evaluar el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades, así como el rendimiento y los logros obtenidos de acuerdo con el cargo que ejerce, durante un tiempo determinado y de conformidad con los resultados esperados por la institución u organización laboral. La evaluación del desempeño pretende dar a conocer a la persona evaluada, cuáles son sus aspectos fuertes o sus fortalezas y cuáles son los aspectos que requieren un plan de mejoramiento o acciones enfocadas hacia el crecimiento y desarrollo continuo, tanto personal como profesional, para impactar sus resultados de forma positiva.

Teniendo en cuenta la guía metodología número 31, emanada por el ministerio de educación, la política educativa se estructura en torno a cuatro ejes de acción: ampliación de la cobertura, fortalecimiento de la eficiencia, pertinencia y mejoramiento de la calidad. Este último eje de política se relaciona con que los niños, niñas y jóvenes del país adquieran y desarrollen competencias que les permitan participar en la sociedad como ciudadanos productivos, así como convivir democrática y pacíficamente, este enfoque de la calidad implica que el sistema educativo responda a las demandas de la sociedad y contribuya al desarrollo del país.

- Mejoramiento de desempeño docente:

Según flores (2003) es una meta que se alcanza por medio de evaluaciones continuas y espacios formativos, esto es comprendido dentro del desarrollo del personal como oportunidades. Es ejecutado en base a la evaluación del profesorado, el cual se logra a través de objetivos precisos y claros.

Los objetivos parten de las necesidades educativas y pedagógicas del estudiante y motivan al personal docente a trabajar en equipo, para mejorar el grado de eficiencia en la institución educativa. Las expectativas se integran en el proceso de evaluación docente, haciendo que los profesores desarrollen unos objetivos de rendimiento en equipo. Ya nos dice una literatura de escuelas eficaces al respecto lo siguiente: la dirección escolar en la que participan los profesores, que esté basada en planificación realizada en colaboración en la solución de problemas de una forma colegiada y en intercambio intelectual permanente, puede producir enormes beneficios en términos de aprendizaje de los educandos y el grado de involucramiento y satisfacción de los profesores. (La occde 1995)

- Funciones del docente:

Para poder revisar las funciones del docente citaremos a chacha (2009) quien resumen la ocupación a la que está llamado el docente:

- Función curricular. Implica planificación curricular, ya que, con ello anticipa las actividades que ejecutará con sus estudiantes, en base a las prescripciones administrativas del currículum, sin olvidar las adaptaciones que deben realizarse, en base al contexto social en el que se halla el centro educativo y de acuerdo a los lineamientos del proyecto educativo institucional.
- Función didáctica. Conciérne la aplicación del currículum al aula. Es poner en práctica esa gran diversidad de acciones: empleo de recursos, aplicación de estímulos motivadores y orientaciones meta cognitivas por parte del docente, permitiendo así el proceso de inter aprendizaje, para alcanzar los objetivos instructivos y formativos que el currículo busca.
- Función evaluadora. La evaluación, constituye ese gran espacio en el cual podemos evidenciar los logros alcanzados durante el proceso de inter aprendizaje. A través de esta

actividad, se podrá crear y recrear los aprendizajes, adquiriendo de esta manera, una verdadera educación holística.

- Función tutorial. Permite atender a cada alumno de manera personalizada y acompañarlo tanto en sus tareas diarias como en sus decisiones y necesidades personales. Esta actitud tutorial de docente, debe ser constante y también implica el contacto directo con la familia del estudiante, a fin de informar y coordinar las respectivas acciones educativas formativas.
- Formación permanente. Es fundamental que el docente en la actualidad se mantenga actualizado en su campo profesional, con miras a responder con ética a los desafíos del momento histórico en el que se encuentra.
- Competencias de un docente eficaz:

Para poder desarrollar este punto será necesario tomar como base el estudio realizado en la universidad de groningen (2008) quienes afirman que las competencias de un docente eficaz son:

- Domina la teoría y metodología curricular para orientar acciones educativas, (diseño, ejecución y evaluación).
- Domina los saberes de las disciplinas del área de conocimiento de su especialidad.
- Diseña y operacionaliza estrategias de enseñanza y aprendizaje según contextos.
- Proyecta y desarrolla acciones educativas de carácter interdisciplinario.
- Conoce y aplica en el accionar educativo las teorías que fundamentan la didáctica general y específica.
- Identifica y gestiona apoyos para atender necesidades educativas específicas en diferentes contextos.

- Diseña e implementa diversas estrategias y procesos de evaluación de aprendizajes en base a criterios determinados.
- Diseña, gestiona, implementa y evalúa programas y proyectos educativos.
- Selecciona, elabora y utiliza materiales didácticos pertinentes al contexto.
- Crea y evalúa ambientes favorables y desafiantes para el aprendizaje.
- Desarrolla el pensamiento lógico, crítico y creativo de los educandos.
- Logra resultados de aprendizaje en diferentes saberes y niveles
- Perfil del docente:

No existe un perfil unificado para los docentes, estos deben ser definidos en base a tipo de servicio, comunidad, naturaleza de la institución. Así, el sistema educativo de educación básica regular concibe a la docencia, como una de las funciones que se concreta en los procesos de formación científica-técnica, humanista y de ética profesional. Según flores (2003 pp. 28-32) con los siguientes aspectos se puntualiza el perfil del profesor que comprende: las características personales y capacidades profesionales:

- Compromiso con su rol de mediador
- Autoestima
- Responsabilidad
- Apertura mental
- Reflexión
- Mentalidad globalizadora
- Idea positiva de sí mismo
- Honestidad
- Autonomía

- Cumplimiento del deber
- Puntualidad
- Equilibrio emocional
- Comprometido con la calidad del servicio
- Responsabilidad con la calidad de vida
- Tolerancia
- Respetuoso
- Empatía
- Entusiasmo
- Liderazgo
- Generador de procesos democráticos
- Comunicador social.

