

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS					  	
	CARTA DE AUTORIZACIÓN						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-06	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 1

Neiva, 8 de septiembre de 2022

Señores

CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

Ciudad

La suscria:

Silvia Perdomo Quintero, con C.C. No. 55.113.031, autora de la tesis y/o trabajo de grado titulado **“INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES VINCULADOS CON EL DECRETO 1278 DE 2002, DE LA SEDE SANTA LUCÍA DE LA I.E. SIMÓN BOLÍVAR, DE GARZÓN (H), SOBRE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE AULA ”**, presentado y aprobado en el año 2022 como requisito para optar al título de MAGISTER EN EDUCACIÓN; autorizo al CENTRO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN de la Universidad Surcolombiana para que con fines académicos, muestre al país y el exterior la producción intelectual de la Universidad Surcolombiana, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios puedan consultar el contenido de este trabajo de grado en los sitios web que administra la Universidad, en bases de datos, repositorio digital, catálogos y en otros sitios web, redes y sistemas de información nacionales e internacionales “open access” y en las redes de información con las cuales tenga convenio la Institución.
- Permita la consulta, la reproducción y préstamo a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, ya sea en formato Cd-Rom o digital desde internet, intranet, etc., y en general para cualquier formato conocido o por conocer, dentro de los términos establecidos en la Ley 23 de 1982, Ley 44 de 1993, Decisión Andina 351 de 1993, Decreto 460 de 1995 y demás normas generales sobre la materia.
- Continúo conservando los correspondientes derechos sin modificación o restricción alguna; puesto que, de acuerdo con la legislación colombiana aplicable, el presente es un acuerdo jurídico que en ningún caso conlleva la enajenación del derecho de autor y sus conexos. De conformidad con lo establecido en el artículo 30 de la Ley 23 de 1982 y el artículo 11 de la Decisión Andina 351 de 1993, “Los derechos morales sobre el trabajo son propiedad de los autores”, los cuales son irrenunciables, imprescriptibles, inembargables e inalienables.

EL AUTOR/ESTUDIANTE: SILVIA PERDOMO QUINTERO

Firma:



	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS						  
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	1 de 3

TÍTULO COMPLETO DEL TRABAJO: INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES VINCULADOS CON EL DECRETO 1278 DE 2002, DE LA SEDE SANTA LUCÍA DE LA I.E. SIMÓN BOLÍVAR, DE GARZÓN (H), SOBRE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE AULA.

AUTOR O AUTORES:

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
PERDOMO QUINTERO	SILVIA

ASESOR (ES):

Primero y Segundo Apellido	Primero y Segundo Nombre
CARVAJAL SALCEDO	MARIA ELVIRA

PARA OPTAR AL TÍTULO DE: MAGISTER EN EDUCACIÓN

FACULTAD: EDUCACIÓN

PROGRAMA O POSGRADO: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

CIUDAD: NEIVA

AÑO DE PRESENTACIÓN: 2022

NÚMERO DE PÁGINAS: 149

TIPO DE ILUSTRACIONES (Marcar con una X):

Diagramas X Fotografías X Grabaciones en discos ___ Ilustraciones en general X Grabados ___ Láminas ___
Litografías ___ Mapas ___ Música impresa ___ Planos ___ Retratos ___ Sin ilustraciones ___ Tablas o Cuadros X

SOFTWARE requerido y/o especializado para la lectura del documento:

MATERIAL ANEXO:

PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o Meritoria):

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS						 ISO 9001 SC 7384-1	 GP 205-1	 CERTIFIED iNet MANAGEMENT SYSTEM CO-SC 7384-1
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO								
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	2 de 3		

PALABRAS CLAVES EN ESPAÑOL E INGLÉS:

<u>Español</u>	<u>Inglés</u>
1. Evaluación de desempeño docente	Teachers' performance evaluation
2. Prácticas de aula	Classroom pedagogical practices
3. Dispositivo pedagógico	Pedagogical device

RESUMEN DEL CONTENIDO: (Máximo 250 palabras)

El propósito de la investigación es identificar la incidencia del proceso de evaluación de desempeño de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, sobre las prácticas pedagógicas de aula, en la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, del municipio de Garzón (H), para al final construir colectivamente una estrategia pedagógica que armonice esta evaluación con las prácticas pedagógicas de aula.

El desarrollo del proceso de evaluación de desempeño con base en la metodología propuesta por el Ministerio de Educación Nacional, demanda tiempo del equipo directivo y docente, porque los maestros deben consolidar y sistematizar evidencias que sirvan de base para la valoración anual; este tiempo necesariamente se resta del propósito misional de la labor docente.

Se adelantó una investigación cualitativa con base en el método etnográfico, que permitió entender, cómo los participantes en esta investigación perciben los procesos institucionales, desde su contexto y experiencia laboral. En la voz de los estudiantes, padres de familia y directivos, se reconoce la labor que realizan los docentes.

El proceso de evaluación enriquece y ayuda al mejoramiento de la labor pedagógica, pero se hace necesario contextualizarlo y concertarlo, para que sirva de apoyo, a través de un dispositivo pedagógico que logre armonizar estos procesos. escuchando la opinión de cada una de las partes involucradas, de tal manera que se facilite el desarrollo de la evaluación docente, no como una ardua tarea adicional, sino, como parte de las acciones pedagógicas que se planean, ejecutan y evalúan, cotidianamente.

	GESTIÓN SERVICIOS BIBLIOTECARIOS				   		
	DESCRIPCIÓN DE LA TESIS Y/O TRABAJOS DE GRADO						
CÓDIGO	AP-BIB-FO-07	VERSIÓN	1	VIGENCIA	2014	PÁGINA	3 de 3

ABSTRACT: (Máximo 250 palabras)

The purpose of the research is to identify the incidence of the performance evaluation process of teachers linked to decree 1278 of 2002, on classroom pedagogical practices, at the Santa Lucía branch of the I.E. Simón Bolívar, from the municipality of Garzón (H), to finally collectively build a pedagogical strategy that harmonizes this evaluation with the pedagogical practices in the classroom.

The development of the performance evaluation process based on the methodology proposed by the Ministry of National Education, demands time from the management and teaching team, because teachers must consolidate and systematize evidence that serves as the basis for the annual assessment; this time necessarily affects the missionary purpose of teaching. In the voice of students, parents and directors, the great work carried out by teachers is recognized.

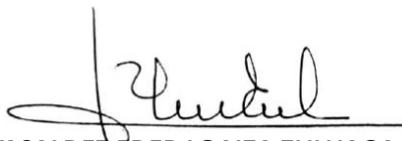
A qualitative research was carried out based on the ethnographic method, which allowed us to understand how the participants in this research perceive the institutional processes, from their context and work experience.

The evaluation process enriches and helps to improve the pedagogical work, but it is necessary to contextualize and arrange it, so that it serves as support, through a pedagogical device that manages to harmonize these processes, listening to the opinion of each of the parties involved, in such a way as to facilitate the development of teacher evaluation, not as an arduous additional task, but as part of the pedagogical actions that are planned, executed and evaluated on a daily basis.

APROBACION DE LA TESIS



MARTHA PATRICIA VIVES HURTADO



YASALDEZ EDER LOAIZA ZULUAGA

**INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES VINCULADOS CON EL DECRETO 1278 DE 2002, DE LA SEDE
SANTA LUCÍA DE LA I.E. SIMÓN BOLÍVAR, DE GARZÓN (H), SOBRE LAS
PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE AULA.**

SILVIA PERDOMO QUINTERO

**Línea de Investigación
“Evaluación y Gestión Educativa”**

**UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
NEIVA, 2022**

**INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
DOCENTES VINCULADOS CON EL DECRETO 1278 DE 2002, DE LA SEDE
SANTA LUCÍA DE LA I.E. SIMÓN BOLÍVAR, DE GARZÓN (H), SOBRE LAS
PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE AULA.**

SILVIA PERDOMO QUINTERO

Requisito para optar al título de Magister en Educación

Asesora de Investigación

MARIA ELVIRA CARVAJAL SALCEDO

Magister en Desarrollo Educativo y Social

UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

NEIVA, 2022

DEDICATORIA

A Dios, autor, dueño y señor de la vida.

*A mi familia: Jesús Antonio, Laurita, Victoria y Pipe,
quienes han sido mi fuerza, mi motivación y apoyo.*

AGRADECIMIENTOS

A Dios, por el don de la vida con sus múltiples posibilidades.

A mi familia, por la comprensión y el apoyo desinteresado.

A la Universidad Surcolombiana y a la Gobernación del Huila por la oportunidad brindada.

A Rosalba Burbano Cleves rectora, colegas coordinadores y docentes de la Institución Educativa Simón Bolívar por la amable disposición para el desarrollo de esta investigación.

A estudiantes y padres de familia de la sede Santa Lucía, que apoyaron este proceso.

A mi querida asesora de investigación, Magíster María Elvira Carvajal Salcedo, por la confianza, dedicación y respeto por mi trabajo.

A mis colegas que de una u otra forma contribuyeron en el desarrollo del presente proyecto.

Contenido

Introducción	7
CAPITULO I. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	8
1.1 Planteamiento del Problema de Investigación	8
1.2 Justificación	12
1.3 Objetivos:	14
1.3.1 <i>Objetivo General</i>	14
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	14
CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL	14
2.1 Antecedentes	14
2.2 Referente legal	16
2.3 Teórico y conceptual	17
2.3.1 <i>Evaluación de desempeño docente</i>	17
2.3.2 <i>Prácticas de aula</i>	19
2.3.3 <i>Dispositivo pedagógico como propuesta</i>	20
2.4 Contextual	22
2.4.1 <i>Identificación general de la Institución Educativa Simón Bolívar</i>	25
CAPITULO III. METODOLOGÍA	26
3.1 Naturaleza de la investigación	26
3.2 Método de investigación	27
3.3 Audiencia focal	27
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de información	28
3.4.1 <i>Observación de prácticas pedagógicas:</i>	28
3.4.2 <i>Entrevista</i>	30
3.4.3 <i>Revisión documental</i>	34
3.5 Procesamiento y análisis de la información	34
3.6 Procedimiento para recoger la información	35
3.6.1 Fase uno: Construcción del equipo investigador	35
3.6.2 Fase dos: Recolección de la información.	35
3.6.3 Fase tres: elaboración y presentación de resultados finales	36
3.7 Resultados	36

3.7.1	Análisis del Registro Documental.....	36
3.7.2	Observación de prácticas pedagógicas.	37
•	Docente 1	37
•	Docente 2.....	41
•	Docente 3.....	45
•	Docente 4.....	48
•	Docente 5.....	52
3.7.3	Grupo focal.....	59
3.7.4	Entrevista estructurada a estudiantes	65
3.7.5	Entrevista semiestructurada.....	71
•	Padres de familia	71
•	Rectora	76
•	Coordinadores.....	80
•	Director de Núcleo Educativo	85
3.8	Conclusiones	91
3.9	Propuesta a manera de recomendación	94
	Bibliografía	99
	ANEXOS	101

INTRODUCCIÓN

En Colombia la evaluación de desempeño docente se aplica a los profesionales de la educación vinculados con el decreto ley 1278 de 2002; este proceso tiene varias etapas, que por la carga administrativa que impone tanto al evaluador, como a los evaluados, difícilmente logra el propósito que tiene: aportar decididamente a “una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes.” (MEN, decreto 1278, 2002, art. 1).

Vive hoy el país una manera de evaluar instalada en evidencias; en ocasiones independiente del interés por lograr unas buenas prácticas pedagógicas, buscando solamente un buen resultado cuantitativo, que sirva al docente para lograr acceder a las oportunidades que ofrece el sistema educativo, tales como traslados, becas, reconocimientos.

La política educativa en Colombia se encuentra circunscrita al actual orden mundial del neoliberalismo y a través de la globalización, tiene influencia directa de organizaciones internacionales, “generando dependencia económica de estas, a tal punto, de otorgarles la facultad de diseñar, modificar e incluso cuestionar las agendas de diversos gobiernos del mundo, especialmente, las de los países en vía de desarrollo” (Flórez López, 2016, p. 320); la reglamentación de la evaluación de desempeño docente, responde a compromisos con organismos internacionales, que controlan la deuda externa de nuestro país; “este modelo burocrático opera a través de la formulación y ejecución de acciones estructuradas con base en una racionalidad técnica e instrumental, planificada, con una orientación hacia el logro de resultados que, en el caso de la educación, se determinan antes de que inicie la ejecución de las acciones que integran el proceso educativo” (Lozano Flórez, 2008, p.134).

Los docentes desarrollan el proceso de evaluación escolar en el aula, con base en los parámetros del SIEE, Sistema Institucional de Evaluación Estudiantil, en cumplimiento del decreto 1290 de 2009, que hace énfasis en la evaluación por procesos y competencias, flexible, formativa, desarrollada durante todo el proceso de aprendizaje del estudiante. Sin embargo, la formación de los docentes, en este aspecto, es escasa, y en la práctica pedagógica diaria se evidencian variadas concepciones al respecto. Es necesario transitar de una evaluación memorística, subjetiva, de resultados, a una participativa, flexible y formativa. Esta investigación caracterizará y contrastará el proceso de evaluación de desempeño docente con las prácticas pedagógicas de aula, estableciendo un dispositivo pedagógico que brinde coherencia entre la evaluación del maestro y el rendimiento estudiantil.

A partir de una metodología de corte cualitativo, utilizando como instrumentos la entrevista semiestructurada, la observación de prácticas pedagógicas y la contrastación de las voces de los participantes, se pretende conocer la perspectiva que tienen los cinco docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la

Institución Educativa Simón Bolívar de Garzón (H), y dos directivos docentes, sobre el propósito de la evaluación de desempeño laboral en relación directa y consecuente con el rendimiento estudiantil. La propuesta que planteo es establecer un dispositivo pedagógico que brinde coherencia de la evaluación docente con el proceso de formación escolar, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa, y de esta forma, influir directamente en el resultado de la evaluación de desempeño docente, resignificando pedagógicamente este proceso.

CAPITULO I. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema de Investigación

El proceso de evaluación del desempeño docente, está reglamentado por el Ministerio de Educación Nacional, con base en una metodología específica para su aplicación y desarrollo. En la Institución Educativa Simón Bolívar se desarrolla este proceso, de acuerdo con estos parámetros, en la medida de las posibilidades. Con el doble propósito que presenta la evaluación docente, en ocasiones sus intereses particulares, priman sobre la calidad de la educación que ofrece, presentando una divergencia entre lo que hace en la práctica de aula, en relación con su misión pedagógica, y las evidencias que presentan para la obtención de una buena evaluación de desempeño docente. Con esta investigación se pretende conocer la incidencia del proceso de evaluación del desempeño docente sobre la práctica pedagógica de aula, para que, si se identifica como necesario, construir colectivamente un dispositivo pedagógico que armonice desempeño docente y rendimiento estudiantil.

La Institución Educativa Simón Bolívar del municipio de Garzón (Huila), en su misión, visión y principios, se propone como meta ofrecer una educación de calidad, a partir de su concepción incluyente y respetuosa de los derechos humanos de cada uno de los estamentos de la comunidad educativa, “con una formación integral y pluralista, con un alto grado de comunicación interpersonal, reconocida en el contexto municipal, departamental y nacional por su calidad en el servicio que ofrece, evidenciada en el liderazgo y calidad humana de todos sus miembros y egresados” (Proyecto Educativo Institucional, 2012, p. 15).

El SIEE, describe una evaluación integral basada en competencias, con un modelo pedagógico constructivista y la metodología de escuela activa. La evaluación del aprendizaje, es cuantitativa y sumativa; el docente califica subjetivamente, el avance académico de los estudiantes, a partir del desarrollo de la programación curricular prevista en cada una de las áreas. En primaria los estudiantes son promovidos automáticamente. Sin embargo, las prácticas de aula del docente son una amalgama de métodos y técnicas, desde la escuela tradicional, memorística, autócrata, utilizando calificaciones y exámenes; hasta tímidas concepciones humanistas, sin mucha estructura teórica, empleando la técnica del ensayo y error, de acuerdo con el proceso de aprendizaje de los estudiantes, con base en evaluaciones cuantitativas. Se mezclan los desempeños académicos con los comportamentales de los estudiantes, reduciendo

la atención de todas las situaciones académicas y convivenciales a la utilización de la nota como correctivo sancionatorio, dejando de lado o haciendo uso esporádico de los protocolos para la atención de situaciones de convivencia escolar. Este procedimiento es aprobado y compartido por una mayoría de padres de familia, a quienes primordialmente les interesa que sus hijos estudien en la mejor institución educativa pública del municipio y una de las mejores del departamento, asegurando así, unos buenos resultados en las pruebas SABER, para dar continuidad a la educación superior. Cabe anotar que el conocimiento sobre el contexto de esta realidad por parte de la investigadora, se deriva de su condición como coordinadora, responsable del acompañamiento en el proceso de evaluación del desempeño docente, en esta institución desde hace cuatro años.

En Colombia el ejercicio de la docencia, está regido por dos tipos de vinculación que funcionan simultáneamente; el decreto ley 2277 de 1979 y el decreto ley 1278 de 2002; mostrando gran diferencia desde su estructura y concepciones básicas. Con el estatuto del decreto ley 1278 de 2002, se implementó la evaluación del desempeño docente, ente otros cambios, para el nombramiento de los educadores en Colombia. En la Institución Educativa Simón Bolívar se desarrollan todas las etapas del proceso de evaluación del desempeño para los docentes vinculados con el decreto ley 1278/2002, haciendo énfasis en la elaboración de contribuciones individuales, como acciones extras, significativas, destacadas, no cotidianas dentro de la práctica pedagógica, en cada una de las competencias funcionales de las gestiones que integran el protocolo de evaluación. El MEN ha dispuesto en la guía N°31, la metodología para la evaluación anual de desempeño laboral, en la cual señala que las contribuciones individuales, "...constituyen un conjunto de resultados esperados del desempeño del educador durante el año escolar... tiene un impacto muy importante en la calidad de la educación ofrecida por una institución educativa..." (Guía No.31, 2008, p. 25). En este aspecto existe una interpretación disímil entre la evaluadora y los evaluados, en relación con el concepto de contribuciones individuales, que constituyen la base del proceso de evaluación del desempeño durante la vigencia anual.

La guía metodológica N° 31, del MEN, menciona que "una contribución individual puede derivarse de una o más de estas actuaciones intencionales", que se encuentran descritas en un anexo de la guía y corresponden a las diferentes acciones que desarrolla el docente en la práctica pedagógica, pero la rectora en su condición de evaluadora, orienta que una contribución debe ser destacada, significativa y diferente a lo cotidiano. Además, en ocasiones, las evidencias que presentan los docentes, poco exponen las buenas prácticas pedagógicas de aula, debilitando la relación entre las diversas actividades que desarrollan los maestros, y las competencias funcionales y comportamentales que enmarcan la evaluación de desempeño, tales como, presentación de actividades elaboradas por ellos mismos y no por los estudiantes; acopio de prácticas de otros compañeros; selección escasa de acciones representativas para cada competencia, cuando en realidad el desempeño en el aula, es valioso; realización de eventos en los que poca participación tienen los estudiantes y el proceso de aprendizaje no se fortalece, en el desarrollo de los planes de acción de

los equipos institucionales. Es así como se viene generando y tomando fuerza, una concepción de separación entre las buenas prácticas pedagógicas de aula centradas en el rendimiento escolar y la obtención de un favorable resultado en la evaluación del desempeño.

Con base en los parámetros establecidos en la Guía metodológica N° 31 del MEN, el evaluador califica cada competencia funcional y comportamental, luego del análisis de las evidencias presentadas por el docente. La escala valorativa establecida tiene tres categorías, no satisfactorio, satisfactorio y sobresaliente, con cinco rangos distribuidos así, dos para las dos primeras categorías y uno para la restante. La guía presenta la siguiente orientación.

“Para asignar una calificación a una competencia comportamental en uno de los rangos establecidos, se debe cumplir la primera condición. Para calificar una competencia funcional en un rango de puntuación se deben cumplir las dos condiciones; si se cumple sólo una, el puntaje se ubica en el rango inferior.” (Guía No. 31, 2008, p. 29).

La categoría sobresaliente es la que permite mayores oportunidades para el mejoramiento laboral. Las valoraciones finales, en su mayoría se encuentran en nivel satisfactorio, y pocas en el sobresaliente, que es el máximo posible. El acompañamiento por parte de los coordinadores a los docentes, en este proceso, se limita a pedir cuentas de las evidencias con base en las contribuciones concertadas al comienzo del proceso entre la rectora y cada docente evaluado, y a rendir informes al respecto, como una característica burocrática y autoritaria de este esquema de evaluación, implementado por el Ministerio de Educación Nacional, entre otras razones por las múltiples funciones administrativas que desarrollan. Este proceso evidencia, como muchos otros que se desarrollan en la Institución Educativa, la sistematización de volúmenes desmesurados de información, invirtiendo el tiempo de acompañamiento pedagógico, por parte de los coordinadores y de reflexión del ejercicio docente, en acciones que miden y permiten dar cuenta del alcance de metas impuestas, en desmedro de la calidad educativa.

La evaluación del profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional y señalan que “la evaluación, cualquiera que sea su clase, es extremadamente importante no sólo para alcanzar un grado de competencia mínima sino para que tenga lugar un crecimiento profesional continuo” (Duke y Stiggins, 1997, p. 169).

Fundamento la posible disonancia entre el desarrollo del proceso de evaluación de desempeño docente y la práctica pedagógica de aula, en lo siguiente: los instrumentos de evaluación que se aplican están diseñados para identificar, preferencialmente, las debilidades del docente y no sus fortalezas; la evaluación es punitiva porque puede ocasionarle al evaluado la exclusión de la profesión docente; los planes de mejoramiento que se deben formular no disponen de una oferta institucional de formación que tenga en cuenta las necesidades de capacitación del docente que no

obtenga la calificación satisfactoria. Así que no hay garantía de mejora; adicionalmente, las instituciones educativas y las secretarías de educación no disponen de recursos nuevos para financiar las acciones que formulen estos planes; no es una evaluación democrática, fundamentada en la participación y concertación entre evaluadores y evaluados, por el contrario es un proceso burocrático, jerarquizado y autoritario; la evaluación es un ejercicio técnico que se basa en la aplicación de instrumentos para generar información de utilidad para la toma de decisiones por parte de funcionarios que tienen una jerarquía administrativa superior a quienes ejercen como evaluadores y evaluados; adicionalmente, es reglamentada por normas que se han expedido sin tener en cuenta la opinión ni los intereses de los evaluados. Si bien los profesores actúan conforme lo establecen esas normas, en sus conductas no está presente la voluntad y la creencia en la conveniencia de ese orden legal, sino el reconocimiento del ejercicio de la autoridad por parte de los funcionarios del MEN y, en general, del gobierno nacional.