- Evaluador de procesos:
 - Registra y procesa permanentemente los indicadores evaluativos.
 - Conoce procesos estadísticos para tratamiento de datos y la toma de decisiones.
 - Reajusta los programas de aprendizaje.
 - Participa activamente en las evaluaciones curriculares y administrativas de la institución y comunidad
 - Sabe cómo evaluar los procesos instructivos de la institución y desarrollo comunitario.
 - Da la importancia relativa que tienen los estudiantes en la evaluación de los aprendizajes.
 - Valora su corresponsabilidad en la marcha institucional.

- Valora su participación en el éxito de los proyectos comunitarios.
- Conoce y diseña los instrumentos de evaluación.

La docencia, por tanto, ofrece a la comunidad educativa las aportaciones específicas desde las dimensiones personales y capacidades profesionales, haciendo énfasis cada vez en lo polifacético que debe ser un educador, por cuanto la labor que desempeña con seres humanos es exigente.

La tarea docente implica una formación y motivación acorde a las teorías pedagógicas vigentes.

La concordancia de teoría y práctica permiten tener una proyección de calidad educativa y justificación técnica de la labor del magisterio. El proceso de enseñanza aprendizaje, permite vivenciar si la intervención del maestro en el aula, está acorde a las expectativas de la institución. De esta manera, se garantiza la eficacia de su cargo y respalda un proceso educativo que cumple con los principios y los fines de la educación, mismos que son significativos para el estudiante y su futuro ocupacional.

La concepción epistemológica que se le dé al concepto de evaluación, puede contextualizar su interpretación, sin embargo en el campo educativo una buena evaluación es aquella que tenga en cuenta aspectos como:

- Las necesidades educativas de todos los actores involucrados en el proceso.
- Los recursos que se encuentran disponibles para cada uno de los actores
- Los objetivos integrales que deben conseguir los actores involucrados

Para el caso de la evaluación de desempeño docente, podemos definirla como "la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión" (Decreto 3782), lo

que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

- Responsabilidad profesional:

La responsabilidad profesional del docente tiene que ver según pinaya (2005) con su "actuación y como concretiza en la práctica los objetivos escolares que guía la educación de los alumnos". (p. 70), asimismo la responsabilidad tiene que ver con el papel que va a cumplir el docente, por ello que para juvonen y wentzel (2001) los docentes:

No sólo proporcionan retroalimentación referente al desempeño académico de los estudiantes, sino que tienen un efecto considerable en la motivación de los mismos para el aprendizaje. No sólo proporcionan aprobación o desaprobación específica ante el logro de los alumnos, sino que los maestros también comunican su aprobación o desaprobación general del niño como persona. (p. 13)

Por ello creemos que la responsabilidad profesional tiene que ver con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, normativas, participativas docentes e institucionales, así como su capacitación y desarrollo profesional. Es decir, el buen desempeño docente implica mucho más de lo que significa la labor en aula o el cumplimiento de todos los aspectos netamente didácticos. Implica una responsabilidad con los estudiantes, con los colegas, con la institución y la comunidad y consigo mismo.

Para sacristán (1992) el docente eficaz es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e intelectual transformador que:

- Domina los saberes -contenidos y pedagogías- propios de su ámbito de enseñanza.
- Provoca y facilita aprendizajes, asumiendo su misión no en términos de enseñar sino de lograr que los alumnos aprendan.
- Interpreta y aplica un currículo, y tiene capacidad para recrearlo y construirlo a fin de responder a las especificidades locales.
- Desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar los conocimientos, valores y habilidades necesarios para aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a vivir juntos, y aprender a ser.
- Desarrolla y ayuda a sus alumnos a desarrollar cualidades consideradas indispensables para el futuro tales como creatividad, receptividad al cambio y la innovación, versatilidad en el conocimiento, anticipación y adaptabilidad a situaciones cambiantes, capacidad de discernimiento, actitud crítica, identificación y solución de problemas.

Asimismo, se cree que debería responder a los deseos de los padres respecto a los resultados educacionales, a la necesidad social de un acceso más amplio a la educación y a las presiones en pro de una participación más democrática en las escuelas (ocde, 1991). La responsabilidad que tiene el docente es la ser percibido por los alumnos a la vez como un amigo y un modelo, alguien que los escucha y les ayuda a desarrollarse (unesco, 1996).

- Calidad Educativa

La estrategia de mejoramiento de la calidad incluye tres componentes que se articulan en el llamado círculo de calidad: los estándares básicos de competencias, los planes de mejoramiento y la evaluación; el primer componente busca ofrecer referentes a la comunidad educativa sobre lo que los estudiantes deben aprender y aprender a hacer a su paso por el sistema educativo; el componente de planes de mejoramiento pretende que las instituciones

educativas y las secretarías de educación desarrollen herramientas de gestión que repercutan sobre los logros de los estudiantes; y el componente de evaluación tiene como propósito proporcionar información acerca de los logros y desempeños de estudiantes, instituciones, docentes y directivos docentes.

Cabe resaltar, que además del mejoramiento de la calidad educativa, la evaluación docente busca estimular el compromiso del educador con su desarrollo integral lo que implica el crecimiento profesional, su rendimiento y el proceso de capacitación continua.

Adicionalmente permite que los resultados obtenidos del desempeño laboral, autoevalúe la institución y sirva para replantear los planes de mejoramiento institucional.

a. Marco legal:

Las principales normas que fundamentan la evaluación de los docentes y directivos docentes son las siguientes: constitución política, ley 115 de 1994, ley 715 de 2001, el decreto 2582 de 2003, el decreto 3782 de 2007 y la guía no. 31 estipulada en el decreto 1278 para la evaluación del desempeño laboral.

- **Constitución política:**

En el artículo 67, la constitución establece que la educación es un derecho de la persona y un servicio público con una función social que aporta de manera significativa en la dignificación del ser humano, la convivencia social, la justicia, la solidaridad, la participación democrática, el progreso y desarrollo económico de las comunidades. Plantea

que es responsabilidad de la sociedad, la familia y el estado, velar por el ofrecimiento de una educación de calidad con equidad. En el artículo 68, determina que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica.

- Ley 115 de 1994 (ley general de educación):

En el artículo 80, la ley general de educación ordena la creación de un sistema nacional de evaluación con el fin de velar por la calidad de la educación, el cumplimiento de los fines de la educación y la mejor formación moral, intelectual y física de los estudiantes. Para ello es necesario evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los directivos docentes, los logros de los estudiantes, la eficacia de los métodos pedagógicos de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia en la prestación del servicio.

En el artículo 84, reitera la necesidad de que en todas las instituciones educativas se lleve a cabo al finalizar cada año lectivo una evaluación de todo el personal docente y administrativo, de sus recursos pedagógicos y de su infraestructura física para propiciar el mejoramiento de la calidad educativa que se imparte.

En el artículo 104, define al educador como el orientador de procesos formativos de aprendizaje y enseñanza, acorde con las expectativas sociales, culturales, éticas y morales de la familia y la sociedad.

En el artículo 110, dedicado al mejoramiento profesional, plantea que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad moral, ética, pedagógica y profesional.

Manifiesta que la responsabilidad de dicho mejoramiento será de los propios educadores, de la nación, de las entidades territoriales y de las instituciones educativas.

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

- Ley 715 de 2001:

El artículo 5, establece que compete a la nación definir y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente.

El artículo 10 establece como una parte de las funciones del rector o director de las instituciones públicas, “realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.” (numeral 10.10)

El párrafo de este artículo dispone que “el desempeño de los rectores y directores será evaluado anualmente por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo el reglamento que para tal fin expida el gobierno nacional. La no aprobación de la evaluación en dos años consecutivos implica el retiro del cargo y el regreso al ejercicio de la docencia en el grado y con la asignación salarial que le corresponda en el escalafón.”

- Decreto 2582 de septiembre 12 de 2003:

Establece reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales.

- Decreto 3782 de 2007:

Establece el proceso de evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes.

- Decreto 1278, guía no. 31 guía metodológica evaluación anual de desempeño laboral:

En términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado.

Siguiendo esta línea, la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como "la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión" (decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente. Esta evaluación que busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

Al decir que la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es un proceso continuo, se quiere enfatizar el hecho de que se realiza durante todo el año escolar. No podría ser de otro modo, puesto que la evaluación debe impulsar el mejoramiento continuo, lo cual sólo es posible si hay reflexión permanente de parte de quienes trabajan en las instituciones educativas y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos. La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no

solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes.

8. Metodología de la investigación:

El presente trabajo se encuentra enmarcado en el paradigma de investigación cualitativa, a través de métodos empíricos y la estrategia metodológica está inmersa en el enfoque de investigación evaluativa. Según Cook (1988) este tipo de investigación tuvo sus orígenes en 1965 cuando el proceso de evaluación alcanzó un gran nivel de objetividad, lo cual condujo a tomar una posición de investigación hacia la eficacia y la acción social. Todo puede ser evaluado, incluso la evaluación (Cook y Gruder 1978). En la actualidad, la investigación evaluativa se plantea como un patrón de aplicación de métodos de investigación, con el propósito de evaluar la eficiencia de programas establecidos, en este caso, el desempeño laboral del equipo docente del colegio Técnico La Presentación. El objetivo de este enfoque es valorar los resultados, de acuerdo con los objetivos propuestos para este, de tal manera que se le pueda dar solución a los inconvenientes presentados y tomar decisiones que mejoren, a futuro, el proceso.