Debo agregar que cuando se aborda la evaluación de docentes, los principales retos que surgen tienen que ver con cómo lograr que el proceso evaluador contribuya, efectivamente, al logro de objetivos relacionados con el desarrollo institucional de la escuela, la mejora de la enseñanza y al crecimiento personal y profesional de los docentes, sin duda, “una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada, no contribuye a estos propósitos” (Duke y Stiggins, 1997, p. 169).

Otro aspecto que se tiene en cuenta como fundamento de la crítica a la evaluación de docentes que se aplica en Colombia, consiste en que se orienta a la acreditación de una competencia mínima por parte de los profesores, que les permita alcanzar la calificación satisfactoria, con lo cual no se contribuye al desarrollo personal y profesional del profesor, tanto de los que son considerados mínimamente competentes como de aquellos que demuestren mayor competencia, por el contrario puede poner a estos últimos a “apostar sobre seguro, exponiéndose solamente a aquellas evaluaciones basadas en estándares que pueden superar sin dificultad y evitando los obstáculos potenciales de la evaluación orientada hacia el crecimiento” (Duke y Stiggins, 1997, p. 182). Está el caso del docente que tiene un desempeño sobresaliente y es conocido por ello, pero de ahí en adelante, no se le ofrece más oportunidades para apoyar su accionar, la oportunidad de socializar su saber con otros, ya que los tiempos no lo permiten y se genera más trabajo de sistematización y registro, porque de todo hay que dejar evidencia.

Por otra parte, considero que una evaluación que contribuya al desarrollo profesional de los docentes debe ser aquella que “emerge con el aval de atender una cualificación perdurable de la profesión docente que propone cualificar la práctica y favorecer su desarrollo, entendiendo al docente responsable de un trabajo específico en el aula y a la profesión integrante de un colectivo igualmente responsable del mejoramiento de la institución y la comunidad educativa” (Niño, 2001, p. 53). Al asociar la idea de responsabilidad que plantean las normas en Colombia, con la competencia mínima, se

limita el desarrollo profesional del docente, especialmente de los que no logran acreditar los requerimientos mínimos porque ni la política educativa ni la propia evaluación proporcionan "... oportunidades para que el individuo desarrolle su grado de consciencia, establezca objetivos, y se desarrolle profesionalmente" (Millman y Darling-Hammond, 1997, p. 186).

La práctica de aula como espacio pleno para el desempeño del profesional docente, incluye procesos de evaluación del aprendizaje de los estudiantes, que se desarrollan de acuerdo con la formación profesional y concepciones particulares de los docentes; en ocasiones se evidencia el esmero por reflexionar sobre sus propias prácticas, pero en otras se justifica la potestad que tiene para valorar el proceso de aprendizaje de los estudiantes en respuesta a sus intereses y expectativas. "Es previsible que pocos profesores estén preparados para afrontar los desafíos que supone la evaluación de aula porque no han tenido la oportunidad de aprender a hacerlo" (Tiburcio Moreno Olivos, 2016, p. 34). Además, en ocasiones la evaluación de desempeño docente se desarrolla como un proceso independiente de la práctica de aula, dedicándose a organizar una cantidad suficiente de evidencias enmarcadas en el anexo de contribuciones individuales, conducentes a la obtención de un buen resultado en la valoración final del proceso de desempeño docente. El acompañamiento por parte de los directivos docentes a este proceso, tanto de evaluación de desempeño como a las prácticas de aula, se caracteriza por su énfasis administrativo (burocrático), como es el registro de una lista de chequeo para entregar informes, más que la asistencia técnica pedagógica sobre cómo fundamentar la dinámica institucional, en el marco de las múltiples funciones administrativas que desarrollan.

La presente investigación pretende identificar la incidencia del proceso de evaluación de desempeño sobre las prácticas pedagógicas de aula, posibilitando de ser necesaria, la estructuración de una estrategia pedagógica que permita desarrollar un proceso concertado, verificable que otorgue carácter a la labor docente.

1.2 Justificación

El proceso de evaluación docente, establecido a partir de la ley general de educación 115 de 1994, refiere "Evaluación de la educación. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de velar por la calidad, por el cumplimiento de los fines de la educación y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, establecerá un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación" (Ley 115, 1994, art 80); el decreto 1278 de 2002, menciona.

Evaluación. El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor. La evaluación verificará que, en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las

reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.” (Decreto 1278, 2002, art 26);

y el reglamentado por el decreto 3782 de 2007, expresa,

Propósitos. El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes tiene por objeto verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los educadores en el desempeño de sus funciones, como factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación. Este proceso debe proporcionar información objetiva, válida y confiable sobre el desempeño laboral de los evaluados, para brindarles retroalimentación y estimular en ellos una disposición positiva hacia el mejoramiento continuo. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes. (Decreto 3782, 2007, art 3).

Esta legislación permite identificar el proceso de evaluación docente como eje central para el ejercicio de la labor, en las instituciones del Estado, como mecanismo de rendición de cuentas, control, dentro de la estructura de un gobierno burocrático, autoritario, sancionatorio, circunscrito al orden mundial, “que han dejado a la educación sujeta a cambios marcados por modelos de desarrollo en los que ha reinado la lógica del mercado, la eficiencia y la productividad por encima de imperativos de equidad y justicia social” (Martha Cecilia Herrera y Raúl Infante Acevedo, 2004, p. 83-84). Además, el MEN, organizó los fundamentos conceptuales y la metodología para llevar a cabo el proceso de evaluación anual de desempeño, en la cual 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”. (Guía 31, 2008, p. 9).

Así mismo, las prácticas pedagógicas de aula son el espacio de pleno desempeño de los docentes, siendo este el objeto de evaluación; a su vez, ellos son los actores principales en el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Con esta investigación se aspira conocer sobre el desarrollo de estos dos procesos, como evidencia concreta de la calidad educativa, en el propósito institucional de la formación integral de los estudiantes.

El proyecto de investigación se desarrollará en la institución educativa Simón Bolívar, del municipio de Garzón (H), conformada por siete sedes, de las cuales cinco están ubicadas en zona urbana y dos en la rural. Específicamente, en la sede Santa Lucía que atiende los niveles de educación preescolar y básica primaria, con una población escolar de 23 estudiantes en preescolar y 175 en primaria. El equipo directivo docente de la Institución está integrado por una rectora y cinco coordinadores, quienes acompañan el desempeño docente a través de los comités de área, integrados por los docentes según la formación profesional que acrediten; este equipo directivo atiende toda la Institución. También hay una docente orientadora a nivel institucional. En la sede

laboran seis docentes, uno por cada grado, de los cuales quienes atienden el nivel de primaria, se encuentran vinculados a partir del decreto 1278/2002.

Por ello se pretende identificar la incidencia del proceso de evaluación de desempeño docente sobre las prácticas pedagógicas de aula, como espacio de acción plena que tienen los profesionales de la educación. Lograr reconocer si el proceso de evaluación de desempeño verdaderamente contribuye al mejoramiento profesional y responsable de los docentes, a partir de la metodología empleada, “los resultados de la evaluación se tienen en cuenta para la planeación institucional, es participativo, reflexivo y dialogante sobre la práctica docente, para llevar a cabo diagnósticos que permitan profundizarlas o mejorarlas.” (MEN, Guía 31, 2008)

Se propone, además dar aportes para el fortalecimiento de las buenas prácticas pedagógicas como base para mejorar los resultados de la evaluación de desempeño, en el marco del mejoramiento de la calidad educativa y en procura de desarrollar un proceso coherente con las necesidades de los docentes y pedagógicas de la Institución Educativa.

1.3 Objetivos:

1.3.1 Objetivo General

Identificar la incidencia del proceso de evaluación de desempeño sobre las prácticas pedagógicas de aula de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, del municipio de Garzón (H).

1.3.2 Objetivos específicos

- a. Caracterizar las prácticas de aula de los cinco docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la Institución Educativa Simón Bolívar.
- b. Contrastar el proceso de evaluación de desempeño de los docentes con prácticas pedagógicas de aula.
- c. Construir colectivamente una estrategia pedagógica que armonice la evaluación de desempeño docente y el rendimiento estudiantil.

CAPITULO II. MARCO REFERENCIAL

2.1 Antecedentes

Para la presente investigación, se revisaron la bibliografía y trabajos que sirvieron para contextualizar el estado de las investigaciones relacionadas con el tema, en las páginas web, tales como redalyc, dialnet, scielo, redined, los repositorios de universidades colombianas, como Nacional, Javeriana, Andes, Pedagógica, Antioquia,

Surcolombiana, entre artículos, once tesis de maestría, una conferencia y un libro. Esta documentación ha sido publicada entre los años 2012 a 2019, situación que me permite hacer un recorrido por los estudios realizados. Así mismo, estas investigaciones han sido desarrolladas cinco en España, cuatro en México, una en República Dominicana, una en Canadá, cinco en Chile y seis en Colombia, de las cuales cuatro en Bogotá, una en Cundinamarca y una en Sucre. Las metodologías más comunes, fueron de tipo cualitativo, con instrumentos para la recolección de la información como entrevistas, encuestas, cuestionarios, observación directa, estudio de campo, estudios de caso; lo que permite que los estudios realizados corresponden a realidades concretas, analizando el ámbito de la evaluación de desempeño docente y su relación con la evaluación en el aula; las investigaciones, se basaron en el análisis y la comparación de documentos de legislación estatal y resultados de pruebas externas.

Las investigaciones coinciden en el papel fundamental de los docentes como líderes de los procesos pedagógicos, basados, en lo posible, en unas prácticas de aula que desarrollen el proceso evaluativo como insumo para mejorar y avanzar en la labor educativa. El acto de evaluar tiene un carácter ético por excelencia y entonces se cuestiona si el docente está formado para ejercer esta tarea específica, la de evaluar, valorar un proceso, emitir juicios de valor en relación con una acción del estudiante. La formación docente en evaluación es imperativa, a partir de la reflexión de las prácticas pedagógicas propias y como ruta en el desempeño laboral, acompañado de pares académicos, para compartir buenas prácticas. La práctica pedagógica, es el escenario perfecto en el cual confluye el saber disciplinar del profesor, sus estrategias didácticas, las relaciones de poder en las interacciones con los distintos actores educativos y el querer o ideales que enmarcan su labor, por tal razón, se debe continuar el trabajo en este nicho de investigación, con el propósito de aportar en el mejoramiento constante de las prácticas de aula en todos los niveles educativos.” (Burgos y Cifuentes, 2015, p. 119)

Indagar sobre la relación entre la evaluación de desempeño docente y la evaluación en el aula, posibilita conocer la dinámica para el logro de los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (1996) plantean la evaluación “como un proceso continuo complejo y global que nos permite recoger sistemáticamente información relevante, tanto de los resultados y logros en el aprendizaje como de la intervención docente en el proceso educativo, con el objeto de reajustar la intervención de acuerdo con los aprendizajes reales y necesidades del alumnado, y no simplemente adjudicar un número o nota; a la vez permite identificar las competencias y la práctica docente, la cual requerirá de modificaciones y adecuaciones según sea el caso...El trabajo reflexivo y la profesionalización de la práctica docente implican una ética coherente y una gran capacidad conceptual.”(Benitez, 2016, p. 44)

Las investigaciones alrededor de la evaluación docente y su desempeño en el aula, dan cuenta de la necesidad de fundamentar los conceptos que allí se relacionan, para que los maestros de esta manera puedan establecer un derrotero coherente, que beneficie

tanto a los estudiantes con una evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje, como a él en la valoración satisfactoria de sus competencias funcionales y comportamentales.

Debe ser transformado el pensamiento de los actores que intervienen en la enseñanza y el aprendizaje en términos de Fulla "los cambios en educación dependen de lo que piensan y hacen los profesores, algo tan simple y a la vez tan complejo" (Morroa Sucre, Colombia, 2015 p.11).

2.2 Referente legal

En Colombia, el sistema educativo está basado en la evaluación, como mecanismo para asegurar la calidad de la educación, motivo por el cual se crea la evaluación docente que, de conformidad a lo establecido en la Constitución Política de Colombia (CPC) en el art. Art 68, "la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente." Para el desarrollo de esta disposición, la Ley General de Educación, en el artículo 80, dice que, ". de conformidad con el artículo 67 de la C.P.C., el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de velar por la calidad, por el cumplimiento de los fines de la educación y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, establecerá un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación..."

La Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. En tanto, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de "realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, ..." (Ley 715, 2001, art. 10.10)

El Decreto Ley 1278 de 2002, Estatuto de Profesionalización Docente, instaura los tipos de evaluación de docentes y directivos docentes, establecidos para el ejercicio de esta carrera profesional. El ingreso al servicio educativo estatal, solamente es posible mediante un concurso de méritos, a través de unas pruebas que evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector público. Posteriormente, el ejercicio de la carrera docente está unido a la evaluación permanente, a partir de tres tipos de evaluación.

- Evaluación de período de prueba: para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, después de cuatro (4) meses de servicio, y posibilita la inscripción en el escalafón.
- Evaluación anual de desempeño laboral: para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de período de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para valorar el grado de

cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

- Evaluación de competencias: para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado.

Esta norma establece que, la evaluación de docentes y directivos docentes se regirá por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad. En particular, la evaluación del desempeño fue reglamentada con el decreto 3782 del 2007, presidido por el Decreto Ley 1278 del 2002 que define que, son las secretarías las encargadas de organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados. Además, en el año 2008 se publicó la Guía N°31 – Guía Metodológica para la Evaluación Anual de Desempeño Laboral, que ofrece los lineamientos para el desarrollo de este proceso, en las Instituciones educativas, describiendo las actuaciones intencionales que deben evidenciar los directivos y docentes en el marco de las competencias funcionales y comportamentales, en el ejercicio de su labor. Posteriormente, el MEN publicó la resolución 15683 de agosto de 2016, que describe las funciones principales y esenciales de directivos y docente, pero no actualizaron la Guía N°31, con respecto a esta resolución. Actualmente, mediante la Resolución 3842 expedida el 18 marzo de 2022, el Ministerio de Educación expide el nuevo manual de funciones, requisitos y competencias para los cargos de directivos docentes y docentes, derogando la anterior, pero persiste la misma dificultad, la Guía N°31 desactualizada en relación a la normatividad vigente.

Desde la perspectiva de la normatividad que se ha generado en las últimas décadas alrededor de la evaluación docente,

“El neoliberalismo se ha convertido en el “telón de fondo” de los ajustes de la política educativa a nivel mundial, que no se limitan ya al recorte en la asignación de recursos o a su privatización, sino que afectan básicamente a los núcleos centrales del ideario educativo y a las políticas pedagógicas...con el argumento de que la educación debe atender a las demandas sociales, se hace una interpretación claramente reduccionista de qué sea la sociedad, poniendo a la escuela y a la universidad al exclusivo servicio de las empresas y se centra la formación en preparar el tipo de profesionales solicitados por éstas...” (Enrique Javier Diez Gutiérrez, 2010, p.23)

2.3 Teórico y conceptual

2.3.1 Evaluación de desempeño docente

La educación como un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social, convierte la labor docente en fundamento básico del sistema educativo para el logro de esta premisa. La política pública actual considera que, por la vía de la evaluación de los procesos, se pretende garantizar una educación con calidad.

“La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas colombianas.

Esta evaluación constituye una herramienta invaluable para el mejoramiento, a partir de la cual los docentes y directivos docentes, los establecimientos educativos, las entidades territoriales y el país podrán trazar estrategias que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para que los niños, niñas y jóvenes del país accedan a una educación de mayor calidad.” (Article-246098 del MEN, 2020).

En términos de Rodríguez-Amaya, 2019, “la evaluación se convierte en una técnica de recolección de información que interviene a los docentes de dos formas: en las prácticas pedagógicas, gestionando los aprendizajes de los niños; y en su desarrollo profesional, convirtiéndose en el principal insumo para demostrar mejoramiento y calidad. La evaluación va a constituir para el docente una práctica permanente sobre los otros y sobre sí mismo, modificando sus modos de enseñanza, el significado de su profesionalismo y la imagen que tiene de sí mismo.” (p. 152). Postulado que comparte Cuenca, 2015 (citado por Torres Hernández, 2019, p.322); también se promueve la evaluación de los profesores, con dos propósitos: “1) mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza y 2) obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.)”

En referencia a la noción sobre evaluación del desempeño docente, Montenegro, 2003, plantea la realización de una evaluación a partir de la motivación intrínseca del sujeto a evaluar, basada en el ánimo e interés del docente de confrontar, mejorar y transformar sus prácticas, de tomar decisiones que incidan en su progreso y mejoramiento constante, de favorecer la autoformación, la autonomía y el desarrollo de acciones en el marco del proyecto educativo institucional. Una buena práctica evaluativa del profesorado es aquella realizada con participación de docentes cuya motivación intrínseca es la búsqueda de información que contribuya a la mejora de su desempeño y a la prestación de un mejor servicio educativo. Una evaluación con esta orientación apoyaría efectivamente, “la autorrealización personal, la satisfacción de hacer bien las cosas; generaría también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actuamos” (p. 25).

“Los docentes en Colombia, se encuentran inmersos en un escenario donde la evaluación se relaciona con su actuación, pero además dilucida la mejora respecto a las prácticas pedagógicas, y procura la comprensión y el desarrollo gradual respecto a su profesión, así pues, la práctica asumida de manera contextualizada aporta a su desempeño como profesional en el marco de un conjunto de actividades sistemáticamente realizadas derivan un evidente desarrollo profesional. Lo cual requiere necesariamente que las políticas públicas educativas fomenten el crecimiento y desarrollo

profesional, tal como afirman Duke y Stiggins respecto a las categorías que agrupan los atributos propios de la evaluación orientada a dicho propósito, que son: características de los individuos (docentes evaluados y evaluadores); características de los sistemas de evaluación que abarcan procedimientos de evaluación y características de la retroalimentación a los docentes; para finalmente atender a las características del contexto en el que se desarrolla dicha evaluación.” (Contreras Avellaneda, 2019, p. 346)

Se considera entonces que, el enfoque de la evaluación docente es de carácter formativo, a partir de evidencias, permitiendo conocer y comprender los progresos y las dificultades que tienen los maestros a lo largo de su acción educativa y solo tiene sentido, si los resultados se utilizan para retroalimentar la práctica docente.

“Según este planteamiento, la evaluación permite comparar el desempeño de los docentes contra los referentes expresados en un perfil o en un marco de la buena docencia y cotejarlos con el desempeño a lo largo del tiempo para sustentar sus trayectorias formativas, así como los planes de mejora de la práctica”. (Torres Hernández, 2019, pp. 324-325)

“En aras de evaluar el desempeño frente al acto educativo, la evaluación docente no puede actuar como una herramienta limitante del desarrollo de la profesión docente.” (Contreras Avellaneda, 2019, p. 347), porque al tratarse de un proceso que integra la participación de varios sujetos educativos, como son, docentes y directivos, en el momento de la implementación de la evaluación del desempeño docente, puede presentar rasgos subjetivos, por la diversidad de ambientes sociales y relaciones de poder, concentrando mayor interés en los puntajes o calificaciones asignadas, dejando en segundo plano el sentido formativo que la evaluación denota.

2.3.2 *Prácticas de aula*

Las prácticas de aula según el MEN (2015a) son actividades que el docente lleva a cabo con el fin de guiar a los estudiantes en la construcción de conocimiento y de nuevos saberes; implican, diversas dimensiones: planeación, ambientes de aprendizaje, cultura de aprendizaje y práctica pedagógica. Según el MEN en su Ruta de Seguimiento y Reflexión Pedagógica, las prácticas de aula están relacionadas con múltiples interacciones.

“En las prácticas pedagógicas, el docente es representado en función del aprendizaje del niño, pues es el aprendizaje –y no el niño o la enseñanza– el que va a constituir el centro del proceso educativo. En dicho proceso el docente va a ocupar un papel superficial de mediador, facilitador o coach, (...) Todo el acumulado de experiencias y saberes sobre la enseñanza de los maestros queda subordinado a unas metas de aprendizaje (conjunto de habilidades, destrezas y comportamientos) que deben ser alcanzadas de manera efectiva mediante operaciones instrumentales que den como resultado una mayor eficacia con un mínimo de inversión.” (Martínez Boom, Noguera y

Castro, 1988, citados por Rodríguez-Amaya, 2019, p. 152)

En este contexto, “la labor de los profesores es cada vez más compleja y desafiante, deben atender a niños provenientes de sectores diversos de la sociedad, cuyo capital cultural puede diferir de manera importante. Junto con esto, la lógica de la neoprofesión plantea que un docente competente no solo debe conocer su disciplina sino manejar variadas estrategias pedagógicas que permitan a los niños desarrollar habilidades más complejas, actitudes y motivaciones que les permitan participar en la sociedad y convertirse en aprendices autónomos a lo largo de la vida” (Darling-Hammond, 2006; Darling-Hammond, Chung & Johnson, 2009; OECD, 2009; citado por Torres Hernández, 2019, pp. 321-322)

El desempeño del docente en el aula, es el espacio propicio para el ejercicio de su labor, dando la posibilidad de la construcción del conocimiento con los estudiantes, acompañando el proceso, como plantea Freire (1998) “Enseñar no se agota en el ‘tratamiento’ del objeto o del contenido, hecho superficialmente, sino que se extiende a la producción de las condiciones en que es posible aprender críticamente” (pp. 27-28), porque solo cuando el personal docente conoce cómo aprenden sus estudiantes, la enseñanza puede impactar de manera positiva, lo que lleva a considerar que la práctica educativa no se mejora por repetición irreflexiva o la acumulación de información sobre cómo debe hacerse, sino como resultado de una reflexión-acción sobre el impacto del quehacer docente en el estudiantado; lo cual demanda investigar cómo ese impacto puede ser más significativo, aspecto que incluye saber escuchar a las demás personas y no partir de que el conocimiento, que en determinado momento se llegó a poseer, está a prueba del tiempo.