Este tipo de investigación se aplica a través de métodos de investigación social, lo cual requiere elaborar un diseño que permita determinar el objeto a evaluar, la valoración y el análisis de la información. Su intencionalidad, o el objetivo con el que se lleva a cabo, es la que la diferencia de los demás procesos investigativos. Lo anterior se desarrolla dentro de unos criterios de evaluación, la elaboración, el cumplimiento de un cronograma y los procedimientos de recolección de datos.

Adicionalmente, este sistema está enfocado fundamentalmente a hechos y fenómenos que necesitan ser modificados, con el propósito de hacer cambios que permitan lograr los objetivos propuestos.

Con base en lo anterior, para desarrollar el proceso de investigación, y teniendo en cuenta los elementos de la investigación evaluativa, se determina el siguiente procedimiento:

- Fase 1: diagnóstico
- Fase 2: elaboración de la propuesta de evaluación de desempeño laboral
- Fase 3: aplicación de la herramienta de medición para conocer los aspectos que influyen en el clima organizacional.
- Fase 4: análisis de resultados y acciones de mejora.



Una evaluación anual basada en un plan de desarrollo profesional de cada docente es el requisito para la renovación del empleo. La evaluación se basa en un portafolio presentado por cada docente y en diversas pruebas. Los aspectos que adquieren mayor ponderación para la evaluación final son los relacionados con las tareas de aula.

8.1 Fase 1: Diagnostico

Se planteó una investigación descriptiva, el propósito de estas investigaciones es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Abarca un grupo o subgrupos de personas, objetos o indicadores (Cohen, 2001).

Esta investigación cuenta con un diseño trasversal, el cual implica la recolección de datos en un momento preciso y su valoración correspondiente se realiza en un corte de tiempo único (Cohen, 2001).

Los docentes del Colegio Técnico La Presentación de Pamplona como miembro clave de la comunidad educativa, el docente cultiva sus valores, busca la calidad y se caracteriza por:

- Identificarse con la filosofía presentación
- Ser ejemplo con sus actitudes para orientar la practica en los valores
- Ser una persona equilibrada, de formación integral que conozca los procesos del desarrollo para poder orientar adecuadamente a las estudiantes
- Preparar conscientemente su tarea pedagógica y vivir en constante auto capacitación, para satisfacción personal y mantener un alto nivel académico de la institución
- Demostrar con su amor, entrega y paciencia su vocación y mística de maestro
- Tener visión futurista con capacidad de trascender
- Ser abierto al cambio y asimilar críticamente las innovaciones tecnológicas e investigativas
- Identificarse plenamente con los principios de la institución aportando todas sus potencialidades a favor de la misma
- Ser discreto y prudente en el uso de la palabra y perseverante a pesar de las dificultades
- Ser cordial y comprensivo con todos los miembros de la comunidad educativa
- Ser un líder que acompañe y oriente con dulce firmeza a sus estudiantes

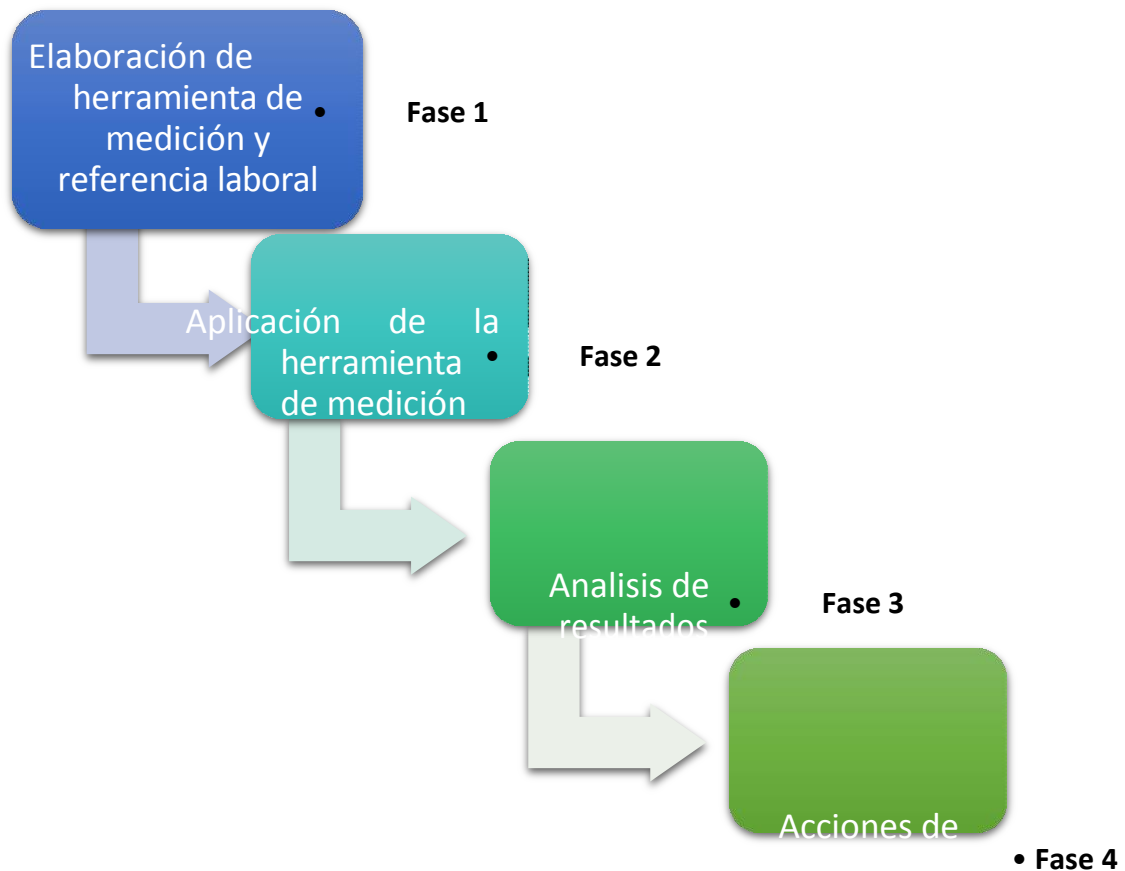
- Poseer capacidad de escucha, dialogo y excelentes relaciones humanas
- Fomenta en las estudiantes la auto evaluación y reconocimiento de sus propias fallas
- Utilizar metodología creativa participativa, desde la investigación, la lectura y el uso de las TIC
- Fomentar el uso adecuado de la tecnología en el aula
- Tener en cuenta las capacidades individuales de las estudiantes dando un trato especial a aquellas con necesidades educativas especiales y/o talentos excepcionales