El propósito misional del maestro “debe centrarse en profundizar su comprensión sobre los procesos de enseñanza y aprendizaje y sobre los alumnos a quienes enseña. Un desarrollo profesional efectivo implica que los maestros experimenten tanto el rol de estudiantes como de profesores, de manera que esto les permita enfrentar las dificultades que cada uno de estos conlleva.” (Darling-Hammond, 2003, pág. 67).

Por otra parte, para Roselló y Pinya (2014) “una práctica pedagógica de calidad, que se evidencia principalmente en las actuaciones en el aula, también se apoya en la formación permanente de los docentes y esto debe ser asumido como parte de la gestión académica de una institución educativa.” (p. 255)

2.3.3 Dispositivo pedagógico como propuesta

En general, un dispositivo se considera como la organización de algo, la composición de distintas partes, elementos que, ensamblados, dispuestos de un modo determinado constituyen mecanismos que apoyan el logro de una finalidad. Este concepto nace en particular en el campo de la tecnología y ha sido objeto de reflexión desde la comunicación y la filosofía. “Foucault menciona que los dispositivos pedagógicos tienen

características diferenciales a otros; los elementos que lo componen son heterogéneos, discursivos y no discursivos que se entrelazan de acuerdo a las diferentes relaciones de poder y al momento histórico de que se trate. Los diferentes dispositivos empleados en el proceso educativo conforman una ciudadanía con características distintivas, relaciones que siempre están en proceso de hacerse y rehacerse. Al hablar de dispositivo pedagógico se hace referencia a una multiplicidad de elementos que hacen a la realidad educacional en cada momento y escenario socio-histórico. Esto es, la subjetividad como efecto de la composición y recomposición de fuerzas, prácticas, relaciones de poder, relaciones de lucha, que, si bien se materializan y cristalizan en instituciones, ellas siempre pueden ser contestadas, modificadas.” (Universidad Autónoma De Entre Ríos, 2021, p. 76)

Bernstein (1990) realiza una definición más específica sobre dispositivo pedagógico, diciendo que “... el dispositivo pedagógico es el medio a través del cual el poder puede ser relacionado con el conocimiento y el conocimiento con la conciencia. De modo que el dispositivo pedagógico es el medio a través del cual se yuxtaponen poder y conocimiento. Es una actividad moral fundamental” (p. 103). Entonces, el dispositivo pedagógico es una forma de poder sobre el conocimiento, que a la larga determina en gran medida las características de la subjetividad de los individuos. A este respecto Díaz y López (2000), dicen que este es “un procedimiento, es un mecanismo de implementación y, como tal, contribuye en el proceso de control simbólico.” (p. 37)

“Para lograr caracterizar el dispositivo pedagógico, primero es necesario reconocer que este [...] carece de ideología propia [...] Son las reglas que regulan la comunicación las que se muestran dependientes de la ideología, según las relaciones de poder entre grupos sociales. Así establece Bernstein la diferencia entre el transmisor y lo transmitido: el dispositivo sería un transmisor relativamente estable que posibilita la transmisión de la comunicación pedagógica, la cual se rige por una serie de reglas muy variables o contextuales.” (Graizer y Navas, 2011, p. 140)

El dispositivo pedagógico es también una condición para la producción, reproducción y transformación de la cultura, pues es el encargado de proporcionar la gramática del discurso pedagógico que determina la lógica bajo la cual se establecen las características de la cultura. Cabe resaltar que los dispositivos pedagógicos recogen el pensamiento de las instituciones, organizaciones, leyes, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas, etc.

En el propósito de lograr una educación de calidad, conviene que los docentes revisen y sistematicen su experiencia, trabajen en equipo para obtener las metas institucionales, comprometidos con superar los aspectos de mejora detectados, en común acuerdo con la dinámica institucional. Sin embargo, “debe actuar en consecuencia a sus propósitos y contextualizarse en el ejercicio de la función docente, acercarse a las realidades que a nivel institucional se dan al interior del aula, en la vivencia con los estudiantes, con sus dificultades, con las condiciones del entorno, las familias, la propuesta educativa de cada institución (PEI), entre otros. Ante todo, la

evaluación docente debe ser un proceso que en el marco formativo, posibilite a los educadores establecer los focos que deben exaltarse y los que son susceptibles de mejora, a su vez, la retroalimentación de la evaluación docente debe reconocer las buenas prácticas, la participación en proyectos de investigación, las relaciones con las comunidades educativas, el liderazgo, el compromiso, el uso de la didáctica propia del saber disciplinar y pedagógico del educador, promoviendo un verdadero ejercicio reflexivo en el que el docente es consciente de la necesidad de fortalecer su labor como profesional de la enseñanza.” (Contreras Avellaneda, 2019, p. 346)

En este sentido todos los sujetos integrantes del sistema educativo, a nivel local, regional y nacional, están llamados a apoyar la labor docente, mediante la formación. “Las políticas de formación reconocen, por un lado, el carácter insustituible del docente para el logro del aprendizaje de los alumnos, y su necesaria labor para responder a los desafíos de la diversidad y el desarrollo de formas de apropiación de las nuevas tecnologías; y, por otro lado, se establecen mecanismo de regulación dirigidos a la profesión, el trabajo docente y a las instituciones formadores que devalúan su labor y su autonomía profesional.” (Novóa, 2009, citado por Torres Hernández, 2019, p. 318).

“Se trata de una apuesta por la formación docente que no se remite de manera directa solo a la evaluación o como consecuencia de esta. Donde la evaluación no remita únicamente a la meritocracia, sino que se plantee desde el pensamiento crítico como perspectiva político-pedagógica que permita un vínculo entre los saberes de los docentes y la cultura, dando lugar para reconocer sus posibilidades y sus límites.” (Torres Hernández, 2019, p. 329)

2.4 Contextual

La Institución Educativa Simón Bolívar pertenece a la república de Colombia y está ubicada en el departamento del Huila, en la zona Centro, específicamente en el municipio de Garzón.



Ilustración 1. Ubicación grafica de la Institución Educativa Simón Bolívar. Tomado del Marco General del PEI

Para identificar el referente contextual, la institución realizó en el año 2012 un proceso de Investigación del entorno económico, educativo, político, religioso y luego de analizar los resultados obtenidos, se definieron las siguientes oportunidades de mejoramiento. (Ver tabla 1 y 2)

Tabla 1.

Referencia Contextual Exógeno Institucional

DIMENSION	OPORTUNIDADES	AMENAZAS	NECESIDADES
Demográfico	El municipio es continuo receptor de familias desplazadas. Los nacimientos aumentan todos los años en este municipio. La comunidad educativa se compone de familias tradicionales y familias disfuncionales.	Deserción y repitencia escolar. Embarazos en adolescentes. Consumo de sustancias psicoactivas.	Establecer programa de atención integral a la población desplazada. Actualizar información censo de desplazados. Actualizar información censo de nacimientos y de población entre 5 y 18 años en el municipio.
Político	Existen líderes políticos en la región y el país, que son ex alumnos de la institución	La no financiación de proyectos para mejorar la infraestructura física, la cobertura y la calidad educativa.	Actualizar información de egresados.
Geográfico	Dos sedes se encuentran en el sector rural. Cinco de las seis sedes poseen espacio para ampliar la planta física. El terreno de la sede de Nazareth presenta posible falla geológica.	La lejanía de los estudiantes a las sedes rurales y la distancia que deben recorrer los que viven en la periferia de la cabecera municipal, puede generar deserción.	Establecer las cifras exactas de estudiantes. Establecer estrategia para mejorar las condiciones de movilidad de los estudiantes.

Socioeconómico	El 99% de Las familias de la institución pertenecen a estratos bajos (0, 1 y 2) del Sisben y en su gran mayoría tienen trabajo informal.	La inestabilidad laboral puede generar deserción.	Promover alianzas entre el gobierno municipal y las cooperativas financieras para promover el emprendimiento como herramienta que permita generar oportunidades de desarrollo económico.
Educación	La edad de la población escolar de la institución se ubica en un rango entre los 5 y a los 18 años de edad. Los resultados de prueba SABER en los grados 3° y 5° son bajos. Un 15 % de egresados accede a la educación superior cada año.	Deserción, desempleo violencia.	Implementar un programa que permita cualificar las prácticas pedagógicas, disminuir la repitencia y la deserción.
Salud	Todos los estudiantes están afiliados a alguna de las EPS que hacen presencia en el municipio. La institución, está ubicada en zona de influencia de La ESE María Auxiliadora.	La deficiente prestación del servicio de salud por parte de las EPS, no atiende oportunamente epidemias como el dengue y otras enfermedades, originando inasistencia y deserción escolar.	Hacer alianza con la ESE María Auxiliadora y Hospital local para implementar programas de información, prevención y formación de hábitos saludables.
Religioso	La institución recibe influencia de la iglesia católica, sin embargo, un 10% de la comunidad educativa profesan otros credos cristianos.	El a u m e n t o de creyentes en credos diferentes al católico, puede generar conflicto ideológico en la propuesta pedagógica de la institución y conflictos en la práctica diaria.	Fortalecer la estrategia de Inclusión educativa y las acciones de intervención del proyecto de Derechos Humanos.

Nota. Fuente: PEI institucional

Tabla 2

Referente Contextual Endógeno Institucional

ELEMENTO	FORTALEZAS	DEBILIDADES
Planeación	La institución posee un nivel óptimo de planeación ajustado a los lineamientos y orientaciones del ministerio de educación nacional y la secretaría de educación del Huila	Falta de seguimiento y retroalimentación en algunos procesos especialmente en el Pedagógico.
Procesos de Gestión y Dirección	En cabeza de la rectora, el personal vinculado a la institución y los órganos del gobierno escolar, hacen un importante aporte para lograr su buen funcionamiento y ofrecer un servicio de calidad, el cual, es reconocido por la comunidad.	La poca participación y compromiso de la mayoría de los padres de familia con los procesos educativos de la institución.
Recursos	El talento humano vinculado es cualificado y muestra alto grado de pertenencia y compromiso. Lo recursos económicos que llegan a la institución son administrados de manera eficaz y pertinente, son usados dando prioridad a las necesidades de cada sede. La institución cuenta con buena infraestructura y dotación de muebles y equipos (excepto la sede Nazareth con problemas estructurales y se encuentra fuera de servicio).	Reposición de equipos de cómputo de las salas de informática, mantenimiento adecuado y constante de los equipos que están al servicio de la práctica pedagógica. Construcción de 18 aulas y baterías sanitarias en la sede Simón Bolívar para implementar Jornada única. Reconstrucción total de la sede Nazaret. Otras necesidades en el inventario de cada sede.

Nota. Fuente: PEI institucional

2.4.1 Identificación general de la Institución Educativa Simón Bolívar

Datos de la institución		Sede 1	Sede 2	Sede 3	Sede 4	Sede 5	Sede 6	Sede 7
Nombre	Simón Bolívar	Simón Bolívar	San Cayetano	Nazaret	Santa Lucía	Independencia	Claros	Monserate
Numero de sedes	7							
Zona		Urbana	Urbana	Urbana	Urbana	Urbana	Rural	Rural
Dirección	Calle 7-1B-35	Calle 7-1B-35	Carrera 4-4-08	Carrera 1C N-3Bis-67	Carrera 1 B N-3-5 Sur	Calle 7 N-8-30	Vereda Claros	Vereda Monserate
Municipio	Garzón							
Departamento	Huila							
Teléfono	8332821- 8333315 - 8333167							
Fax	8332821							
Correo electrónico	Simonbolivar.garzon@sedhuila.gov.co							
Niveles que ofrece	Preescolar, básica secundaria, media académica y media técnica	Básica Secundaria, media académica y media técnica	Preescolar y básica primaria					
Naturaleza	Publica oficial							
Calendario	A							
Jornadas que atienden		Única	Mañana y tarde	Completa	Completa	Completa	Completa	Completa
Decreto de organización	1502 del 26 de noviembre del 2002							
Reconocimiento oficial	Decreto No 1502 Noviembre 26 de 2002							
DANE	141298000019							
Número de Registro ante SED	141298000019-49							

Ilustración 2. Identificación General. *Nota.* Fuente: PEI institucional

El proyecto de investigación se desarrolló con los docentes y estudiantes de la sede Santa Lucía, que cuenta con 213 estudiantes, distribuidos en seis grupos de preescolar hasta quinto, orientados por igual número de docentes, quienes lideran varias iniciativas a partir del contexto.





Ilustración 3. Sede Santa Lucía (Estudiantes y docentes)



CAPITULO III. METODOLOGÍA

3.1 Naturaleza de la investigación

Teniendo en cuenta la propuesta investigativa, “incidencia del proceso de evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002 de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar de Garzón Huila sobre las prácticas pedagógicas de aula”, se ha optado por el enfoque metodológico cualitativo de tipo descriptivo e interpretativo, ya que su propósito es indagar información que permita identificar la incidencia de la evaluación de desempeño laboral sobre las prácticas pedagógicas de aula, basada en las percepciones, opiniones y prácticas de los docentes sobre el objeto de estudio. Según Roberto Hernández Sampieri y otros (2010), “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, objetos o cualquier otro fenómeno que pretenda someterse a un análisis, por consiguiente, se centra en detallar de manera precisa el objeto de estudio, por medio de la descripción de las experiencias, los procesos y los conocimientos que los entrevistados tienen respecto del objeto de investigación. Así mismo, los autores mencionados plantean que la investigación descriptiva permite un acercamiento a la población objeto de estudio, como una manera de recoger información acerca de las percepciones del tema a investigar” (p.80).

El enfoque metodológico cualitativo, es un ejercicio descriptivo, comprensivo y finalmente propositivo (Cerde 1990) hace referencia al tipo de datos que se recogieron, las herramientas utilizadas en el proceso de recolección de datos, la forma de organizar los datos y al tipo de análisis realizado, que permitieron entender, cómo los participantes de esta investigación perciben los procesos institucionales, tanto de la evaluación de desempeño, como de las prácticas pedagógicas de aula, describiendo estas situaciones en su contexto real. Tal recolección de datos, consistió en obtener las perspectivas y puntos de vista de los participantes (sus emociones, prioridades, experiencias, significados), se concentró en las vivencias de los participantes tal como son sentidas y experimentadas, haciendo énfasis en la incidencia de uno en relación

con el otro, permitiendo recrear el verdadero sentido de la misión formadora de cada docente, a partir de su práctica pedagógica, y cómo el desarrollo del proceso de evaluación de desempeño por evidencias, distrae, resta tiempo a la reflexión pedagógica que deriva de cada accionar en el aula, en el logro del propósito fundamental, cual es desarrollo de habilidades personales y sociales, la construcción de conocimiento y el fortalecimiento de la convivencia. Patton (2011) define los datos cualitativos como descripciones detallados de situaciones, eventos, personas, interacciones, conductas observadas y sus manifestaciones.

3.2 Método de investigación

La investigación se abordó desde el método etnográfico, ya que, la naturaleza de la investigación es descriptiva y consistió en comprender situaciones, dando atención y significado a los sujetos que hacen parte de la realidad estudiada. La etnografía es un método de investigación del enfoque cualitativo, que permite que el investigador realice un estudio directo con la población a investigar, interactúa permanentemente con las situaciones, actividades, lugares y personas que hacen parte del objeto de estudio y capta con mucha atención detalles cotidianos para dar sentido y significado.

Dice Rockwell, que lo esencial de la experiencia etnográfica es transformarnos a nosotros mismos, es decir, transformar nuestras concepciones acerca de otros mundos para producir conocimientos; la etnografía es una forma de investigar que obliga a la reelaboración teórica, que transforma las concepciones sobre la realidad estudiada. El método etnográfico, permite la inmersión directa en la problemática a investigar, interactuando permanentemente con dicha realidad.

Una etnografía bien lograda es un estilo con el que el investigador establece un diálogo entre diferentes puntos de vistas o voces, entre otras, las personas que se estudian, la del etnógrafo y sus preferencias disciplinarias y teóricas (Duranti, 2000, p.128).

3.3 Audiencia focal

La presente investigación se centra en la incidencia de la evaluación de desempeño laboral sobre las prácticas pedagógicas de los docentes vinculados con el decreto 1278/2002, de la Institución Educativa Simón Bolívar, del municipio de Garzón (H), en la sede Santa Lucía. Se analizó el contexto institucional y se seleccionó una sede del nivel de básica primaria, estableciendo como audiencia foco para este estudio, cinco docentes del nivel de básica primaria, de la sede Santa Lucía, quienes tienen la misma condición de nombramiento, tres directivos docentes, quince estudiantes (tres por grado), doce padres de familia y el director de núcleo educativo del municipio de Garzón. Cabe destacar que la investigadora labora como coordinadora en esta Institución, cuya labor pasa por la evaluación de los docentes de la institución, factor que sin duda determina la perspectiva que tiene sobre el particular, facilitando el desarrollo del presente estudio. La propuesta de investigación fue presentada a la rectora, quien autorizó el desarrollo de la misma, como también, a los demás

participantes como audiencia focal para el desarrollo de este estudio, quienes con gran voluntad aceptaron participar, firmando los consentimientos informados correspondientes; también, algunos docentes vinculados con el decreto 2277 de 1977, hicieron su aporte en el grupo focal; es de reconocer que todos asintieron y ofrecieron su voz para que desde su percepción, describir la incidencia de la evaluación de desempeño en las prácticas pedagógicas de aula.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de información

La naturaleza de la investigación es cualitativa, de tipo descriptivo e interpretativo, que tiene como propósito escuchar las voces de quienes participan en la práctica que vamos estudiar. Se llevó a cabo el diseño, prueba y ajustes de los instrumentos de recolección de la información, los cuales son:

- Con los docentes: grupo focal, observación de prácticas pedagógicas.
- Con los directivos docentes: entrevista semiestructurada.
- Con los padres de familia: entrevista semiestructurada.
- Con los estudiantes: Entrevista estructurada.
- Con director de núcleo educativo: entrevista semiestructurada.
- Revisión documental, para lo cual las fuentes de información son la guía metodológica N°31, para la evaluación de desempeño laboral, los protocolos de evaluación de desempeño docente del año 2020 y las evidencias que presentan los docentes en el presente año.

3.4.1 Observación de prácticas pedagógicas:

Albert (2007:232) señala que "Se trata de una técnica de recolección de datos que tiene como propósito explorar y describir ambientes...implica adentrarse en profundidad, en situaciones sociales y mantener un rol activo, pendiente de los detalles, situaciones, sucesos, eventos e interacciones". Añade que "su propósito es la obtención de datos acerca de la conducta a través de un contacto directo y en situaciones específicas. Es la técnica más empleada para analizar la vida social de los grupos humanos". El autor citado explica que este instrumento exige la presencia de un observador que participe con el grupo en el que va a llevar a cabo la investigación. Cabe destacar, que el Albert (2007) entonces se refiere a la observación como técnica, pero también como instrumento.

La aplicación del instrumento de observación de clase (Ver anexo 1), previamente validado y ajustado, permite el análisis de la información que se registra a través de la técnica de la rejilla, la cual permitirá mostrar el resultado de las experiencias, saberes y relación entre el docente y los estudiantes en el ambiente de aula, tomando el registro de la información de las prácticas pedagógicas de cada uno de los docentes. Se logró la observación directa de las prácticas de aula de los cinco docentes, participantes en la investigación, describiendo la relación del docente con los estudiantes, el desarrollo del

proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, a partir de las actividades de rutina, la disposición del espacio, la comunicación verbal y no verbal, los recursos pedagógicos y didácticos utilizados, la participación de los estudiantes, la relación entre ellos, las situaciones de convivencia y la forma como el maestro evalúa los estudiantes.

Tabla 3
Rejilla Observación de clase

Aspectos a observar	Descripción
Desarrollo de las Prácticas Pedagógicas	
Saludo del(la) profesor(a) Rutinas diarias de inicio de la jornada Observo la disposición del espacio ¿Cómo se distribuyen los niños en el espacio? Se mantienen en el mismo lugar durante toda la actividad Tiempo dedicado a disponer el grupo para el inicio de la actividad	
Comunicación verbal y no verbal en el aula (lenguaje, gestos, movimientos en el espacio)	
Recursos pedagógicos empleados Dispositivos pedagógicos ¿El(la) profesor(a) propone la actividad? ¿Cómo la introduce? ¿Los estudiantes proponen? ¿Se acogen sus propuestas? Material didáctico ¿El(la) profesor(a) usa materiales disponibles en el aula? ¿Los trae u organiza para la actividad? ¿Usa recursos de la naturaleza? ¿Qué recursos utiliza? Indico, ejemplo: grabadora, T.V., computador, equipo de sonido, libros, imágenes, recursos virtuales, entre otros. ¿Qué hace con los materiales que los estudiantes producen?	
Participación de los estudiantes ¿Cómo recupera la atención de los estudiantes cuando ellos se descentran y dedican atención a otra actividad? ¿Si hay conflictos entre ella y los estudiantes o entre ellos cómo los tramita? Relaciones entre ellos ¿Cómo se comunican con la maestra? ¿Cómo se apropian del espacio?	
Espacio de intercambios entre los estudiantes, dentro de la actividad y fuera de ella	
¿Hubo algún tipo de evaluación? Descripción	

Nota. Fuente: Propia de la autora

3.4.2 Entrevista

En la investigación cualitativa, la entrevista se convierte en el instrumento característico de la misma. Según la autora Steinar Kvale (2008), es una conversación que tiene una estructura y un propósito determinado. Es una interacción profesional que va más allá del intercambio espontáneo de ideas como en la conversación cotidiana y se convierte en un acercamiento basado en el interrogatorio cuidadoso y la escucha, con el propósito de obtener conocimiento meticulosamente comprobado. La entrevista de investigación cualitativa es un lugar donde se construye conocimiento. Denzin (1991) citado por Rojas (2010:85) la define como "un encuentro en el cual el entrevistador intenta obtener información, opiniones o creencias de una o varias personas". En cada caso se diligenció previamente un documento de consentimiento informado por parte de los participantes en la presente investigación, y en el caso de los estudiantes, una autorización de los acudientes.

- Entrevista estructurada: las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización, la cual facilita la clasificación y análisis, así mismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis.

La entrevista fue diseñada con un lenguaje sencillo, con referencia a situaciones cotidianas, además fue validada previamente, y aplicada a los estudiantes del grado primero a quinto (ver anexo 2), con el propósito de conocer la opinión que tienen sobre la relación interpersonal con el docente y sus compañeros, el desarrollo del proceso de aprendizaje y la manera como resuelven de los conflictos.