De los directivos docentes:

Los directivos de la institución son maestros por vocación y orientan todo el quehacer educativo, destacándose como personas que:

- Lideran, proveen y propone proyectos
- Impulsan acciones que conlleve a la excelencia, gestionando y apoyando la implementación de la tecnología y el desarrollo de la investigación
- Dan testimonio de integridad y equilibrio
- Viven en constante preocupación por su autoformación y crecimiento personal
- Promueven el proceso de auto evaluación institucional, formación y capacitación de la comunidad educativa
- Tienen siempre en miras el bien común
- Brindan elementos para la creación de un ambiente favorable
- Orientan a la comunidad educativa hacia la construcción de una nueva sociedad
- Favorecen el compromiso de todos los estamentos de la comunidad educativa
- Encausan las finanzas hacia el progreso significativo de la institución

8.2 Fase 2: Elaboración De Propuesta De Evaluación De Desempeño Laboral



A continuación, se menciona el proceso con el cual se ha desarrollado la propuesta, es importante mencionar que esta fue implementada, como prueba piloto, alterna al sistema oficial de evaluación docente en el Colegio Técnico La Presentación.

- Herramienta de medición laboral

Teniendo en cuenta que se torna necesario agilizar el proceso de evaluación docente y al mismo tiempo lograr una información más precisa con el fin de mejorar el desempeño del equipo de profesores a través de un mejor clima organizacional escogieron los KPI's (indicadores clave de desempeño/ key Performance Indicators) como propuesta herramienta de medición y referencia laboral en el colegio.

- Indicadores claves de desempeño

Según Daniel y Rockart (1961) dentro de los diferentes sistemas de medición se encuentran los indicadores claves de desempeño más conocido como key Performance Indicators, los cuales ayudan al progreso y medición de avances de una organización, enfocan los propósitos específicos.

Los KPI's son medidas cuantificables definitivos de éxito de una organización. Esos indicadores se diseñan de acuerdo a cada entidad cualesquiera que sean estos indicadores de desempeño en reflejar los propósitos de la organización y deben ser medibles usualmente planteados para que sean funcionales para un largo tiempo.

Su forma de medición no sólo cambia con frecuencia. Los propósitos de un KPI deben cambiar solamente cuando los propósitos de la organización cambian o por qué necesario lograr una mayor eficacia en el cumplimiento de sus objetivos. Los elementos y ventajas de su aplicación son la pertinencia, oportunidad, la especificidad y la capacidad de acción. Además de este sistema de medición arroja resultados constantes y en tiempo real lo cual optimiza el tiempo de revisión y evaluación de desempeño laboral.

De acuerdo a estas características es necesario que los indicadores claves de desempeño de la institución cumplan con elementos específicos que permitan una medición más precisa.

- Elementos de un indicador:

1. Objetivo medir

2. Criterios
3. Evidencia
4. Periodicidad
5. Responsable de reportar la medición

Teniendo en cuenta la anterior información y la obtenida en el diagnostico se determinan los siguientes indicadores de desempeño laboral docente en la institución:

INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO	OBJETIVO A MEDIR	CRITERIOS	EVIDENCIAS	FORMULA
Seguimiento formativo	mantener su desempeño generar en los estudiantes competencias y habilidades sociales y de convivencia	Interviene oportunamente ante los casos de intimidación escolar	Anecdotalario estudiantil agenda del estudiante acta de compromiso familiar acta de comisión de evaluación formato revisión de clase	20%
		posee habilidades de normalización grupal		20%
		Es asertivo en la toma de decisiones		20%
		Genera estrategias formativas		20%
Autoevaluación	Asumir la responsabilidad de su labor y la autonomía que implica su desarrollo profesional docente	información dada por el evaluado teniendo en cuenta la retroalimentación realizada en ese indicado		20%
TOTAL, INDICADOR				100%

INDICADORES CLAVE DE DESEMPEÑO	OBJETIVO A MEDIR	CRITERIOS	EVIDENCIAS	FORMULA
Acompañamiento académico	Enfocar su labor a lograr, en los estudiantes del Colegio Técnico La Presentación, las competencias académicas propuestas por el Ministerio de Educación Nacional y otros organismos, que permitan educar a nuestras estudiantes bajo los principios y objetivos de calidad.	dele con el programa académico según su asignatura	Programa de la asignatura y Registro de planeación de clase	10%
		rola el cumplimiento de la realización de las tareas	Control por la plataforma	5%
		za su planeación de acuerdo con los objetivos del área	Programa de la asignatura y Registro de planeación de clase	10%
		ompañía el proceso de aprendizaje a través de la realización de proyectos de aula	planeación de clase y Presentaciones de proyectos de aula	30%
		Se comunica permanentemente en una segunda lengua (inglés) con las estudiantes y compañeras.	acción diaria	10%
		a apropiadamente material bibliográfico y didáctico	Registros en la planeación de clase.	5%
		Genera estrategias académicas ante las dificultades de sus estudiantes	forme de mitad de periodo y agenda estudiantil	20%
Autoevaluación	Asumir la responsabilidad de su labor y la	icación dada por el evaluado	Documentos mencionados	10%

	omía que implica su desarrollo profesional docente	do en cuenta la retroalimentación realizada en ese indicado		
TOTAL, INDICADOR				

8.3 Fase 3: Aplicación De Herramienta De Medición En Clima Organizacional

Como se mencionó al inicio de esta propuesta de investigación, el instrumento utilizado para evaluar el desempeño docente 2020. Dentro del proceso de aplicación de la herramienta, fue necesario lo siguiente:

- 8.3.1 Actualización de las políticas de evaluación docente y clima organizacional establecidas por el Departamento de Recursos Humanos.
- 8.3.2 Definición del cronograma de evaluación docente.
- 8.3.3 Capacitación del nuevo modelo de evaluación a los docentes de Primaria, Bachillerato y Media Técnica.
- 8.3.4 Aplicación de la herramienta de medición en la evaluación docente.

Instrumento para recolectar información sobre la medición en la evaluación docente:

ENCUESTA

Nombre completo: _____

Esta encuesta de formato online, tiene como fin recolectar datos para una investigación sobre la evaluación del desempeño del colegio Iteco la Presentación en la ciudad de Pamplona.

1. En su desempeño como docente del Colegio La Presentación de Pamplona, al momento de realizarse una evaluación de desempeño, ¿Qué aspectos relacionados a la organización considera que deben tenerse en cuenta?

2. En el desarrollo de su actividad laboral-docente, al momento de evaluar su desempeño, que items relacionados con ¿El Clima Laboral se deben priorizar?

3. En pro de la mejora continua del Colegio La Presentación, en su función como profesor al prever una evaluación de desempeño, ¿en qué aspectos considera que deben ser capacitados los docentes?

A. Las mismas anteriores, pero de selección múltiple:

1. En su desempeño como docente del Colegio La Presentación de Pamplona, al momento de realizarse una evaluación de desempeño, ¿de los siguientes aspectos relacionados con la organización cuál considera principalmente que deben tenerse en cuenta?

a. Cronograma de actividades

b. Estrategias para el cumplimiento de las actividades

e. Horarios laborales

d. Asignación equitativa de tareas

2. En el desarrollo de su actividad laboral-docente, al momento de evaluar su desempeño, ¿principalmente que item relacionado con el Clima Laboral se debe priorizar?

a. Relación Personal Dirección – Docentes

b. Relación Docentes – Alumnos

c. Relación Personal Administrativo – Docentes

d. Relación Coordinación Académica – Coordinación Disciplinaria

3. En pro de la mejora continua del Colegio La Presentación, en su función como profesor al prever una evaluación de desempeño, ¿en qué aspectos considera que deben ser capacitados los docentes?

a. Educación de niños especiales

b. Educación virtual

c. Manejo de emociones en niños y adolescentes

d. Empleo de recursos educativos informáticos

4. Con que periodicidad considera que se deben realizar las evaluaciones de desempeño en la institución

a. Mensuales

b. Semestrales

c. Trimestrales

d. Anuales

Argumente el porqué de esta última pregunta:

B. Preguntas Si – No:

1. ¿Conoce que es una evaluación de desempeño laboral?

Si ____ ó No ____

2. ¿Alguna vez ha presentado una evaluación de desempeño laboral?

Si ____ ó No ____

3. ¿Considera que una evaluación de desempeño laboral es de gran importancia para la institución en la cual labora?

Si ____ ó No ____

4. ¿Tiene conocimiento que aspectos evalúa la evaluación de desempeño?

Si ____ ó No ____

5. ¿Le causaría temor presentar una evaluación de desempeño?