Preguntas

- | | | | |
|----|---|----|--|
| 1. | Cuando llega su profesor(a)
a. lo saluda por su nombre.
b. no lo saluda.
c. le dice hola. | 4. | Cuando le pregunta y no sabe la respuesta
a. le explica.
b. no le explica.
c. lo regaña. |
| 2. | Cuando no asiste a la escuela.
a. lo llama para saber el motivo.
b. no lo llama.
c. pregunta a sus compañeros sobre su ausencia. | 5. | Cuando responde bien a sus preguntas
a. lo felicita.
b. no le dice nada.
c. le coloca una nota. |
| 3. | Cuando el profesor corrige las tareas y usted se equivoca
a. le explica.
b. lo regaña.
c. manda razón a sus padres. | 6. | Cuando alguien se queja de usted,
a. lo regaña.
b. dialoga con usted, le pregunta, lo escucha y orienta.
c. le cuenta a sus padres. |

- | | |
|---|--|
| <p>7. Cuando usted le dice que no entiende</p> <p>a. le explica nuevamente.</p> <p>b. se enoja y le explica.</p> <p>c. Se enoja y no le explica.</p> | <p>b. no lo atiende.</p> <p>c. le regaña por su descuido.</p> |
| <p>8. Cuando le dice al profesor(a) que no quiere jugar, él o ella</p> <p>a. lo acompaña un ratico.</p> <p>b. lo regaña.</p> <p>c. lo lleva con un grupo para que juegue.</p> | <p>10. Cuando se distrae en clase</p> <p>a. le pregunta sobre lo que está explicando.</p> <p>b. le llama la atención.</p> <p>c. lo regaña.</p> |
| <p>9. Cuando usted le dice que alguien lo molestó o le dañó un trabajo,</p> <p>a. le escucha y dialoga con su compañero.</p> | <p>11. En casa, sus padres qué opinan de su profesor(a)</p> <p>a. lo felicitan</p> <p>b. lo critican</p> <p>c. no mencionan nada al respecto</p> |

- Entrevista semiestructurada: presentan un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parten de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos.

La entrevista semiestructura se plantea para conocer la perspectiva que tienen los directivos docentes (ver anexo 3) sobre la evaluación de desempeño laboral de los profesores, como también, la descripción de este proceso, desarrollado en la Institución educativa. En el caso del director de núcleo educativo del municipio de Garzón, este instrumento (ver anexo 4) pretende conocer el contraste o contrapunto que en su opinión existe, entre la evaluación de desempeño de los dos tipos estatutos que actualmente rigen en Colombia 2277 de 1977 y 1278 de 2002.

Entrevista a directivos 1, 2, 3, 4. Rectora y coordinadores. Preguntas

1. ¿Cuál es el tipo de vinculación laboral que tiene con el magisterio?
2. ¿Qué significado tiene para usted la evaluación del desempeño de los docentes?
3. En el marco del Decreto 1278 de 2002, ¿la institución educativa cómo desarrolla la evaluación de desempeño docente?, ¿se tienen en cuenta los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior?
4. ¿Qué categorías o variables se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño docente?
5. ¿Qué aspectos considera pertinentes del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución?
6. ¿Qué aspectos considera que se deben mejorar del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución?
7. ¿Cómo incide la evaluación del desempeño docente en la práctica pedagógica de aula?

8. ¿Qué beneficios o dificultades le ha traído la evaluación del desempeño docente?
9. ¿Qué propósito debería tener la evaluación del desempeño docente?
10. ¿Qué le diría al Ministerio de Educación para cualificar el proceso de evaluación del desempeño docente?

Entrevista a directivo 5. Director de núcleo. Preguntas

1. ¿Cuál es el tipo de vinculación laboral que tiene con el magisterio?
2. Administrativamente hablando, ¿qué opinión tiene sobre el proceso de evaluación?
3. ¿Qué significado tiene para usted, la evaluación del desempeño de los docentes?
4. La vinculación docente tiene dos estatutos, ¿cómo se desarrolla el proceso de evaluación en cada uno de estos?
5. Desde su conocimiento y experiencia, ¿qué categorías o variables se deberían tener en cuenta en la evaluación de desempeño docente?
6. ¿Qué aspectos considera pertinentes del proceso de evaluación del desempeño docente vinculados con el decreto 1278 de 2002?
7. ¿Qué aspectos considera se deben mejorar del proceso de evaluación del desempeño docente vinculados con el decreto 1278 de 2002?
8. ¿Cómo incide la evaluación de desempeño docente en las prácticas pedagógicas de aula de los docentes?
9. ¿Qué beneficios y/o dificultades ha traído la evaluación del desempeño docente?
10. ¿Qué propósito debería tener la evaluación del desempeño docente?
11. ¿Conoce usted sobre el uso que le dan a nivel nacional, regional y local, a los resultados de la evaluación del desempeño de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002?
12. ¿Qué le diría al Ministerio de Educación para cualificar el proceso de evaluación del desempeño docente?

Con los padres de familia se desarrolló la técnica de entrevista semiestructurada (ver anexo 5), utilizando un lenguaje sencillo y de situaciones cotidianas, para conocer la opinión que tienen sobre las prácticas del docente, el rendimiento estudiantil y la relación con estudiantes y familias, perspectiva del docente y de la escuela.

Entrevista a padres de familia 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Preguntas

1. ¿Desde qué año está matriculado su hijo(a) o acudido en esta Institución?
2. ¿Por qué escogió esta institución para la formación de su hijo(a) o acudido(a)?
3. ¿Cómo le ha parecido el proceso de aprendizaje de su hijo(a) o acudido(a)?
4. ¿Qué opinión tiene sobre el trato del o la docente para con su hijo(a) o acudido(a)?

5. ¿El o la docente utiliza diferentes formas para lograr el aprendizaje de su hijo(a) o acudido(a), le explica cuando no entiende?
 6. ¿De parte del o la docente, recibe la información detallada y oportuna sobre el proceso de aprendizaje de hijo(a) o acudido(a)?
 7. ¿Qué dificultades se le ha presentado en el estudio con su hijo(a) o acudido(a)?
 8. ¿Considera que su hijo(a) o acudido(a) se siente a gusto en la escuela?
 9. Ante cualquier inquietud, ¿dialoga oportunamente con él o la docente?
 10. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?
- Grupo focal: de acuerdo con Abarca, Alpízar, Sibaja y Rojas (2013): “Se designa como grupo focal a una entrevista que se realiza, mediante la intermediación de una persona moderadora, a un grupo reducido de personas alrededor de un tema preliminarmente establecido” (p. 160). Según Martínez-Miguel (2012; citado por Hamui y Varela, 2013, p. 56), el grupo focal “es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y lo hace en un espacio de tiempo relativamente corto”. Generar un espacio y situación de interacción cómodos y naturales para las personas participantes es fundamental para la aplicación de la técnica cualitativa grupo focal o grupo de discusión. De ello, junto a la intermediación de la persona moderadora, depende que el desarrollo de la entrevista grupal pueda propiciar una conversación que arroje información con el detalle y profundidad que se requiere acerca del tema propuesto.

Con el grupo focal (ver anexo 6) se pretende generar puntos de debate entre los docentes en relación con la evaluación de desempeño y las prácticas de aula.

Grupo focal. Temas centrales de debate.

1. ¿Qué significado tiene la evaluación del desempeño de los docentes?
2. En el marco del Decreto 1278 de 2002, ¿la institución educativa cómo desarrolla la evaluación de desempeño docente? ¿Qué categorías o variables se tienen en cuenta?
3. ¿Qué aspectos del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución, consideran pertinentes?
4. ¿Qué aspectos del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución consideran se deben mejorar?
5. ¿Cómo incide la evaluación del desempeño docente en su práctica pedagógica?
6. ¿Qué beneficios y/o afectación le ha traído la evaluación del desempeño docente?
7. Desde su experiencia, ¿qué propósito debería tener la evaluación del desempeño docente?

8. ¿Qué recomendación daría a la Institución, para cualificar el proceso de evaluación del desempeño docente?

3.4.3 Revisión documental

El registro documental, es un instrumento de investigación significativo en todo proceso investigativo, que permite retomar información registrada en documentos diversos que estén al alcance del investigador y que sirvan para describir, explicar o profundizar de cierto modo el objeto, tema o problemática de estudio o investigación.

Con el propósito de fundamentar las diferentes afirmaciones que se construyen sobre la problemática abordada, se realizó una revisión textual, inferencial y crítica de los diferentes documentos oficiales que hacen parte del referente normativo, conceptual y operativo de la institución educativa participe de este proyecto de investigación. Para contrastar y verificar si lo que está planteado en la normativa es llevado a la práctica en la IE, los documentos que se analizaron detenidamente fueron: PEI, protocolos diligenciados de la evaluación de desempeño docente del año 2020, consolidados finales de calificaciones de los estudiantes de la sede Santa Lucía de los años 2020 y 2021 y la Guía N°31 del MEN. (Ver anexo 7)

Tabla 4

Rejilla Análisis documental

ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Nombre del documento	
Descripción del contenido	
Resultado de análisis	
Bibliografía y fuente	

Nota. Fuente: Propia de la autora

3.5 Procesamiento y análisis de la información

En el procesamiento y análisis de datos obtenidos, se utilizaron técnicas relacionadas con la investigación cualitativa, como la observación, entrevistas, grupo focal, análisis documental. Ha sido fundamental el análisis de los resultados teniendo en cuenta la voz de cada uno de los participantes, respetando su intención, sentir y valoración de cada uno de los procesos educativos interrogados, contrastados y analizados.

El investigador debe planificar detalladamente su trabajo para la recolección de información o para el trabajo de campo. Todas las investigaciones tienen el común denominador de recoger datos con diversas técnicas directamente de la fuente de estudio, generalmente acerca de las características, fenómenos o comportamientos que no se pueden construir en un laboratorio. No solo las ciencias naturales hacen trabajo de campo, sino todas las ciencias sociales comparten el trabajo de campo como herramienta. Por ejemplo, los pedagogos hacen trabajo de campo cuando, a través de la

observación, exámenes, entrevistas o encuestas analizan el comportamiento académico de los alumnos. (Echaiz, 2019, p. 2)

Además, se categorizó la información obtenida, en las entrevistas y el grupo focal, a partir del paquete de software informático de análisis de datos cualitativo producido por NVIVO: Qualitative Data Analysis Software – QSR International, que, a través de representaciones gráficas, muestran, de acuerdo con el tamaño, la frecuencia de uso de las expresiones, por parte de los participantes, facilitando el análisis de la información.

El análisis de los datos supone examinar de manera sistemática el conjunto de los elementos informativos con los que se cuenta para delimitar las partes y establecer relaciones entre estas, así como con el problema de investigación interpretándolo como un todo. (Freixas, 2017, p. 1)

3.6 Procedimiento para recoger la información

El procedimiento para la recolección de la información se tiene establecido desde tres fases

3.6.1 Fase uno: Construcción del equipo investigador

En esta primera fase, a propósito del rol de coordinadora de la Institución Educativa Simón Bolívar, de la investigadora, hecho que le permite conocer de cerca el contexto, problemáticas inherentes a los procesos institucionales, y con ello, precisa la institución educativa y el grupo de docentes que harán parte del presente estudio. Esta propuesta es presentada a la rectora de la Institución, para contar con su autorización y viabilidad y a los docentes de la sede Santa Lucía, por pertenecer al mismo estatuto docente, y que laboran en el mismo nivel educativo, quienes aceptaron participar de la iniciativa.



Ilustración 4. Conversatorio. Equipo de docentes

3.6.2 Fase dos: Recolección de la información.

Durante esta fase se logra aplicar todas las técnicas e instrumentos para la recolección de la información, con el fin de caracterizar las prácticas de aula de los docentes

vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la Institución Educativa Simón Bolívar. Se desarrolló el trabajo de campo, con cada uno de los estamentos de la comunidad educativa, tales como estudiantes, padres de familia, docentes y directivos docentes del orden institucional y municipal. Se contó con la participación de cada representante, con su voz, con mucho respeto y haciendo el registro de las apreciaciones, sentimientos y visiones, en el ejercicio del desempeño docente, la evaluación del mismo y la esencia pedagógica en las prácticas de aula. Tanto un proceso como el otro, lograron describirse, relacionarse y aportar propuestas que, en colectivo, permiten el diseño de un dispositivo pedagógico apropiado a la dinámica particular de la Institución.

3.6.3 Fase tres: elaboración y presentación de resultados finales

En esta fase se organizaron y con la ayuda del software NVivo, se analizaron los datos obtenidos en la aplicación de cada instrumento, relacionando las apreciaciones de cada uno de los participantes alrededor del desarrollo de los procesos institucionales y la incidencia entre estos, teniendo en cuenta la información obtenida en los registros documentales,

3.7 Resultados

3.7.1 Análisis del Registro Documental

La primera herramienta explorada en este proceso de investigación fue el registro documental, que permitió observar los procesos institucionales en el marco de las metas de la Institución Educativa.

ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Guía Metodológica N°31 MEN	
Descripción del contenido	Orientaciones del procedimiento que el MEN propone, para la realización del proceso de evaluación anual de desempeño directivo y docentes, vinculados con el decreto 1278 de 2002, en las instituciones educativas del país, con el propósito de aportar a la calidad de la educación como política pública.
Resultado de análisis	El MEN organiza un documento que unifica los criterios y la metodología para la realización del proceso de evaluación anual de desempeño directivo y docente, regidos por el decreto 1278 de 2002. Sin embargo, en el tema de las contribuciones individuales, falta mayor precisión dando libertad a diversas interpretaciones por parte de los rectores, quienes tienen la responsabilidad de adelantar dicho proceso en cada IE. Además, la legislación aprobada luego de la publicación de esta Guía N°31, exige que dicho documento se actualice, situación que no ha ocurrido, generando nuevos términos y funciones para directivos y docentes.
Bibliografía y fuente	MEN. Guía Metodológica N°31 Evaluación Anual de Desempeño Laboral Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente Decreto 1278 de 2002. (2008)

Tabla 5 *Análisis documental 1*

ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Proyecto Educativo Institucional de la IE Simón Bolívar	
Descripción del contenido	Se analizó el Componente Teleológico, en referencia a Misión, Visión, Objetivos Institucionales y las Metas Institucionales. Y el Componente Administrativo, en lo relacionado con la Evaluación de desempeño docente vinculado con el decreto 1278 de 2002
Resultado de análisis	El PEI de la IE Simón Bolívar, propende por una educación integral y de calidad, siguiendo las directrices administrativas, pedagógicas y convivenciales dadas por el MEN.
Bibliografía y fuente	I.E. Simón Bolívar. Proyecto Educativo Institucional 2019.

Tabla 6 *Análisis documental 2*

ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Protocolos de Evaluación de Desempeño 2020 y 2021	
Descripción del contenido	Protocolos de evaluación de los cinco docentes participantes de la investigación, con las respectivas carpetas de evidencias de los procesos de evaluación de desempeño de los años 2020 y 2021
Resultado de análisis	Es un proceso realizado, acorde a las directrices del MEN, en los formatos utilizados para este fin, con acopio de evidencias, sin embargo, desarticulado de un año a otro, al no retomar el plan de mejoramiento personal y profesional en cada nuevo año escolar
Bibliografía y fuente	I.E. Simón Bolívar. Archivo.

Tabla 7 *Análisis documental 3*

ANÁLISIS DOCUMENTAL	
Consolidados finales de evaluación de estudiantes 2020 – 2021	
Descripción del contenido	Consolidado de notas finales de los estudiantes de los años 2020-2021, de la sede Santa Lucía, de los grados primero a quinto
Resultado de análisis	La evaluación de los estudiantes está influenciada por las iniciativas que lideran y desarrollan todos los docentes, la promoción académica es total, el seguimiento periódico refleja el avance en el proceso de aprendizaje, de la mano de las variadas estrategias utilizadas para lograr la construcción de conocimientos. Cabe anotar que, una de las metas institucionales es la permanencia y promoción de los estudiantes, situación que está bien lograda, desde el punto de vista académico.
Bibliografía y fuente	Plataforma académica. https://microsic.sinai.net.co/Web/Default.aspx?ReturnUrl=%2f

Tabla 8 *Análisis documental 4*

3.7.2 Observación de prácticas pedagógicas.

- Docente 1

Grado: SEGUNDO

Asignatura: Inglés

Tema: Números

Tabla 9 Registro Observación de clase. Docente 1

Aspectos a observar	Descripción
Desarrollo de las Prácticas Pedagógicas	
<p>Saludo del(la) profesor(a) Rutinas diarias de inicio de la jornada</p> <p>Observo la disposición del espacio ¿Cómo se distribuyen los niños en el espacio? Se mantienen en el mismo lugar durante toda la actividad Tiempo dedicado a disponer el grupo para el inicio de la actividad</p>	<p>La docente saluda a los estudiantes alegremente, hace ejercicios de calentamiento, trote alrededor de la cancha, entre otros, hace llamado a lista.</p> <p>La docente manifiesta que, por motivo del protocolo de bioseguridad, para mantener el distanciamiento, organizó dos cohortes, según los resultados obtenidos con una prueba diagnóstica, ubicó a los estudiantes de mejor desempeño académico en un grupo y a los de bajo en otro. Hoy está trabajando con el último. Los estudiantes están ubicados en filas, la docente insiste enérgicamente en que permanezcan en ese lugar, por motivo del distanciamiento y por mantener la disciplina.</p>
<p>Comunicación verbal y no verbal en el aula (lenguaje, gestos, movimientos en el espacio)</p>	<p>El docente se dirige enérgicamente a los estudiantes, los regaña y se enoja si se equivocan en el desarrollo de los ejercicios. Les llama la atención si se levantan del puesto. Dice un estudiante, que solo por mover la cabeza le regañan. Regularmente solicita borrar lo que han hecho mal, porque no le sirve. Llama la atención porque ve a algunos reunidos cerca, les dice, “qué les traigo tintico. Ahora qué le picó.”</p>
<p>Recursos pedagógicos empleados Dispositivos pedagógicos</p> <p>¿El(la) profesor(a) propone la actividad? ¿Cómo la introduce? ¿Los estudiantes proponen? ¿Se acogen sus propuestas?</p>	<p>La docente ha dedicado toda la jornada a desarrollar la guía de un área en específico. Orienta el desarrollo de la guía de actividades, que en una parte corresponde a la transcripción del nombre de los números, pero presentan dificultad porque algunos estudiantes confunden la letra g con el número 8, preguntan a la profesora, quien les corrige, sin hacer la observación en general. No hay modificaciones de la actividad propuesta, los estudiantes desarrollan las actividades, según las indicaciones de la profesora. Es insistente en el orden de los cuadernos, el uso adecuado de los colores.</p>

<p>Material didáctico</p> <p>¿El(la) profesor(a) usa materiales disponibles en el aula?</p> <p>¿Los trae u organiza para la actividad?</p> <p>¿Usa recursos de la naturaleza?</p> <p>¿Qué recursos utiliza?</p> <p>Indico, ejemplo: grabadora, T.V., computador, equipo de sonido, libros, imágenes, recursos virtuales, entre otros.</p> <p>¿Qué hace con los materiales que los estudiantes producen?</p>	<p>Trabajan con la guía de actividades organizada para el periodo.</p> <p>A quien termine la guía le entrega otra actividad de un área diferente.</p> <p>Cada estudiante tiene organizada una carpeta con todas las guías que va desarrollando, la profesora insiste en el desarrollo de las actividades ordenadamente y muy coloridas. Su ánimo se altera si esto no sucede y les regaña regularmente.</p>
<p>Participación de los estudiantes</p> <p>¿Cómo recupera la atención de los estudiantes cuando ellos se descentran y dedican atención a otra actividad?</p> <p>¿Si hay conflictos entre ella y los estudiantes o entre ellos cómo los tramita?</p> <p>Relaciones entre ellos</p> <p>¿Cómo se comunican con la maestra?</p> <p>¿Cómo se apropian del espacio?</p>	<p>Se recupera la atención con regaños y la promesa de sanciones, dar vuelta a la cancha. Precisamente está atendiendo el grupo de estudiantes de bajo rendimiento, pero ya va viendo resultados, en el orden de los cuadernos y disciplina.</p> <p>Si se presenta algún conflicto entre ellos, les llama la atención, le molesta que formen indisciplina, sin mayor reflexión.</p> <p>Con la maestra son algo tímidos, callados, para que no los regañe. Entre ellos tratan de ayudarse, si la profesora no les llama la atención por pararse del lugar. Evitan molestar al otro, para que la profesora no se enoje, los regañe o castigue con la vuelta a la cancha.</p> <p>Regularmente permanecen en el puesto, cuando se cansan, se ponen en pie, pero si no han terminado, la docente les llama la atención para que vuelvan al sitio correspondiente.</p>

Espacio de intercambios entre los estudiantes, dentro de la actividad y fuera de ella	Poco trabajo en equipo, porque la docente insiste en que trabajen con la guía de actividades individualmente.
¿Hubo algún tipo de evaluación? Descripción	El docente monitorea el desarrollo de la actividad, verificando la construcción del saber. Formalmente no se desarrolló evaluación alguna. El interés es el desarrollo de la guía y el uso correcto a los colores.

Conclusiones:

- La profesora cuenta con habilidades artísticas, es creativa, se le facilita las manualidades. Por este motivo le interesa que sus estudiantes desarrollen las guías de actividades y toda acción académica ordenadamente y usen correctamente los colores. Ha considerado pertinente organizar, por protocolo de bioseguridad y aforo máximo del aula, dos cohortes, según desempeño académico, los de mejor y los de bajo desempeño.
- Insiste en mantener la distribución en el aula, de acuerdo con el rendimiento académico, precisamente esta observación se hace con la cohorte de los estudiantes de bajo desempeño, que además son muy activos, según la profesora indisciplinados. Procura mantenerlos organizados, cada uno en su lugar de trabajo, que corresponde al distanciamiento necesario por protocolo de bioseguridad. Les insta constantemente para que retomen sus actividades, se molesta si hacen grupo y se expresa de forma irrespetuosa ante estos hechos, “qué les traigo tintico”, “ahora qué le picó”. En caso de indisciplina les castiga haciendo que den una vuelta a la cancha trotando.
- El aula está organizada, con los materiales creados por la profesora y los estudiantes; también cuenta con alguna bibliografía, sin embargo, se observó y escuchó a algunos de los estudiantes que no están agradados con la forma como se les trata, ellos evitan hacer enojar a la profesora, para que no les llame la atención enérgicamente y con expresiones hirientes.
- Con motivo de la pandemia, los estudiantes exhiben muy pocos saberes de las áreas fundamentales, prácticamente la profesora ha tenido que enseñarles a leer, escribir, escritura y lectura de números, entre otros. A la docente le parece más favorable, dedicar una sola jornada a cada área, abordar una sola guía de actividades cada día, hasta terminarla. Se observa su poco dominio de la didáctica del área de inglés, porque se basa en la transcripción de texto, sin percatarse que los estudiantes conocen la grafía de las letras y en los textos impresos, la letra g la confunden con el número 8, sin embargo, no se adecuó el texto, ni se hizo la aclaración correspondiente a los estudiantes, focalizándose el desarrollo de la clase

en el avance de la guía, sin mayor interés en el aprendizaje real de este saber en específico, por parte del estudiante. Desarrollar las actividades así no se construya el saber.

- El recurso utilizado son las guías de aprendizaje, organizadas en carpetas para cada estudiante, este material permanece en el aula, teniendo como prioridad el orden y uso adecuado de los colores. La profesora además del material institucional, les facilita otras actividades académicas que complementan el saber de cada área. Atiende con más dedicación las cuatro áreas de mayor intensidad horaria, (lenguaje, matemáticas, ciencias naturales y ciencias sociales), las demás las deja para las últimas jornadas, especialmente el área de inglés.
- Lidera, junto con la docente 3, la experiencia pedagógica significativa “Somos Arte”, que propone integrar el desarrollo de habilidades artísticas con el uso de los recursos tecnológicos, siendo reconocida a nivel institucional y departamental. Vincula a esta experiencia estudiantes de todos los grados que voluntariamente quieran participar. Con las diferentes producciones artísticas, de danzas, actividades lúdicas y recreativas que desarrollan en la sede Santa Lucía, recopilan material, que luego es editado y en formato de video, lo presentan a la comunidad educativa a través de la red social Facebook. En el área de ciencias naturales y matemáticas, desarrollan laboratorios, producen el video y lo envían a los estudiantes para que de igual manera lo desarrollen en casa y generen este material audiovisual.

- Docente 2

Grado: CUARTO
 Asignatura: Matemáticas
 Tema: Datos – diagrama de barras.

Tabla 10 Registro Observación de clase. Docente 2

Aspectos a observar	Descripción
Desarrollo de las Prácticas Pedagógicas	
Saludo del(la) profesor(a)	El docente recibe a los estudiantes, con entusiasmo, los saluda en inglés. Hace llamado a lista e interroga por quien no ha venido a la escuela.
Rutinas diarias de inicio de la jornada	El docente recibe a los estudiantes, con entusiasmo, los saluda en inglés. Hace llamado a lista e interroga por quien no ha venido a la escuela.
Observo la disposición del espacio	Los estudiantes están ubicados en filas. Solamente cuatro compañeros se organizaron en parejas.
¿Cómo se distribuyen los niños en el espacio?	El salón no tiene decoración y el tablero está sin instalar, aun así, lo utilizan.
Se mantienen en el mismo lugar durante toda	Los estudiantes tranquilamente transitan por el salón. Rápidamente se organiza el grupo para iniciar la actividad,

<p>la actividad Tiempo dedicado a disponer el grupo para el inicio de la actividad</p>	<p>a partir de las orientaciones del profesor, quien se acerca a cada estudiante constantemente, atento al desarrollo de cada actividad.</p>
<p>Comunicación verbal y no verbal en el aula (lenguaje, gestos, movimientos en el espacio)</p>	<p>El docente se dirige enérgicamente y con respeto a los estudiantes. Atiende oportunamente al estudiante que observa que no ha logrado desarrollar la actividad. Se mantiene en movimiento, acompañando el desarrollo del proceso de aprendizaje de cada estudiante.</p>
<p>Recursos pedagógicos empleados Dispositivos pedagógicos</p> <p>¿El(la) profesor(a) propone la actividad?</p> <p>¿Cómo la introduce?</p> <p>¿Los estudiantes proponen? ¿Se acogen sus propuestas?</p> <p>Material didáctico ¿El(la) profesor(a) usa materiales disponibles en el aula? ¿Los trae u organiza para la actividad? ¿Usa recursos de la naturaleza? ¿Qué recursos utiliza? Indico, ejemplo: grabadora, T.V., computador, equipo de sonido, libros, imágenes, recursos virtuales, entre otros. ¿Qué hace con los materiales que los estudiantes producen?</p>	<p>El docente retoma la guía de actividades que vienen desarrollando, explicando detalladamente el planteamiento de esta. Con la participación de los estudiantes, va desarrollando la actividad en el tablero.</p> <p>El docente propone variación a la actividad inicial, como tarea en casa.</p> <p>Se desarrolla la clase con bastante interferencia auditiva, porque otros grupos salen a descanso y esto dificulta mantener la disciplina y atención.</p> <p>Trabajan con la guía de actividades organizada para el periodo. Utiliza marcadores de varios colores para escribir el ejercicio en el tablero, facilitando la comprensión de la información. El tablero no ha sido instalado como corresponde. Los materiales que produce se archivan; el espacio del aula amerita mejor organización, como lo mencionó una estudiante, que está contenta con su maestro, y que hace esta sugerencia para mejorar.</p>
<p>Participación de los estudiantes</p>	<p>Los estudiantes expresan espontáneamente sus inquietudes, que son atendidas rápidamente por el</p>

<p>¿Cómo recupera la atención de los estudiantes cuando ellos se descentran y dedican atención a otra actividad?</p> <p>¿Si hay conflictos entre ella y los estudiantes o entre ellos cómo los tramita?</p> <p>Relaciones entre ellos</p> <p>¿Cómo se comunican con la maestra?</p> <p>¿Cómo se apropian del espacio?</p>	<p>docente, dando respuesta oportuna.</p> <p>Ante situaciones de conflicto, el docente brinda la atención oportuna, fundamentalmente con el diálogo, orientando respeto entre ellos, evitando que se extienda el caso. En diálogo con unas estudiantes, manifiestan que el profesor las escuchó cuando le manifestaron que unos niños las estaban molestando y dialogó con los niños, logrando que la situación no se volviera a repetir.</p> <p>Se relacionan con el docente, en un ambiente de confianza, expresando sus necesidades. El docente les permite salir por el refrigerio en el momento en que los primeros grupos salen a descanso, para que puedan alcanzar a escoger lo que ellos quieren consumir. Sin embargo, la tentación de tener alimento a la mano, hace que lo consuman de a poco, sin dejar de desarrollar la actividad. El profesor, no dice nada al respecto.</p> <p>Transitan por el salón con tranquilidad, compartiendo lo que han desarrollado, y regularmente se mantienen en movimiento, con cada actividad que desarrollan. Incluso, están prestos a salirse del salón.</p> <p>Los chicos manifiestan su agrado por la manera como el profesor los trata y desarrolla las clases.</p>
<p>Espacio de intercambios entre los estudiantes, dentro de la actividad y fuera de ella</p>	<p>Los estudiantes comparten su saber con otros, ya sea al salir al tablero o con sus compañeros del lado.</p> <p>Son activos y les gusta la competencia.</p> <p>Son solidarios unos con otros, se colaboran. Expresan su agrado porque el profesor les permite unir los pupitres, para desarrollar las actividades, a pesar de que se debe atender por protocolo de bioseguridad, el distanciamiento.</p>
<p>¿Hubo algún tipo de evaluación?</p> <p>Descripción</p>	<p>El docente monitorea el desarrollo de la actividad, verificando la construcción del saber. Formalmente no se desarrolló evaluación alguna. Se observa que, a través del uso de expresiones en inglés, el profesor afianza la construcción de conocimiento.</p> <p>Para que los estudiantes puedan salir a descanso les interroga sobre las tablas de multiplicar, quien conteste bien sale a descanso.</p>

Conclusiones:

- Destaco la manera activa como el docente mantiene el desarrollo de la clase, monitoreando el avance en el proceso de aprendizaje de los estudiantes; como también la relación respetuosa, tranquila y de confianza que ha generado con el grupo. Atiende oportunamente sus necesidades, orientándoles sobre el buen trato, esto lo manifestaron unas niñas, en relación a que sus compañeros las molestaban y el profesor les llamó la atención y la situación no volvió a repetirse.
- El docente les permite interactuar en el salón unos con otros, aunque se tiene vigente un protocolo de bioseguridad, que indica el distanciamiento, pero a los niños les agrada más estar juntos, aunque los pupitres se encuentren distanciados; en su mayoría, ellos se acercan para mostrar sus trabajos o colaborar en el desarrollo de las actividades.
- La construcción de conocimiento se desarrolla de acuerdo con los aprendizajes que los estudiantes han logrado con la estrategia de estudio en casa, el docente va avanzando independientemente del plan de estudios institucional, atendiendo el desarrollo de las competencias en cada área. Se basa en la estrategia del juego; los estudiantes compiten por lograr desarrollar de primero la actividad; el maestro motiva permanentemente a quien va más despacio y se detiene con quienes necesitan mayor explicación, incluso se queda en el descanso con quienes no han logrado avanzar igual que los demás. Formalmente no se desarrolló evaluación alguna, sin embargo, a través de un juego competitivo, se motiva a los estudiantes a desarrollar las actividades y a través del uso de expresiones en inglés, el profesor afianza la construcción de conocimiento. Otro ejemplo, es que el estudiante que quiera salir a descanso, debe solucionar una multiplicación, reforzando así la memorización de las tablas de multiplicar.
- El ambiente de aula por la relación de los estudiantes, con el docente es de confianza, respeto y espontaneidad, “aunque la organización de los materiales, elementos e instrumentos para el aprendizaje, no es el más agradable”, lo manifestaron unas estudiantes. También se puede notar que algunas actividades como el consumo de alimentos genera distracción para el avance en el proceso de aprendizaje y el docente poco se percata de ello. Además, la interferencia auditiva por la diferencia de horarios para el descanso, afecta negativamente el ambiente propicio para el aprendizaje, distrayendo a los estudiantes, que se prestan a atender más lo que sucede afuera que dentro del aula, el docente, les motiva y acompaña constantemente para que continúen la actividad o la terminen.
- Los recursos utilizados fueron pocos, pero apoyaron el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación, como los marcadores de diversos colores y las guías de actividades.

- Docente 3

Grado: TERCERO
 Asignatura: Lengua castellana
 Tema: Comprensión lectora

Tabla 11 Registro Observación de clase. Docente 3

Aspectos a observar	Descripción
Desarrollo de las Prácticas Pedagógicas	
<p>Saludo del(la) profesor(a) Rutinas diarias de inicio de la jornada</p> <p>Observo la disposición del espacio ¿Cómo se distribuyen los niños en el espacio? Se mantienen en el mismo lugar durante toda la actividad Tiempo dedicado a disponer el grupo para el inicio de la actividad</p>	<p>La docente saluda formalmente a los estudiantes, hace llamado a lista.</p> <p>Los estudiantes están organizados en filas, con el distanciamiento correspondiente. El tiempo dedicado para que los estudiantes se dispongan para la actividad es muy corto, los chicos ingresan al salón, luego de pasar a lavarse las manos, se las secan y se disponen en cada puesto a desarrollar la actividad, atendiendo los protocolos de bioseguridad, ya han adquirido esta rutina.</p>
<p>Comunicación verbal y no verbal en el aula (lenguaje, gestos, movimientos en el espacio)</p>	<p>La docente mantiene unas reglas de convivencia claras, les llama la atención ante cualquier interrupción. Ya tienen claro, que atiende primero cada actividad por completo, para luego resolver cualquier inquietud que tengan. La docente está atenta a su celular.</p>
<p>Recursos pedagógicos empleados Dispositivos pedagógicos</p> <p>¿El(la) profesor(a) propone la actividad? ¿Cómo la introduce? ¿Los estudiantes proponen? ¿Se acogen sus propuestas?</p>	<p>Durante la clase se hace práctica de lectura crítica, con textos cortos, atención personalizada en la práctica de la lectura, para avanzar en los interrogantes que se plantean. Se monitorea el avance de cada estudiante.</p> <p>Presenta lecturas muy cortas, todos los estudiantes las hacen a la vez, en la siguiente secuencia, en voz alta, de forma cooperativa (cada uno va leyendo una parte); luego pasan a la comprensión de la misma a través de la respuesta a los interrogantes de la lectura, por último, la transcriben en el cuaderno. Les insiste en no distraerse para lograr terminar el</p>

<p>Material didáctico</p> <p>¿El(la) profesor(a) usa materiales disponibles en el aula?</p> <p>¿Los trae u organiza para la actividad?</p> <p>¿Usa recursos de la naturaleza?</p> <p>¿Qué recursos utiliza? Indico, ejemplo: grabadora, T.V., computador, equipo de sonido, libros, imágenes, recursos virtuales, entre otros.</p> <p>¿Qué hace con los materiales que los estudiantes producen?</p>	<p>ejercicio.</p> <p>Es activa en la orientación de la clase, apenas nota que los estudiantes están cansados con una actividad, les propone otra forma para seguir desarrollando las mismas competencias.</p> <p>Los estudiantes desarrollan la actividad sin mayor contratiempo. No proponen ni se les indica que propongan variaciones a la actividad.</p> <p>La docente hace una nueva lectura, con manejo del tono adecuado, para desarrollar la comprensión lectora.</p> <p>Insiste en el orden en los cuadernos.</p> <p>En el aula, se tiene recursos didácticos y tecnológicos. Les pone música y audicuentos.</p> <p>Les varía la actividad de acuerdo con la disposición del grupo.</p> <p>Los materiales que los estudiantes producen los mantiene para posteriores actividades.</p> <p>La docente desarrolla una experiencia pedagógica significativa “Somos arte”, en donde desarrolla las habilidades artísticas de los estudiantes que quieran vincularse al proyecto, de todos los grados de la escuela. Fomenta la danza, las creaciones artísticas, para editarlas en formato de video. Junto con la docente 1, hacen las tomas del material artístico, de danzas, para luego editar y mostrar a la comunidad educativa por la red social Facebook. Los niños observan los videos y los imitan en casa, haciendo las producciones y desarrollando estas habilidades en el uso de la tecnología.</p> <p>Además desarrollan experimentos en el área de ciencias naturales, los graban en video y en casa hacen el mismo ejercicio, vinculando la construcción de saberes, con el uso de las TIC</p>
<p>Participación de los estudiantes</p> <p>¿Cómo recupera la atención de los estudiantes cuando ellos se descentran y dedican atención a otra actividad?</p> <p>¿Si hay conflictos entre ella y los estudiantes o</p>	<p>En caso de duda, les atiende una vez haya terminado la explicación.</p> <p>Si observa a un estudiante distraído, lo reubica de lugar, para que puedan avanzar en el trabajo en solitario.</p> <p>Los conflictos entre ellos son escasos, este año en particular; menciona la profesora que es un grupo muy tranquilo y respetuoso.</p>

entre ellos cómo los tramita?	
Relaciones entre ellos ¿Cómo se comunican con la maestra? ¿Cómo se apropian del espacio?	La docente mantiene normas claras de convivencia, monitorea permanentemente el avance del proceso de los estudiantes. Los estudiantes han estado dispuestos para el trabajo.
Espacio de intercambios entre los estudiantes, dentro de la actividad y fuera de ella	Es un grupo tranquilo, mantienen buena disposición para la convivencia. La actividad se desarrolló individualmente.
¿Hubo algún tipo de evaluación? Descripción	Revisa el trabajo desarrollado, les califica el ejercicio con color rojo

Conclusiones:

- La docente ha establecido normas o pactos de convivencia claros y los estudiantes los han apropiado, optimizando el tiempo para el desarrollo de los aprendizajes. En cuanto a la disposición y desinfección al ingresar al aula, tiene una rutina precisa, que es atendida por todos. Presenta una disposición activa para el desarrollo de la clase, si nota que los estudiantes están cansados con una actividad, les propone una alternativa, siguiendo el mismo propósito.
- Lidera, junto con la docente 1, la experiencia pedagógica significativa “Somos Arte”, que propone integrar el desarrollo de habilidades artísticas con el uso de los recursos tecnológicos, siendo reconocida a nivel institucional y departamental. Vincula a esta experiencia estudiantes de todos los grados que voluntariamente quieran participar. Con las diferentes producciones artísticas, de danzas, actividades lúdicas y recreativas que desarrollan en la sede Santa Lucía, recopilan material, que luego es editado y en formato de video, lo presentan a la comunidad educativa a través de la red social Facebook. En el área de ciencias naturales y matemáticas, desarrollan laboratorios, producen el video y lo envían a los estudiantes para que de igual manera lo desarrollen en casa y generen este material audiovisual.
- Con base en los saberes que los estudiantes han logrado desarrollar con el estudio remoto, se vienen fortaleciendo los aprendizajes en las competencias básicas en cada área, independiente del amplio derrotero del plan de estudios.
- En su esmero porque los estudiantes aprovechen el tiempo, es estricta en el establecimiento de las normas de convivencia y las aplica todo el tiempo. En orden atiende cada situación de los estudiantes, una vez ha terminado la explicación de la

actividad o del tema. Los estudiantes acogen dócilmente la dinámica propuesta, sin mostrar mayor inconveniente. Genera rutinas de autocuidado, como también insiste en el orden de los cuadernos y si están distraídos, los reubica de puesto, para que avancen a buen ritmo en el desarrollo de la actividad académica, monitorea permanentemente este aspecto. Atiende el celular regularmente, interfiriendo el tiempo que dedica a los estudiantes, que básicamente consiste en entregarles la actividad impresa, orientarles su desarrollo y monitorear su avance, poco relaciona o profundiza en saberes que van resultando en el proceso.

- Utiliza recursos tecnológicos para el desarrollo de las clases, tiene habilidad con ello y los estudiantes se sienten en un ambiente agradable, porque les coloca música y audiocuentos. El material que los estudiantes producen son recolectados, utilizados para la experiencia “Somos Arte” o para otras actividades pedagógicas, durante el año. La revisión de las actividades y su valoración la hace con lapicero rojo.
- La experiencia pedagógica significativa “Somos arte”, es la contribución individual que la docente presenta para la evaluación de desempeño, siguiendo las orientaciones dadas por la coordinadora que acompaña este proceso y por la rectora. Con esta iniciativa ha obtenido reconocimiento a nivel institucional y departamental. Además, la participación de los estudiantes ha contribuido a mejorar las competencias comunicativas, la autoestima, descubrir y fortalecer sus habilidades, incidiendo directa y positivamente en el proceso de aprendizaje.

- Docente 4

Grado: PRIMERO
 Asignatura: Lengua Castellana
 Tema: Abecedario - combinaciones.

Tabla 12 Registro Observación de clase. Docente 4

Aspectos a observar	Descripción
Desarrollo de las Prácticas Pedagógicas	
Saludo del(la) profesor(a) Rutinas diarias de inicio de la jornada Observo la disposición del espacio ¿Cómo se distribuyen los	Al iniciar la clase la docente saluda a cada estudiante por el nombre, preguntándole cómo amanecieron o por la situación particular de cada uno. Verifica la asistencia. Les indica en qué cuaderno van a desarrollar las actividades. De acuerdo con el ritmo de aprendizaje orienta a cada estudiante para que desarrolle la actividad de acuerdo a su proceso de aprendizaje. Los estudiantes están organizados por filas, en pupitres bipersonales. Se mantienen en esta posición y la docente pasa a cada puesto para acompañar el desarrollo de la

<p>niños en el espacio? Se mantienen en el mismo lugar durante toda la actividad Tiempo dedicado a disponer el grupo para el inicio de la actividad</p>	<p>actividad. Les comparte una historia, para reflexionar sobre los valores y acciones o rutinas que en casa deben desarrollar.</p>
<p>Comunicación verbal y no verbal en el aula (lenguaje, gestos, movimientos en el espacio)</p>	<p>La docente se mantiene presta a los interrogantes o diálogo de sus estudiantes, con respeto atiende a cada estudiante, orientando la actividad para lograr el aprendizaje en ellos. Da indicaciones precisas sobre el comportamiento en diferentes espacios, ejemplo, para participar en la novena de navidad y para el descanso, de acuerdo con la ubicación que van a tener.</p>
<p>Recursos pedagógicos empleados Dispositivos pedagógicos</p> <p>¿El(la) profesor(a) propone la actividad?</p> <p>¿Cómo la introduce?</p> <p>¿Los estudiantes proponen? ¿Se acogen sus propuestas?</p> <p>Material didáctico ¿El(la) profesor(a) usa materiales disponibles en el aula? ¿Los trae u organiza para la actividad? ¿Usa recursos de la naturaleza? ¿Qué recursos utiliza? Indico, ejemplo: grabadora, T.V., computador, equipo de sonido, libros, imágenes, recursos virtuales, entre</p>	<p>La docente, retoma el saber sobre el aprendizaje de las sílabas para formar palabras, tomadas del contexto, con la participación de los estudiantes. Los estudiantes escuchan atentamente las indicaciones y las acatan sin mayor variación a la mismas. En el desarrollo de las actividades, los estudiantes, se distraen con facilidad. La docente les acompaña en cada puesto para ir retomando el desarrollo de la actividad, de acuerdo al saber que van desarrollando.</p> <p>Cada estudiante con la ayuda de sus padres, ha elaborado material didáctico para la construcción de sílabas, con cubetas de huevos y fichas con letras. Los chicos se entusiasman con la utilización de la plastilina, haciendo sus propias creaciones, la docente retoma el avance del proceso, cuando hace la ronda por todo el grupo. Los materiales que elaboran los estudiantes, permanecen en el salón, para ser utilizados en su debido momento. La docente prepara material impreso a color para desarrollar las diferentes actividades de aprendizaje.</p>

<p>otros. ¿Qué hace con los materiales que los estudiantes producen?</p>	
<p>Participación de los estudiantes ¿Cómo recupera la atención de los estudiantes cuando ellos se descentran y dedican atención a otra actividad?</p> <p>¿Si hay conflictos entre ella y los estudiantes o entre ellos cómo los tramita?</p> <p>Relaciones entre ellos ¿Cómo se comunican con la maestra?</p> <p>¿Cómo se apropian del espacio?</p>	<p>Los estudiantes con tranquilidad expresan espontáneamente, sus ideas, las situaciones que viven en casa.</p> <p>La docente relaciona lo que les va orientando con las vivencias cotidianas.</p> <p>Les facilita material de trabajo, les indica qué deben hacer y monitorea el desarrollo de la actividad.</p> <p>Los chicos manifiestan sus quejas con tranquilidad, la docente le atiende y aprovecha para orientarlos en el marco de los valores y el respeto por el otro.</p> <p>Atienden las indicaciones dadas por la maestra, para salir del aula a una actividad comunitaria, la novena de navidad. Con respeto, atentos a las orientaciones de la profesora. Sin embargo, se distraen con facilidad o sin intención se lastiman, la docente aprovecha para orientarles y reflexionar sobre la necesidad de desplazarse con cuidado. Los estudiantes trabajan en sus puestos, con diversas actividades. En varias ocasiones la docente los cambia de posición, a propósito de la asistencia de un estudiante con limitación física en extremidades superiores e inferiores, el niño asiste en silla de ruedas, pero al tener esta condición de nacimiento, su ambiente más agradable es el suelo, es por ello que las clases dentro y fuera del aula la desarrollan en el suelo, junto con todos los compañeros. Esta experiencia pedagógica significativa, ha despertado la solidaridad entre los estudiantes, la ayuda mutua, porque le colaboran a José Joshua a tomar el refrigerio y lo integran a las actividades sin ninguna discriminación.</p>
<p>Espacio de intercambios entre los estudiantes, dentro de la actividad y fuera de ella</p>	<p>Los estudiantes son muy solidarios y se apoyan entre sí. Ayudan al compañero que tiene limitación a trasladarlo, a tomar el alimento, trabajan en el piso para compartir con él, que se siente más a gusto en ese espacio. Todo esto por la forma como la profesora les ha orientado en la relación</p>

	para con este compañero y en general, el respeto por cada persona.
¿Hubo algún tipo de evaluación? Descripción	La docente reflexiona sobre el comportamiento que tuvieron en la actividad de la novena de navidad. Revisa permanentemente el desarrollo de la actividad por parte de cada estudiante. Dialoga con los padres de familia sobre el avance de los estudiantes. Se esmera por llevar un seguimiento individual, en el propósito de lograr el avance en el proceso de aprendizaje.