Si ____ ó No ____

C. Preguntas de Falso y Verdadero:

1. Los docentes del Colegio la Presentación deben ser evaluados en su desempeño

F o V

2. La ejecución de una evaluación de desempeño en el Colegio La Presentación generaría un impacto relevante para la institución

F o V

3. La evaluación de desempeño laboral para docentes generaría roces con los directivos de la institución

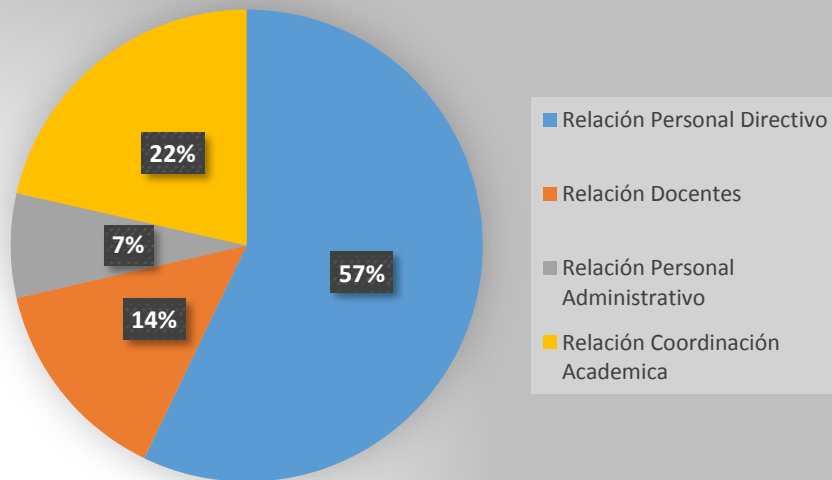
F o V

8.4 Fase 4. Resultados, análisis y acciones de mejora

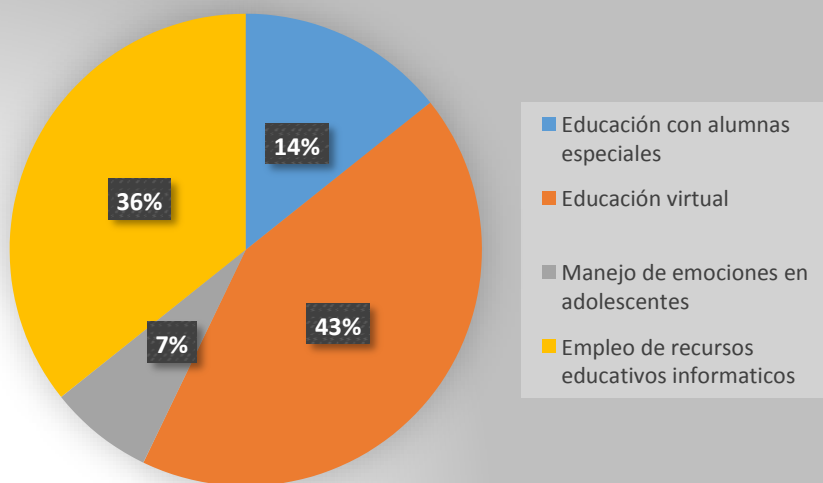
Resultados:



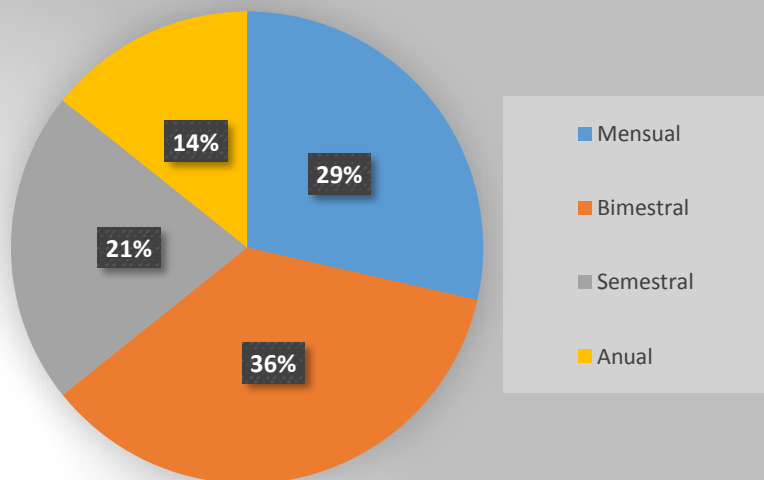
Priorización para un buen clima laboral



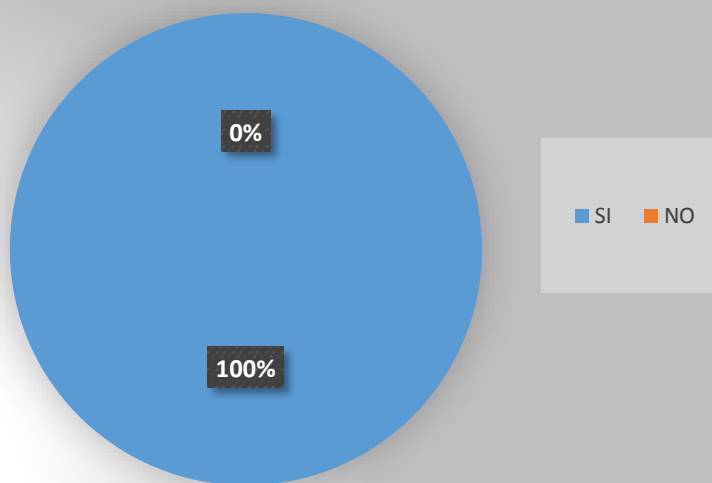
Aspectos relevantes para capacitar a docentes