Conclusiones:

- El interés y la motivación de la docente por su labor se evidencian en la forma como se documenta para la implementación de estrategias pedagógicas que le ayuden a lograr el aprendizaje en este grupo de grado primero, prepara el material, hace seguimiento individual, mantiene permanente comunicación con los padres de familia, para trabajar en conjunto por la formación de cada estudiante. Reflexiona permanentemente con estudiantes y padres de familia, sobre el buen trato, el respeto, los valores que deben desarrollar para la buena convivencia en la escuela y en casa.
- Viene desarrollando la experiencia pedagógica significativa con la atención al estudiante con limitación física, José Joshua, la ha sistematizado, mostrando cómo ha adaptado las estrategias pedagógicas para lograr que el estudiante se sienta feliz en la escuela y pueda avanzar en el proceso de aprendizaje. El niño está en silla de ruedas y con dificultad utiliza la mano izquierda para agarrar y lograr hacer las actividades; intelectualmente es muy ágil, aprende rápido y responde de primero a los interrogantes que hace la profesora; le gusta cantar y en casa tiene apoyo de familiares, aunque la maestra es quien ha mostrado gran interés por lograr el avance en el proceso de aprendizaje, buscando el apoyo desde casa.
- La situación del estudiante con discapacidad física, ha contribuido para lograr el desarrollo de valores en el marco de una convivencia sana y armoniosa, basada en el respeto; los niños poco se agreden, por el contrario, son solidarios unos con otros, aunque hablan bastante, atienden las orientaciones de la profesora y desarrollan las actividades que constantemente la docente está monitoreando, dando explicaciones con base en el contexto, permitiendo la participación de los estudiantes. El retorno a la presencialidad, ha favorecido el aprendizaje en los estudiantes, ya que, con el estudio remoto desde casa, los padres de familia, en su mayoría, responsablemente acompañaban al estudiante, pero obviamente no cuentan con el saber pedagógico para avanzar en el proceso. La profesora retoma la enseñanza y se esmera por lograr un buen desempeño académico en los estudiantes, de acuerdo con el ritmo de aprendizaje y las capacidades de cada uno.

- La profesora elabora material didáctico y los estudiantes también, recursos que se utilizan en las diferentes actividades académica; se exponen en el salón los trabajos que los niños desarrollan.

- Docente 5

Grado: QUINTO

Asignatura: Matemáticas

Tema: Adición de números naturales – Valor posicional de los números.

Tabla 13 Registro Observación de clase. Docente 5

Aspectos a observar	Descripción
Desarrollo de las Prácticas Pedagógicas	
<p>Saludo del(la) profesor(a) Rutinas diarias de inicio de la jornada</p> <p>Observo la disposición del</p>	<p>La docente con un agradable saludo recibió a los estudiantes en la puerta de la escuela, de parte de los padres de familia que a los llevaron, aprovechando para dar algunas recomendaciones y aplicando el desinfectante, según protocolo de bioseguridad, además vela permanentemente por conservar el distanciamiento, así mismo ella se presenta con el tapabocas y careta correspondiente y todos los niños asisten con tapabocas que conservan durante la jornada escolar, exceptuando el momento del consumo de alimentos en el descanso o durante o luego del partido de microfútbol.</p> <p>Ya en el aula de clases, les recuerda el valor de los pequeños detalles, saludar en la mañana a los padres o con quien viven y en las noches igualmente despedirse, preguntar por el estado de ánimo y de salud, son cosas que se van dejando de lado por la rutina del día a día. El valorar a los padres y familiares que nos acompañan a diario.</p> <p>Recuerda la fecha en inglés y permanentemente utiliza algunos términos en este idioma, para lograr el aprendizaje del mismo, mediante su uso constante.</p> <p>Les recuerda que van avanzando con la otra cohorte en la canción que van construyendo entre todos y que van cantando con el apoyo de la guitarra que uno de sus compañeros toca y que ha aprendido a hacerlo empíricamente apoyado en videos de You to be.</p> <p>La maestra recuerda permanentemente las normas de convivencia y los estudiantes también las mencionan,</p>

<p>espacio</p> <p>¿Cómo se distribuyen los niños en el espacio?</p> <p>Se mantienen en el mismo lugar durante toda la actividad</p> <p>Tiempo dedicado a disponer el grupo para el inicio de la actividad</p>	<p>insistiendo en que se requiere seguir instrucciones.</p> <p>Los estudiantes están organizados en filas, simétricamente distribuidos, conservando el distanciamiento obligatorio de un metro, así permanecen durante todo el encuentro, insistiendo la maestra en que no se agrupen, ni se acerquen al compañero, cada quien desarrolla las actividades en su escritorio.</p> <p>Se dedican unos 10 minutos en la disposición del grupo para el inicio de la actividad académica.</p> <p>Se solicita el cuaderno de matemáticas, los niños recuerdan que tienen tarea, que es la actividad que van a desarrollar, revisar si les quedó bien hecha, en qué parte y por qué les quedó mal, para ello, les orienta que del error se aprende, practicando nuevamente las operaciones es cuando mejor se aprende, que no se desmotiven.</p> <p>La profesora llama a lista, verificando la asistencia de todos.</p>
<p>Comunicación verbal y no verbal en el aula (lenguaje, gestos, movimientos en el espacio)</p>	<p>La docente usa los términos adecuados en cada una de las instrucciones y orientaciones que da a los estudiantes. Insiste en el buen uso del lenguaje entre ellos, evitando la burla y ante el menor asomo de esta situación, les corrige, orientándoles cuál es la forma cordial de tratarse, para no hacer sentir mal a los demás.</p> <p>La maestra se muestra seria, pero los estudiantes le tienen mucha confianza, se expresan espontáneamente, comentando cualquier situación, cuentan sus planes y sentimientos, por ejemplo, una niña le comenta que, hoy es su día feliz, porque va a participar de un circuito, desarrollado en la Universidad Surcolombiana, en donde estudia la hermana. La profe la escucha atentamente, la felicita, le pide que luego les cuente cómo le fue y los compañeros le pidieron más bien, que los invitara. Recuerdan que hoy salen temprano, mencionando que alguien no avisó en casa y no hay nadie allí y le tocará quedarse solo.</p> <p>Un compañero le va informando a la dueña del cuaderno, cómo va la calificación de los ejercicios, la motiva a que participe, la maestra se muestra atenta, diciéndole al niño que no le ayude, que la deje por sí misma para que desarrolle los ejercicios, más bien la motiva a pasar al tablero, para explicarle, en el caso de tener dudas.</p> <p>La docente se mantiene en la disposición de orientar</p>

	<p>siempre a cada estudiante, en el puesto o cuando pasan al tablero, explicándoles en qué se equivocaron y les ayuda para que por sí mismos o con su ayuda suya, corrijan. Motiva al trabajo colaborativo, para que se ayuden mutuamente a resolver los ejercicios, los chicos quisieran participar constantemente, pasando al tablero o desde sus puestos indicando el proceso para el desarrollo de cada ejercicio.</p> <p>Los compañeros muestran los cuadernos entre ellos, para que sepan si van bien o se han equivocado, durante o al final de la solución de cada ejercicio, pero la profesora advierte del distanciamiento físico constante.</p> <p>Al distribuir unas fichas de colores y ante la solicitud de un color específico y el rechazo de otro, por parte de un estudiante, la profesora manifiesta que el color no tiene género. La maestra utiliza lenguaje y actitud de inclusividad permanentemente.</p>
<p>Recursos pedagógicos empleados Dispositivos pedagógicos</p> <p>¿El(la) profesor(a) propone la actividad?</p> <p>¿Cómo la introduce?</p> <p>¿Los estudiantes proponen? ¿Se acogen sus propuestas?</p>	<p>El profe indica el área que van a trabajar y el propósito de la actividad, cual es la revisión de la tarea entre todos, por ello, solicita que intercambien rápidamente los cuadernos para que revisen la tarea del compañero.</p> <p>Les recuerda que la idea del desarrollo del ejercicio es describir el proceso abordado y no solamente el resultado. Ya que con la estrategia del estudio en casa no se lograron afianzar los aprendizajes, por tanto, se están retomando los saberes de operaciones básicas.</p> <p>Una vez resuelta el ejercicio en el tablero entre todos o la maestra va indicando quien participa, para darle la oportunidad a todos, especialmente para conocer, orientar y valorar el saber de cada estudiante. Ante el resultado cada estudiante valora con un chulo o una equis el ejercicio en el cuaderno del compañero.</p> <p>La dinámica que se propone y desarrolla es agradable para todos los estudiantes, por cuanto genera sana competencia, especialmente de ellos para con ellos, identificando sus fallas en el desarrollo de las operaciones y aprendiendo cómo debía hacerse, entre todos, sin sanciones, sino por el contrario, con la motivación por aprender del error, no hay discriminación ni burla entre ellos, de hecho, la maestra está muy atenta y ante la más mínima intención, les orienta sobre el buen trato.</p> <p>La docente utiliza términos técnicos, como dígitos y retoma</p>

<p>Material didáctico</p> <p>¿El(la) profesor(a) usa materiales disponibles en el aula?</p> <p>¿Los trae u organiza para la actividad?</p> <p>¿Usa recursos de la naturaleza?</p>	<p>la explicación del concepto de sistema decimal, que es con el que nosotros contamos, relacionándolo con los números que aparecen en el teclado de un celular.</p> <p>Cada estudiante escribe un número de seis dígitos, en la ficha que se le entregó a cada uno y la intercambian. Trasciben la cantidad en el cuaderno, teniendo en cuenta la colocación del punto, luego la profesora los va escribiendo en el tablero, al dictado de cada estudiante. Ellos recuerdan qué compañero no ha participado, para que pueda escribirse en el tablero la cifra que él tiene.</p> <p>La docente corrige y no permite la burla entre ellos ante las equivocaciones y los anima a aprender del error, sin desanimarse. Observan los números escritos en hileras en el tablero, y mencionan el factor común, número de seis cifras.</p> <p>La maestra dibuja en el tablero fichas de dominó, para que escriban la suma de los puntos de cada ficha y del número resultante de seis fichas de dominó, escriben su lectura en palabras.</p> <p>Ábaco. Se dibujó una cantidad de fichas en el ábaco y cada estudiante hizo el mismo ejercicio anterior. La maestra les corrige la ortografía y comparte con todos, los números escritos en letras, por ellos mismos. Escriben los números en el tablero, para la ubicarlos según el valor posicional que tienen, con la participación de todos los estudiantes. La profe insiste en mantener el orden, la disciplina, cada uno en su puesto solito.</p> <p>Retoman la guía de actividades que se elaborado para todo el periodo, los que tienen el material impreso lo van desarrollando, quienes no, la profesora lo trascibe en el tablero. La profesora insiste en que los que tienen las fotocopias, esperen a los otros que no la tienen, ya que, mientras trasciben el ejercicio, se demoran un poquito.</p> <p>Les indica la tarea para casa, que consiste en desarrollar dos ejercicios de los que se encuentran en la guía.</p> <p>Utiliza unas fichas de colores que reparte a cada estudiante, con el apoyo de uno de ellos.</p> <p>En el tablero se apoya de gráficas, como el dominó para sumar la cantidad de puntos que tiene una ficha, para ir construyendo una cifra de varios dígitos, aprovechando la realización de los cálculos matemáticos, conducentes al valor posicional de los números de cantidades grandes.</p>
--	---

<p>¿Qué recursos utiliza? Indico, ejemplo: grabadora, T.V., computador, equipo de sonido, libros, imágenes, recursos virtuales, entre otros.</p> <p>¿Qué hace con los materiales que los estudiantes producen?</p>	<p>Lo propio hace con la graficación de ábacos. Los estudiantes se mantienen interesados por la competitividad que genera la realización de cada actividad.</p>
<p>Participación de los estudiantes</p> <p>¿Cómo recupera la atención de los estudiantes cuando ellos se descentran y dedican atención a otra actividad?</p> <p>¿Si hay conflictos entre ella y los estudiantes o entre ellos cómo los tramita?</p> <p>Relaciones entre ellos</p> <p>¿Cómo se comunican con la maestra?</p> <p>¿Cómo se apropian del espacio?</p>	<p>Los estudiantes con tranquilidad participan espontáneamente. Resuelven los ejercicios propuestos en el tablero, indicando cómo resuelve la operación.</p> <p>La profe acompaña la realización de la actividad, orientando su desarrollo, evitando que cambien de puesto o se unan a otros compañeros, por el tema del protocolo de bioseguridad.</p> <p>Cuando comienzan a distraerse, la profesora les solicita pasar a la siguiente suma o al siguiente ejercicio de valor posicional de los números, ella está muy atenta a dar el tiempo suficiente para la realización de los ejercicios y cuando ve que van terminando, continúa con la actividad, motivando y monitoreando a los estudiantes que tienen poco ritmo de avance, les felicita cuando se ponen al día.</p> <p>Presentan el trabajo realizado a la profesora, para verificar si está bien el desarrollo de la actividad. Afana con ánimo y respeto a los chicos que van desarrollando la actividad despacio.</p> <p>No se observaron conflictos entre la docente y los estudiantes o entre ellos, porque la profe mantiene constantemente recordando las normas del buen trato y vela por ello, dando ejemplo.</p> <p>Le piden permiso para la salida al baño y les permite, en orden. Alguno manifiesta que está muy fácil la actividad.</p> <p>Se relacionan con la maestra en confianza y tranquilidad.</p> <p>Como el descanso de otros grupos (primera burbuja) es antes, los chicos se afanan porque les guarden sandwich y la profesora les facilita que vayan y los dejes separados; a los demás les corresponderá paquetes, porque ya se acabaron, anuncian. Mencionan que ya la señora de la tienda, vendió todo rapidito y que a la profe se le había pasado dejarlos ir a separar el refrigerio, todo, porque</p>

	<p>están muy concentrados en la clase. Como el salón queda cerca del polideportivo, se escucha y se mira claramente el juego que están desarrollando fuera. Por la ventana, observan el juego de los estudiantes de otros grados, pero retoman rápidamente la actividad de la clase porque está tan fácil y emocionante (dicen ellos), siguen la labor con agrado y la docente retoma la atención de todos. No los regaña por distraerse, así sea por poco tiempo, simplemente sigue con la actividad y los niños se disponen con entusiasmo.</p> <p>Los estudiantes respetan el distanciamiento, acatando las instrucciones permanentes de la docente.</p>
<p>Espacio de intercambios entre los estudiantes, dentro de la actividad y fuera de ella</p>	<p>Le trajeron un refrigerio a la profesora, de parte de otra maestra y los niños mencionan que ella no puede tomar gaseosa, entonces que les regale el refrigerio, ante lo cual la docente manifiesta que con mucho gusto.</p> <p>La docente insiste en la relación cariñosa, entre todos.</p> <p>Un compañero, está atento de otra compañera, explicándole la actividad, para que ella pueda avanzar. Pero la profe insiste en el distanciamiento y que no le dé la respuesta, sino que le explique y ella misma aborda a la estudiante, para hacer la retroalimentación respectiva. La niña le pregunta al compañero que si así, y su compañero la atiende. Pero la profesora le pide que lo haga sola y si se equivoca lo resuelven entre todos en el tablero, verificando entre todos si se ha desarrollado bien el ejercicio y lo desarrollan hasta que quede bien resuelto.</p> <p>El chico que tiene facilidad con las matemáticas, pasa por los puestos de los compañeros, observando lo que están haciendo, conversando y explicando al que lo necesita.</p> <p>Resuelven la actividad en el tablero para que cada estudiante, revise lo que ha desarrollado y se califiquen, como autoevaluación.</p> <p>Los chicos se cansan con esa misma posición, separados y en individual, y el tiempo de toda la clase.</p>
<p>¿Hubo algún tipo de evaluación? Descripción</p>	<p>Mencionan que hoy estuvo “chévere” la clase. Very good.</p> <p>Revisan en el tablero la actividad, con la participación de los que no lo han hecho. Corrigen entre todos.</p> <p>La profesora evita decididamente las aglomeraciones por protocolo de bioseguridad.</p> <p>Al terminar la profesora pregunta, qué aprendieron hoy y cada estudiante, participó activamente de este ejercicio.</p>

	Salen a lavarse las manos, toman descanso para luego continuar.
--	---

Conclusiones:

- Destaco la respetuosa y cordial relación que tiene la profesora con los estudiantes, parece seria de su parte, pero los chicos tienen un alto grado de confianza. Así mismo, la maestra monitorea permanentemente el buen trato entre los compañeros, mostrándose respeto y cordialidad entre ellos, aunque se sabe que ese no es el ambiente en casa, para varios de ellos, la escuela les está enseñando desde la práctica.
- Por protocolo de bioseguridad, la maestra insiste permanentemente en su seguimiento al pie de la letra, aunque resulta incómodo a veces para los chicos, así no lo expresen, es triste tener estas restricciones de convivencia, pero ante todo se trata de proteger la vida y la docente siempre mantiene buena disposición para darles las indicaciones, corregirles, no se le notó enojada en ninguna de las situaciones que se le presentaron, aunque muchas veces tuvo que repetir las instrucciones.
- Se observa que, la estrategia estudio en casa, fue la medida que, por las circunstancias, se logró implementar, pero nuestros estudiantes quedaron a la deriva, sin el apoyo o construcción de saber, en compañía de su maestro, es por ello que nuevamente en la escuela, físicamente hablando, se ha requerido retomar saberes de años anteriores o básicos para lograr avanzar de acuerdo con el ritmo del aprendizaje de los estudiantes. Se destaca el compromiso de los padres de familia vinculados de tiempo completo en el proceso de aprendizaje de los hijos y apoyando el desarrollo de las guías desde sus saberes y capacidades, los estudiantes no se desvincularon de la escuela y llegaron con muchos saberes de la vida.
- Una de las actividades que se están desarrollando en conjunto, fue mencionada por la profesora y luego me explica en qué consiste. Con base en la melodía de canción “Arroz con leche”, cada cohorte ha elaborado una estrofa, sobre el tema pandemia; además, a un niño le encanta tocar guitarra y ha aprendido de forma empírica con base en videos de You To Be, la profe le ha facilitado el instrumento, es quien lleva el ritmo y está feliz. Es por ello que, ya van organizando la presentación para el evento de la celebración de los 70 años de la Institución, a finales de octubre. Se destaca el interés que la docente tiene por cualificar su labor, a partir del desarrollo de iniciativas de aula, en pro de lograr el desarrollo de las competencias lectoras y escritoras de sus estudiantes.
- Aunque se utilizaron pocos recursos para el aprendizaje, la didáctica desarrollada fue dinámica y activa, haciendo referencia a las fichas de dominó y al ábaco, toda la

estrategia pedagógica se basó en el trabajo colaborativo, logrando la participación de todos los estudiantes, apoyando el aprendizaje de cada uno, desde sus capacidades.

3.7.3 Grupo focal

A continuación, las representaciones gráficas, muestran de acuerdo con el tamaño de cada recuadro, la mayor o menor cantidad de veces que se usa una expresión por parte de los participantes en el grupo focal, ante cada interrogante (Ver anexo 6). Se puede observar y analizar, las apreciaciones de la realidad institucional que desde las voces de los participantes se describe, frente al desarrollo del proceso de evaluación docente y la incidencia en la práctica pedagógica de aula.

Para los docentes la evaluación docente debería tener un nombre diferente y mejor aún, ser renombrado, acompañamiento al proceso pedagógico, “no debería denominarse evaluación, sino acompañamiento al proceso, desde el saber de quienes lo apoyan, como son los coordinadores” (Docente 7), lo cual se configuraría mejor por el trabajo que finalmente se hace. Para los docentes, la evaluación puede ser el resultado de una sobrecarga de trabajo, lo cual tiende a convertirse en algo angustioso,

“Se nota la angustia y el afán de los compañeros por mostrar una cantidad de evidencias del trabajo que han realizado, aunque ya lo hayan desarrollado durante el año y todos sean testigo de ello, pero deben registrarlo como evidencias al final del proceso” (Docente 10)

Consideran que, gran parte del trabajo que se hacen, el acopio de evidencias y la organización de las mismas, queda un poco anulado ante la subjetividad de los coordinadores que acompañan el proceso de evaluación, “las evaluaciones son subjetivas más que objetivas, de acuerdo al evaluador que le corresponda el proceso” (Docente 3); argumentan de la misma manera que, esta evaluación cada vez se hace de manera más subjetiva que objetiva, que la entrega de evidencia tiende a ser un trabajo doble e innecesario.

desempeño	evaluación	acompañ	cantidad	coordinad	diligencia	entregar	fortalecer	institución	institucional	instituciones	juiciosame	
		actividad	compañe	correspon	directrice	evaluaci	fortalezas	material	ocasione	periódica	pretende	procesos
evidencias	desarrollado	actividad	compara	debilidad	docentes	evaluado	haciendo	menciona	protocolo	realizar	registr	satanza
		angustia	considera	denomina	document	evidencia	identifica	objetivas	quedand	seguimier	subjetiv	tramito
	evaluado	apropiad	considera	desarrolla	entregan	evidencia	innecesa	observar	realizado	sistemátic	valoración	

Cuadro N° 01 Significado que tiene la evaluación de desempeño docente.

Para los profesores está claro qué es lo que la institución les evalúa, a partir de la Guía 31, del MEN. Como primera medida, se establece un cronograma con las actividades y fechas académicas y administrativas necesarias del proceso. Segundo paso, la presentación de las contribuciones individuales para cada gestión y competencia, Anexo 5, (ver Anexo 8), luego, acompañamiento y seguimiento al proceso de evaluación de desempeño, dejando registro en el Anexo 2, Tabla resumen de evidencias, (ver Anexo 8); además, la opinión de los padres y madres de familia, estudiantes, mediante encuesta (ver Anexo 8); finalmente le asignan una nota y con esta, concluyendo en un necesario plan de desarrollo personal y profesional (ver Anexo 8).

concertación	cronograma	desarrollo	encuestas	evaluado	individuales	organiza	personal	pretende
contribuciones	desarrolla	designado	establece	evidencias	mediante	profesional	resultado	seguimient
coordinador	desarrollar	diferentes	estudiantes	generare	mensualmente	registro	valoración	

Cuadro N° 02 Desarrollo de la evaluación de desempeño docente en la institución educativa.

Los maestros consideran pertinente en la evaluación docente “la organización de las etapas y los tiempos establecidos para llevar a cabo el proceso de entrega, así como la concertación de contribuciones.” (Docente 4)

acuerdo	contribuciones	establecidos	organización	propone
concertación	docente	individuales	proceso	tiempos

Cuadro N° 03 Aspectos que consideran pertinentes, del proceso de evaluación de desempeño docente, realizado por la institución,

En relación con la mejora de la evaluación, este grupo focal hacen una fuerte crítica señalando cómo el proceso evaluativo no se hace de una forma objetiva como lo estipula la ley. Estos profesores aseguran que en la gestión no hay equidad ni igualdad entre los mismos coordinadores que son los funcionarios encargados de hacer el acompañamiento, al parecer la evaluación figura como una medida sancionatoria, fichan a los maestros si hizo o no hizo, si participa en paros, si fallan un día al trabajo, por tanto, se convierte para los maestros en un proceso generador de incormformidad. A los docentes sujetos de la evaluación se les ve preocupados organizando evidencias, en ocasiones *estresados, cansados, angustiados, hasta el punto de llegar a las lágrimas*, una vez pasan por rectoría, para recibir la valoración final de la evaluación. Suele oírse más cosas negativas a quienes no les va bien, a diferencia de los que tienen mejor resultado, que no expresan nada. Indican que la evaluación debería ir por el camino y la búsqueda del mejoramiento, más que de una valoración final, que el proceso permitiera realmente un mejoramiento, y quien sea el ente evaluador, esté más cerca a los maestros para poder ser evaluado desde lo interno y no quedarse solo en la documentación.

“El proceso debe ser orientado hacia el mejoramiento, más que para una valoración final sin más acompañamiento. Además, que la persona indicada para que evalúe al docente es quien esté más cerca del día a día de él, porque puede estar pendiente de todo el proceso, aunque se entiende que depende de la organización institucional. No se puede cambiar el proceso porque está por ley, no se podría cambiar mucho.” (Docente 1)

evaluación	compañeros	acompañan	comentarios	escuchado	evidencias	institucional	llorando	manifiestan	mejoramiento
		angustiados	coordinadores	establecer	igualdad	muchísimas	organizaciones	organizan	orientado
valoración	desempeño	aspiraciones	corresponden	estresados	inconformidad	negativo	parámetros	profesor	rectoría
		cansados	entiende	evaluador	indicada	obtienen	pendiente	resultados	sancionados
		acompañamiento							

Cuadro N° 04 Aspectos a mejorar del proceso de evaluación de desempeño docente que realiza la institución.

¿Incide la evaluación docente en la práctica pedagógica? Para los maestros que son sujeto de evaluación, todo lo que realizan es para obtener una buena calificación y cumplir con las expectativas de los evaluadores. Coinciden en que, la evaluación de desempeño docente no se hace con el propósito de mejorar, de llevar un proceso continuo objetivo, donde se enfatice en las buenas prácticas que hace el maestro y en las que debe mejorar desde una percepción objetiva. La evaluación al no ser objetiva, hace que las prácticas ya no se realicen desde el sentir sino desde el cumplir. Los maestros dejan de liderar y de aspirar, al comprender que estas gestiones no son equitativas ni justas.

“La guía 31 es clara en los parámetros de la evaluación, allí se exponen las acciones que se hacen cotidianamente, pero en ocasiones se piden que se realicen cosas adicionales a lo que está allí, y esto es lo que resta tiempo a la actividad cotidiana, para hacerlo de la mejor manera. Ejemplo, los que lideran las experiencias pedagógicas significativas, este ejercicio demanda mucho tiempo, para planear, organizar y dinamizar, sin embargo, la resolución de jornada laboral la emiten igual para todos los compañeros, no les tienen en cuenta ese tiempo, asisten igual a las reuniones, y a todas las actividades curriculares complementarias que se organizan para todos, a nivel institucional y ese tiempo dónde está para poder fortalecer el proceso de investigación en el aula. (Docente 7)

atender	beneficios	precisa
atiendan	gestiones	referencia

Cuadro N° 05 Incidencia de la evaluación de desempeño docente en la práctica pedagógica.

Los beneficios que puede traer la evaluación de desempeño docente son claros para los maestros participantes del grupo focal, “Se tiene referencia precisa de todas las gestiones que se deben atender, aunque a veces se atiendan unas más que otras” (Docente 9).

contribución	acompañami	circunstancia	coordinacion	diversas	magnifica	perjudicado	planeada	presentar
evaluación	actividad	compromiso	desarrollar	estudiantes	momentos	proponen	registro	resultado
	afectación	contribucione	desarrollo	evidencia	necesarios	realizar	resultados	sistematización
haciendo	alcanzar	conveniente	disminuye	individuales	organizar	reestructurar	resultan	valoración
								variaciones

Cuadro N° 06 Beneficios y/o afectación que ha traído la evaluación de desempeño docente.

Respecto a las afectaciones que esta evaluación podría tener, los entrevistados aseguran que La gestión disminuye el ritmo de trabajo que se lleva con los estudiantes, porque se tiene siempre presente la obligación de las evidencias para una nota final. El hecho de querer lograr una buena notal final, hace que el mismo maestro se sobrecargue de trabajo para cumplir con expectativas institucionales, ignorando que tal vez los tiempos no alcancen y sean ellos mismo quienes se perjudiquen, al finalizar el proceso. Cuando las actividades y contribuciones no resultan como en un principio se planearon, es un punto menos para los maestros y sus respectivas notas.

Por esta razón, se quiso indagar a los maestros sobre lo que ellos piensan sobre ¿cuál debería ser el propósito de la evaluación de desempeño docente?:

desempeño	acordando	coordinador	falencia	oportunamente	periódico	propósito
	continuo	definitiva	fortalecimiento	recolectar		seguimiento
acompañante	coordinaciones	evidencias	mejoramiento	retroalimentación		valoración

Cuadro N° 07 Propósito que debería tener la evaluación de desempeño docente.

Un propósito claro, buscar el mejoramiento, fortalecimiento y seguimiento de los procesos desde la perspectiva objetiva, que existiera un diálogo periódico de los coordinadores con los docentes a evaluar, donde se pudieran revisar el estado de los procesos y se lograran retroalimentaciones por parte del ente evaluador. “Qué bueno que se pudiera tener un diálogo periódico con el coordinador acompañante del proceso, mensual puede ser, para ir acordando las evidencias que se van a recolectar en ese periodo de tiempo y recibir una retroalimentación del mismo.” (Docente 1)

Teniendo en cuenta lo anterior, los maestros recomiendan a la institución lo siguiente con el propósito de cualificar el proceso evaluativo:

docentes	valoración	coordinadora	institución	calificación	institución	pedagógica	reconocida	reconoció	resultados
		desempeño	pedagógicas	coherencia	investigac	solamente	apelación	apoyand	aprendiz
evaluación	vocación	estudiantes	acciones	evidencias	objetiva	acompañ	ayudarle	conducto	contarle
	acompañ					ayudarle	conducto	contarle	contraric
aprender	haciendo	acompañam	iniciativa	observación	aconsejar	capacida	consider	convicci	coordin
					alrededor	coheren	consider	coordin	cotidian

Cuadro N° 08 Recomendación a la Institución, para cualificar el proceso de evaluación de desempeño docente.

Una valoración objetiva y cualitativa, para que el propósito no sea de un número más sino de un proceso significativo. Hacer bastante énfasis en que, esta evaluación sea totalmente objetiva, dejando de lado afectos o emociones, ya que, aseguran que “lastimosamente la valoración depende de qué tan bien le cae el docente a la rectora” (Docente 3), lo que hace que se pierda el proceso de forma coherente, afectando al

maestro en sus prácticas pedagógicas. Proponen que, así como las directivas orientan a los docentes, para lograr que los estudiantes no reprueben, mediante un acompañamiento oportuno, a través del diálogo y planes de apoyo pertinentes, procedimientos de esa índole se pueden hacer con los maestros, hablando respetuosamente con ellos, en el propósito de lograr una verdadera mejora, superando así las falencias, que durante el proceso se vayan presentando. Los maestros ven importante que, la valoración no sea numérica sino cualitativa, que el docente se pueda expresar para poder forjar el mejoramiento. Los maestros recomiendan que la institución los valore, valore sus trabajos, ideas, creaciones, que no sean vigilados bajo la lupa de los resultados de las pruebas de los estudiantes, o al menos parcialmente, ya que, estos resultados no solamente dependen de los docentes sino también, del contexto, familiar, institucional, local y nacional. La institución es reconocida a nivel local, regional y nacional, por las Experiencias Pedagógicas Significativas (ExPS) que viene desarrollando, en todos los niveles educativos (educación básica y media), y es aquí donde el trabajo del maestro se ha visto, como sujeto transformador del día a día; por esta razón, la institución debería valorar mejor la labor docente.

“Que la valoración no sea numérica, sino cualitativa, que el docente tenga voz. Como es la observación de clase, que es cualitativa, el docente conoce de parte del evaluador, cuáles son las fortalezas y cuáles las acciones de mejoramiento que debe implementar.”
(Docente 9)

3.7.4 Entrevista estructurada a estudiantes

Una muestra de los estudiantes de los grados primero, segundo, tercero, cuarto y quinto, fue seleccionada, teniendo en cuenta su desempeño académico, tres de cada grado, así: uno con alto nivel académico, otro con nivel básico y otro con bajo nivel académico. Respondieron la siguiente entrevista estructurada, analizando cada una de las respuestas logradas.

1. Cuando llega su profesor(a)

14 respuestas

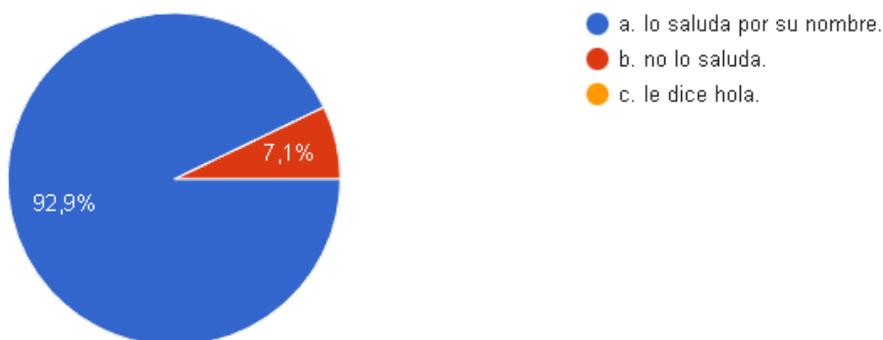


Ilustración 5. Item N°1. Entrevista a estudiantes.

Este resultado es importante, porque en él se evidencia que, para los docentes, la relación hacia sus estudiantes es cordial, de cercanía y respeto hacia ellos, entendiendo que el estudiante es el centro de atención en la escuela; a diferencia de un pequeño porcentaje, 7,1 %, que no hacen el adecuado saludo.

2. Cuando no asiste a la escuela.

14 respuestas

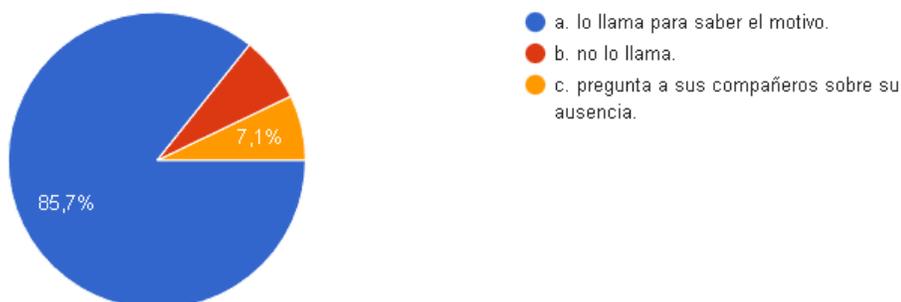


Ilustración 6. Item N°2. Entrevista a estudiantes.

Gran porcentaje de esta población afirma que cuando no asisten a la institución son llamados de inmediato para conocer la razón de la ausencia, el 7,1%, indica que los maestros acuden a sus compañeros de clase para conocer los motivos de la ausencia, y el 7.2 % afirma que no son llamados.

3. Cuando el profesor corrige las tareas y usted se equivoca

14 respuestas

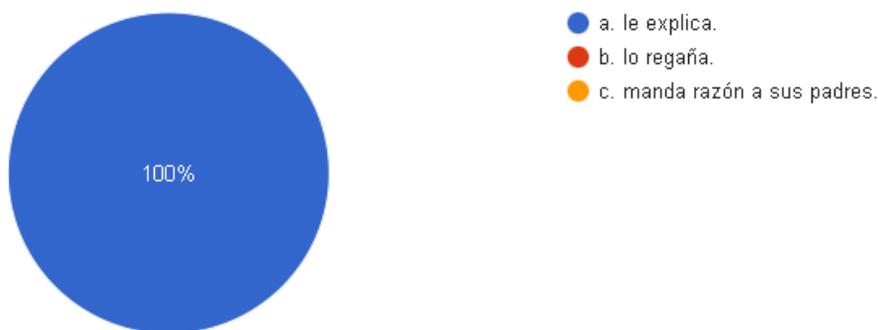


Ilustración 7. Item N°3. Entrevista a estudiantes.

El 100% de los estudiantes entrevistados aseguran que los docentes tienen todo el interés porque los temas y saberes queden claros para cada uno de los estudiantes, sin acudir a acciones represivas o coercitivas como son, el regaño o el aviso a los padres de familia.

4. Cuando le pregunta y no sabe la respuesta

14 respuestas

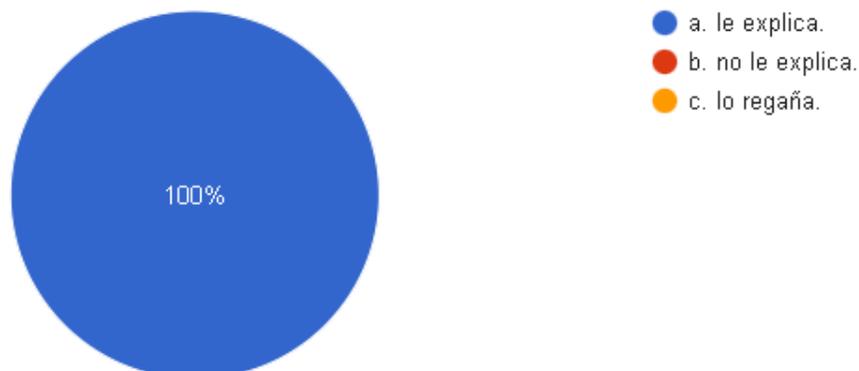


Ilustración 8. Item N°4. Entrevista a estudiantes.

Similar a la respuesta anterior, en las clases de la población entrevistada se evidencia la perseverancia por aprender y aprender de los errores, cuando los estudiantes no saben la respuesta sobre algo, el maestro explica nuevamente con el objetivo que quede claro, el regaño no es una alternativa para el maestro.

5. Cuando responde bien a sus preguntas

14 respuestas

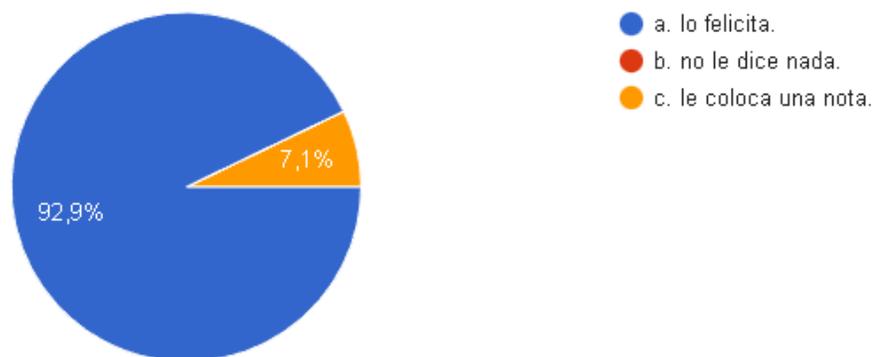


Ilustración 9. Item N°5. Entrevista a estudiantes.

El 92,9% de los estudiantes manifiestan que cuando responden bien a las preguntas hechas por sus profesores son felicitados, aspecto que resulta importante en el fortalecimiento del deseo y motivación por el aprendizaje, que es la base para un buen proceso educativo. Sin embargo, se tiene un 7,1% que refleja en una nota valorativa el estímulo por el dominio del saber por parte de los estudiantes, siendo éste, un buen propósito para lograr, sacar buenas notas, pero es externo a la motivación intrínseca que, como seres humanos, permanece y mantiene el deseo por adentrarse más en el

asunto, en este caso, el de aprender. Los maestros tienen claridad frente a este tema, por tanto, buscan incentivar a los estudiantes desde estas perspectivas humanísticas, claro, sin dejar de lado el reconocimiento a los esfuerzos.

6. Cuando alguien se queja de usted,

14 respuestas

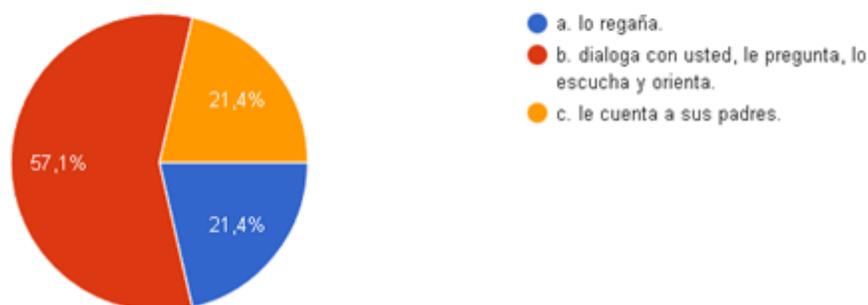


Ilustración 10. Item N°6. Entrevista a estudiantes.

Los estudiantes en el ir y venir de sus cotidianidades escolares, se pueden encontrar con diversas situaciones emocionales y físicas. La institución tiene unos conductos regulares en caso de presentarse inconvenientes entre maestros y estudiantes, que es algo muy normal que ocurra. La mitad de esta población asegura que el profesor hace la labor del diálogo y la escucha. El otro 50% se divide exactamente en dos posturas más: una que se remite a la comunicación inmediata con el padre o la madre de familia. El 21,4% restante son abordados a partir del llamado de atención o regaño que hace el maestro en el aula de clase.

7. Cuando usted le dice que no entiende

14 respuestas

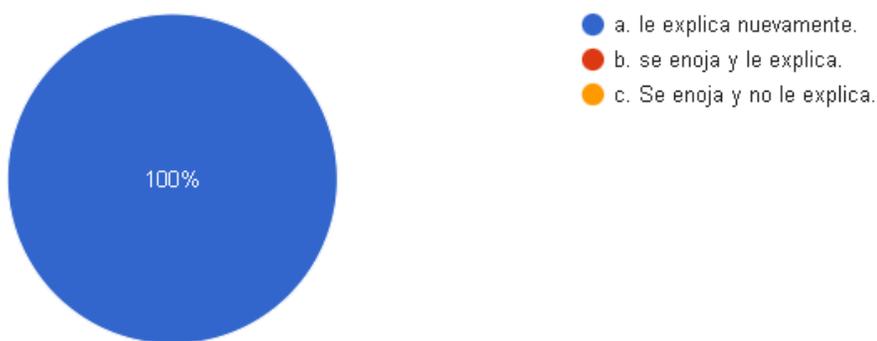


Ilustración 11. Item N°7. Entrevista a estudiantes.

Es evidente que los maestros de la institución, tienen claridad en la importancia de persuadir al alumno frente al conocimiento, dando la explicación oportuna a quien la necesite.

8. Cuando le dice al profesor(a) que no quiere jugar, él o ella

14 respuestas

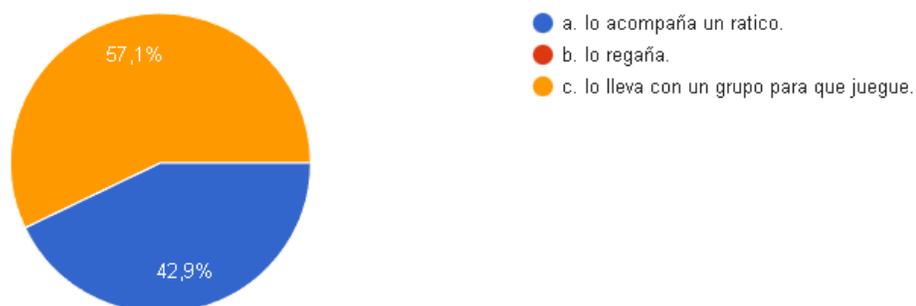


Ilustración 12. Item N°8. Entrevista a estudiantes.