Periodicidad para realizar evaluacion de desempeño



Conoce y ha realizado evaluaci3n de desempe1o docente



An1lisis:

Como resultados de la encuesta de los aspectos relevantes que se deben tener presente en cualquier organizaci3n a la hora de evaluar el desempe1o arrojo que es importante siempre aplicar la planeaci3n estrat1gica para establecer estrategias importantes para dar cumplimiento a

las funciones o tareas asignadas a cada docente, igualmente el proceso de evaluación al ser satisfactorio implica en el buen clima laboral que se viva dentro de la institución educativa, se puede mejorar este desempeño laboral por medio de capacitaciones a los docentes en esta nueva era tecnológica es importante hacer uso de las tecnologías de la información y la comunicación para dar buen manejo a la educación modalidad virtual. Las Desde la primera evaluación de desempeño docente, se detectaron criterios que demuestran un satisfactorio desempeño docente; pero al mismo tiempo, se encontraron otros que han limitado la realización adecuada y oportuna de las funciones del grupo de profesores del Colegio Técnico La Presentación.

9. Recomendaciones

A continuación, se mencionarán los aspectos con los que el equipo docente tuvo dificultades para llevar a cabo la totalidad de sus funciones. En este análisis, también fueron incluidos aspectos que afectaron en menor porcentaje el desempeño laboral:

- Lograr que los docentes realicen un seguimiento adecuado a los casos de intimidación escolar.
- Facilitar el cumplimiento y publicación de planeación de clase en el sistema.
- Lograr en los docentes un mayor cumplimiento en la entrega de los documentos requeridos.
- Incentivar la capacitación y la autocapacitación en el cuerpo docente.
- Lograr una mayor conciencia y responsabilidad en el cumplimiento de la jornada laboral docente.
- Apoyo entre pares, con docentes con más experiencia en este tipo de procesos.
- Acompañamiento del jefe directo en los encuentros con los padres de familia de los estudiantes involucrados.
- Replanteamiento y propuesta de un nuevo formato de planeación.
- Capacitación a los docentes en la nueva plataforma para facilitar la metodología de enseñar.
- Realizar un seguimiento, con registro, si la entrega del documento está programada dentro del cronograma del año escolar.
- Escoger algunos docentes para enviarlos a diferentes capacitaciones o invitaciones de otros colegios reconocidos por su alto conocimiento en educación y/o en programas de Bachillerato y media técnica.

- Programar un intercambio de horas de clase entre la persona que se ausenta y sus compañeros cantidad límite de permisos.
- Prolongación de la jornada laboral (ausencias injustificadas).

Conclusiones

El trabajo se basó en la investigación cualitativa, a través de métodos empíricos y la estrategia metodológica está inmersa en el enfoque de la investigación evaluativa. En la actualidad, la investigación evaluativa se plantea como un patrón de aplicación de métodos de investigación, con el propósito de evaluar la eficiencia de programas establecidos, en este caso, el desempeño laboral del equipo docente del colegio Técnico La Presentación. El objetivo de este enfoque es valorar los resultados, de acuerdo con los objetivos propuestos para este, de tal manera que se le pueda dar solución a los inconvenientes presentados y tomar decisiones que mejoren, a futuro, el proceso.

El modelo de evaluación de desempeño puede ser utilizado en una institución educativa gracias a la relativa facilidad en su implementación, sobre todo en la metodología de observación de clases, pero también cuenta con algunas ventajas que lo hacen un modelo muy efectivo, teniendo una visión de expertos en docencia y en los campos de conocimiento pueden otorgar información que no puede ser provista por la opinión de los alumnos y como revisión documental.

Los docentes se sienten integrados con el colegio y les gusta trabajar en la institución. La institución es a como un lugar adecuado y agradable para trabajar. Los docentes sienten un ambiente laboral agradable, consideran que el trato con sus compañeros es adecuado y respetuoso.

El personal tiene prioridad para participar, o por desempeño, ser nombrado en cargos administrativos. Afirman que han recibido apoyo de sus compañeros en sus inicios y durante las jornadas laborales en la institución.

Los docentes afirman ser valorados en su puesto de trabajo. Los docentes consideran que es un empleo bien remunerado.

Reconocen como satisfactoria la comunicación entre directivos y docentes.

Bibliografía

Gan, f. (2013). Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial uoc. (pp.250-291). Tomado de:

<https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, f. (2013). Manual de recursos humanos: 10 programas para la gestión y el desarrollo del factor humano en las organizaciones actuales. Editorial uoc. (pp.169-198). Tomado de:

<https://elibronet.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56651?page=11>

Gan, f. Y triginé, j. (2012). Clima laboral. Ediciones díaz de santos. (pp.276- 307).

Tomado de: <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/62707?page=3)

Murillo vargas, g. García solarte, m. Y gonzález, c. H. (2010). Los macroprocesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Programa editorial universidad del valle. (pp. 119-122). Tomado de: <https://elibro->

[net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175](https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/128993?page=175)

Oltra comorera, v. (2013).(pp.148-179). Desarrollo del factor humano. Editorial uoc. Tomado de: <https://elibro-net.bibliotecavirtual.unad.edu.co/es/ereader/unad/56325?page=9>