La interacción de los estudiantes es fundamental para la construcción de mejores sociedades; para el presente y para el futuro. Participar en actividades de grupo permite que los individuos se reconozcan en otro, así como aceptar y respetar la diversidad como las diferencias. En determinados momentos se evidencia que algunos estudiantes tienden a ser individualistas, y es ahí donde el docente debe trabajar para que este comprenda de la importancia del trabajo en grupo. De igual forma, el docente se presta y es atento al diálogo con él o la estudiante, por lo que deciden acompañarlos en su deseo de no interactuar con otros.

9. Cuando usted le dice que alguien lo molestó o le dañó un trabajo,

14 respuestas

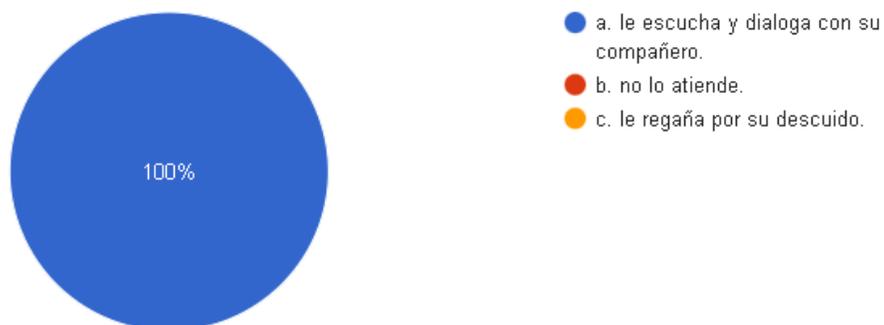


Ilustración 13. Item N°9. Entrevista a estudiantes.

Para el cuerpo docente, escuchar y ser escuchado es un principio educativo. El diálogo entre quienes se confrontan por diversas razones, es la forma como el maestro

encuentra soluciones, tanto para la clase, como para la convivencia entre pares. Haciendo con esta dinámica que prevalezca un ambiente de armonía y respeto.

10. Cuando se distrae en clase

14 respuestas

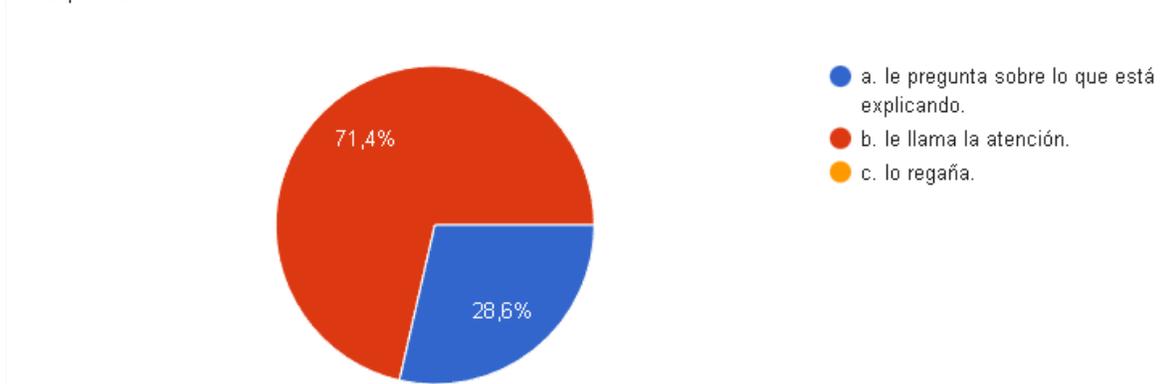


Ilustración 14. Item N°10. Entrevista a estudiantes.

Llamar la atención es la forma más práctica y rápida que utiliza el maestro para hacer caer en cuenta al estudiante sobre su distracción. Hacer preguntas a los estudiantes que se perdieron por minutos, de lo que se está explicando es la estrategia del 28,6% de los maestros. Claro está que se hace, en evidencia de las respuestas, con respeto y con la intención de que el estudiante no pierda detalles en la construcción del saber.

11. En casa, sus padres qué opinan de su profesor(a)

14 respuestas

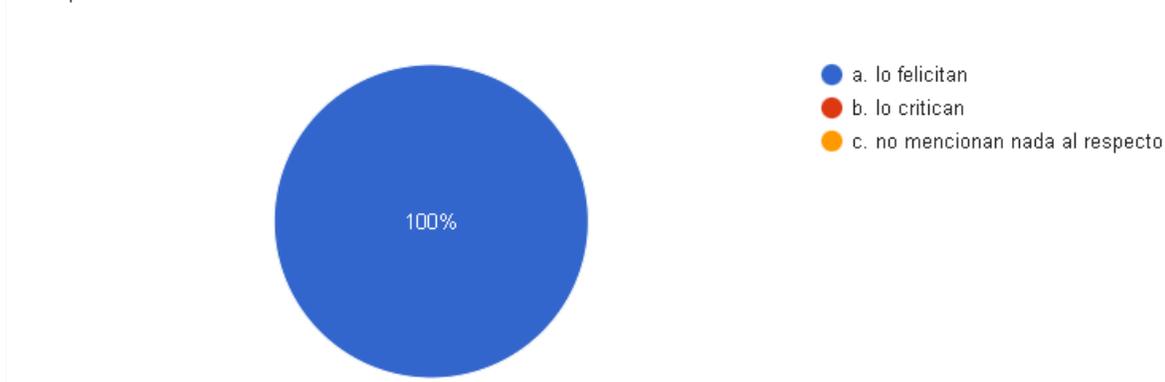


Ilustración 15. Item N°11. Entrevista a estudiantes.

Los padres de familia evidentemente se sienten muy complacidos con los maestros que están haciendo el acompañamiento escolar a sus hijos, en el proceso de formación integral.

En términos generales, se evidencia que los estudiantes tienen muy buena percepción de sus docentes, al igual que los padres, según ellos. Les agrada la escuela, aunque se

nota que también tienen normalizado el regaño, como algo válido ante las situaciones que se presentan y lo ameriten, pero no es de su agrado. En cuanto a las prácticas de aula, manifiestan que los profesores se interesan de la situación particular de cada uno y les explican varias veces, de acuerdo con el ritmo de aprendizaje, con ello se evidencia que los docentes están comprometidos con su misión fundamental formativa. Por unanimidad los estudiantes refieren que en casa los padres felicitan y hablan bien del profesor.

3.7.5 Entrevista semiestructurada

Con este instrumento se escucharon las voces de padres de familia, rectora, coordinadores y director de núcleo.

- Padres de familia

A continuación, las representaciones gráficas, muestran de acuerdo con el tamaño de cada recuadro, la mayor o menor cantidad de expresiones comunes dadas por los entrevistados, ante cada interrogante.

2017	2021	años	
2019	antes	2016	2020

Cuadro N° 09 Año de matrícula de los hijos en la Institución.

Los diez padres de familia indican que sus hijos fueron matriculados en la institución en lo correspondiente a 2017-2021, en evidencia de la representación gráfica es posible afirmar que, de los diez estudiantes, la mayoría hacen parte de la matrícula de 2017 y 2019. La investigación se interesó por saber los argumentos de por qué los padres de familia, escogen la Institución Educativa Simón Bolívar. Estas fueron las principales representaciones:

parece	excelente	profes	académico	crezca	educación	estudiante	estudio	estudió	exigencia	fundamen
			bolívar	cuando	enseñanza	inculca	maestra	mantenga	pequeña	personas
porque	gustado	público	cercanía	dijeron	entran	instalacione	recomendar	sector	secundaria	
			colegio	directamen	estado	integre	rendimiento	seguir	sólida	
barrio	institución	valores	considero	docentes	estratos	limpios	rígida	sociales	tantos	

Cuadro N° 10 Razones por las que escogió esta institución para la formación de los hijos.

Una de las principales razones por la que algún porcentaje de padres de familia piden cupos en la institución es precisamente porque queda cerca de la vivienda, de igual forma, hacen énfasis en la popularidad que tiene el plantel frente a los valores, orden, disciplina y excelencia académica. “Se la recomendaron por ser una buena institución, no hay tantos niños, la maestra es buena, las instalaciones y los baños son limpios.” (Padre de familia A). Fue importante conocer de la misma manera, qué consideran los padres y las madres de familia sobre el proceso académico que están llevando los chicos.

excelente	estrategias	acompañamie	aprender	comunicación	desempeña	después	enseñado		
		actividades	atención	condición	equivocaba	pendiente	pendientes		
docente	profesores	pandemia	anteriores	bastante	debilidades	fortalecerlas	presencialidad	profesora	querido
		aprendan	cambiado	dedicada	participativa	proceso	relacionado		

Cuadro N° 11. Opinión sobre el proceso de aprendizaje de los hijos en la Institución.

Para los padres de familia entrevistados, la forma como han logrado aprender los adolescentes es excelente, elogian a los maestros de la institución, quienes cuentan con destrezas y cualidades necesarias para la labor que les corresponde, indican que con la pandemia no se notó que bajaran su nivel en las prácticas, aseguran que los maestros se sostuvieron bajo estos nuevos criterios que dictaminaba estar en medio de la Covid-19. “Bueno, se notó el cambio. Rindió más acá, es mejor por los profesores y todo.” (Padre de familia D). En este orden de ideas, fue relevante conocer la opinión que tienen estos padres sobre cómo creen que los maestros tratan a los estudiantes, a continuación, el resultado:

excelente	inconvenientes	adelantado	comportamiento	identifica	juicios	manifestó	pendiente
		autorizó	discapacidad	indisciplina	preferencias	refuerza	respetuosa
confianza	obediente	cariñosa	excelentes	informó	querida	respetuoso	vueltas
		castigó	ganarse	integra	realidad	volvieron	

Cuadro N° 12. Opinión sobre el trato del docente para con los estudiantes.

Excelente fue la palabra más utilizada por todos los entrevistados; para los padres y madres de familia, que sus hijos estén en compañía del docente es un punto a favor. Resaltan que los maestros no tienen preferencias, que son incluyentes con todos y cada uno de los estudiantes. “Buen trato, querida, amable, no hay preferencias, al niño con discapacidad lo integra, identifica al niño que va menos adelantado y es al que más refuerza.” (Padre de familia N). En cuanto a la quinta pregunta, sobre si el docente utiliza diferentes formas para que el joven alcance el aprendizaje o conocimiento, respondieron:

explica	dinámica	actividades	aprendizaje	cuentos	dinámicas	explicado	facilitaba	maneras
		adelante	autónomamente	desarrollar	enseñanza	métodos	pregunta	recursos
constante	pandemia	agradable	bastantes	dibujos	entiende	multiplicar	tablero	trabaja
		aprendan	creativa	dificultad	explicaba	pedagógica	tercero	

Cuadro N° 13. Estrategias utilizadas por los docentes para lograr el aprendizaje de los estudiantes.

Los entrevistados indican, que efectivamente las clases de los maestros son bastante dinámicas, estratégicas, creativas, logran superar dificultades en los alumnos, aclaran que los docentes tienen varios métodos de enseñanza, repiten y aclaran si algún estudiante no ha entendido, además de ello, con la pandemia no cambió esta voluntad del docente por lograr el aprendizaje en los estudiantes. “Si sra, hacen dinámicas, dibujos, bailes, cuentos, deja tareas en casa, al niño le gusta hacer las tareas.” (Padre de Familia P.A.)

whatsapp	boletines	estudio	presencial	agobiado	descanso	esmerado	estudiante	explica	gustaba
	entrega	oportuna	puntual	anterior	docente	información	manejaba	necesita	pendiente
				comunicar	entiende	institución	pregunta	reuniones	siempre
informa	escuela	portado	reunión	convocato	escribe	llamada	puntualm	situación	tranquil
								también	

Cuadro N° 14. Comunicación detallada y oportuna sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Los docentes hacen llegar de forma oportuna informes y notas para tener al tanto a los padres de familia sobre el rendimiento académico de sus hijos e hijas. Sí, fue la respuesta de los participantes en las entrevistas, afirman que la información es puntual y es dada cuando se ha requerido. Añaden a esto, que el WhatsApp, se convirtió en una herramienta fundamental para esta comunicación.

pandemia	aburridos	explicaba	solamente	adelantaba	concentració	dificultaba	dificultad	entiende
	complicado	internet	solicitaban	algunas	estudio	grabaciones	hermana	mantenían
				asincrónica	explicación	momento	presencial	revisaba
ninguna	difícil	pendiente	acompañarlo	ayudaba	explicarle	olvidado	presentado	virtual
								virtualidad

Cuadro N° 15. Dificultades presentadas a los hijos con el estudio.

Las dificultades que han evidenciado los padres y madres de familia frente al estudio de sus hijos ha sido principalmente en la época de la pandemia, puesto que, al tener ellos que trabajar, con la virtualidad, se complicaba el acompañamiento a sus hijos en el proceso de aprendizaje. De igual manera, afirman que los jóvenes se sienten a gusto con el colegio; al parecer la pandemia los hizo entender lo positivo que es estar en el colegio, porque se pueden divertir y aprender. “Sí, no se quiere ir de acá, quiere mucho la escuela, dictaban danzas y participaba, los profesores, la profe Cindy y Adriana, en las tardes se encontraban, para participar en eventos.” (Padre de Familia D)

escuela	aburrida	pandemia	acompañar	anterior	contento	entusiasmo	entusiasmo	estudiar	eventos	excluidos
			actividades	anteriores	desarrolla	experiencia	minimiza	nostalgia	ordinario	participa
	levanta	rápidamente	adriana	cohorte	desarrollo	hiciera	participar	profesor	quisiera	responsa
			andarle	comienzo	dictaban	madrugaba	pedagógica		significativa	timidez
	organiza	rogarle								
			animado	compañer	encontraba	mermado	presencial	termina		voluntad

Cuadro N° 16. Opinión sobre la disposición de los estudiantes hacia la escuela.

La relación de los maestros con los padres de familia es según los criterios de los entrevistados, bastante positiva, aseguran que, frente a cualquier dificultad o inquietud, el maestro está presto al diálogo, logran tener una comunicación asertiva a partir de medios de comunicación como el celular o el WhatsApp, o de forma presencial en la institución. Aunque, un padre de familia hace una excepción, al especificar que, con una docente, de los cinco que participaron en la presente investigación, la comunicación se demoraba un poco más, con respecto a los demás maestros.

whatsapp	presencial	comunicación	adriana	comunica	contestar	contrario
				cualquier	pregunta	presencialme
celular	atendida	momento	demoraba	llamada	presenta	recibir
				atención	permanente	presentado

Cuadro N° 17. Opinión del padre de familia sobre la relación y comunicación con los docentes.

Respecto a las sugerencias posibles de los padres de familia para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje, ellos indicaron:

trabajo	activar	bregado	dedicado	distrajo	excelente	fáciles	familiares
	actividades	comprensión	desarrollar	enseñanza	haciendo	ninguna	normalizara
académicos	alternancia	compromisos	devuelvan	entender	interrumpido	presten	servicio
acceder	biblioteca	contenta	disfrutó	estudio	lectora	profesor	sugerencia

Cuadro N° 18. Sugerencias para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Son muy claras las sugerencias que dan los padres y madres de familia, poner en disposición de los estudiantes la biblioteca, acceder a los libros. Enriquecer aún más la comprensión lectora, entre otras.

- Rectora

Las representaciones gráficas que a continuación se observan, muestran los términos que por su tamaño hacen referencia a los más usados en la respuesta de cada pregunta.

1278

Gráfica N° 01. Tipo de vinculación directivo 1.

Para la rectora de la Institución Educativa Simón Bolívar, que hace parte del decreto 1278 de 2002, la evaluación docente es sinónimo de mejoramiento, un procedimiento positivo para todos, directivos, docentes y estudiantes, es la oportunidad de resaltar las buenas labores pedagógicas que se pueden tener en cuenta para socializar con toda la comunidad.



Gráfica N° 02. Significado de la evaluación de desempeño de los docentes

En cuanto en el marco del decreto 1278 de 2002, manifiesta que la institución desarrolla la evaluación a partir de las orientaciones metodológicas de la Guía 31 del MEN, y los resultados de las evaluaciones se tienen en cuenta para realizar los planes de mejoramiento. De igual forma, enfatiza que los resultados de las pruebas internas y externas de los estudiantes, no se tienen en cuenta dentro del proceso de evaluación de desempeño de los docentes. La principal líder de la institución confirma que las categorías que se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño docente son las que menciona la Guía 31 del MEN. (Académica, administrativa, comunicativa).



Gráfica N° 03. Categorías de la evaluación de desempeño.

En los aspectos importantes del proceso de evaluación, la señora rectora indica y representa que todos son positivos y pertinentes, en lo que encuentra inconvenientes es en la falta de labor de los coordinadores, quienes, ella asegura, no hacen un debido

seguimiento ni retroalimentan los resultados cada año. Por lo mismo, resalta que estos son los aspectos que deben mejorar en la gestión evaluativa.



Gráfica N° 04. Aspectos pertinentes y por mejorar.



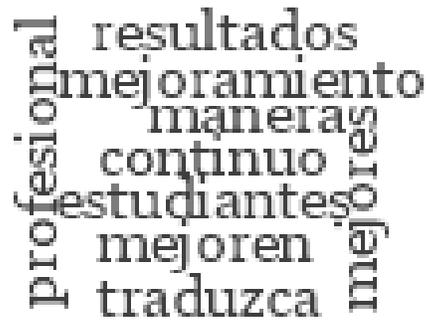
Gráfica N° 05. Aspectos por mejorar.

Directamente es como incide la evaluación docente en las prácticas de los maestros, afirma la entrevistada, siendo específica con la palabra. Asegura que se ve en dificultades para comprender la incoherencia de los resultados de la evaluación interna y externa de los estudiantes, con los resultados del desempeño anual de los docentes, no obstante, recalca que los docentes están medidos por diversos factores, como el resultado de las pruebas SABER, y la buena relación con alumnos y acudientes. Es decir, ellos mismos deben buscar una buena calificación.



Gráfica N° 06. Incidencia de la evaluación de desempeño docente en la práctica pedagógica de aula.

En lo que corresponde al propósito que debería tener la evaluación de desempeño es el mejoramiento continuo, para que cada uno de los profesionales de la educación mejoren sus prácticas pedagógicas, traducido todo esto en buenos resultados académicos para los estudiantes. Indica que el mejoramiento es la vía principal para un bien común, porque a partir de este eje, todos los sujetos que integran la comunidad educativa, avanzan, ajustan la realidad frente a los propósitos institucionales, cualificando así la formación de niños, niñas y jóvenes.



Gráfica N° 07. Propósito de la evaluación de desempeño

Finalmente, lo que ella le propondría al MEN: Una evaluación más objetiva para los docentes, para así lograr cumplir con los requerimientos necesarios para que se evidencien una verdadera mejora institucional, de igual forma, dar más espacio a los coordinadores para que logren un trabajo eficaz sobre una verdadera edificación; en otras palabras, que con el coordinador se viabilicen las retroalimentaciones y las mejoras en todas las prácticas académicas. Para la rectora es fundamental que, se logre evaluar no solo lo básico que como docentes deben realizar, sino también la contribución al logro de las metas institucionales, incluidos los resultados de las pruebas externas.



Gráfica N° 08. Propuesta al MEN

- Coordinadores

Las representaciones gráficas que a continuación se observan, muestran los términos que por su tamaño hacen referencia a los más usados en la respuesta de cada pregunta.



Gráfica N° 09. Tipo de vinculación directivos 2, 3 y 4.

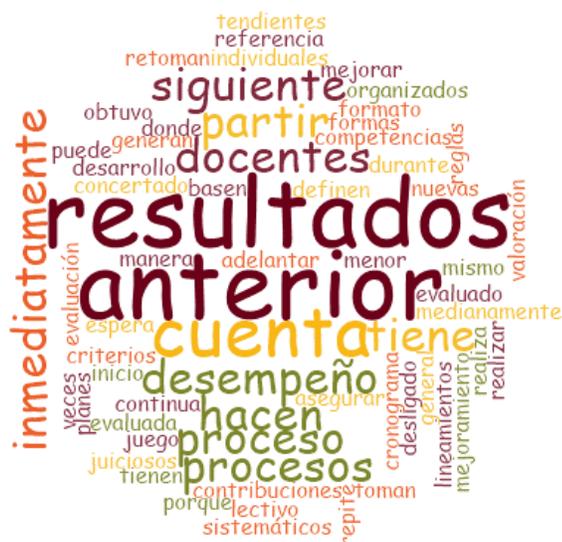
De la misma manera, nace el interés por conocer el concepto que tienen los coordinadores sobre la evaluación docente, tres coordinadores, uno del decreto 1278, dos del 2277, como lo muestra la gráfica, relacionando el tamaño del tipo de vinculación, con la cantidad de participantes en la encuesta. Ellos indicaron que comprenden la evaluación docente como una oportunidad que el maestro puede utilizar para mejorar los procesos pedagógicos en las clases, pero que, a diferencia de lo que ellos según piensan, han notado que el maestro lo toma como un asunto personal, sin objetividad. “Proceso en el cual los docentes a partir de las falencias que tienen en el desempeño, proponen un plan de mejoramiento de todos los aspectos, plan que redunde en beneficio de los estudiantes y de la institución.” (Directivo 4)



Gráfica N° 10. Significado de la evaluación de desempeño de los docentes

Con la seguridad de los coordinadores, sobre las virtudes de la misma, se quiso saber cómo la institución desarrolla esta labor. Así mismo, saber si estos resultados se están teniendo en cuenta, para cada futura evaluación. La gráfica N°11 muestra, un coordinador convencido que definitivamente no trabajan sobre estos resultados ya mencionados, que se hace un proceso ajeno a los resultados, un trabajo “*juicioso y sistemático*”. Sin embargo, dos voces aseguran que sí.

“No se tienen en cuenta, se hacen unos procesos medianamente sistemáticos, juiciosos y organizados, pero no se toman como referencia para el año siguiente, desligado un año tras de otro; a veces el evaluado repite el mismo formato de un año a otro, lo puede asegurar ella que es evaluada, porque no se retoman los resultados y planes de mejoramiento del año inmediatamente anterior.” (Directivo 2)



Gráfica N° 11. Desarrollo del proceso de evaluación de desempeño en la Institución.

Para conocer sobre las categorías o variables que se tienen en cuenta para la evaluación de desempeño docente, fue importante preguntar la visión del padre de familia, del alumno y las evidencias, lo comportamental y funcional, son los criterios de evaluación.



Gráfica N° 12. Categorías de la evaluación de desempeño.



Gráfica N° 13. Aspectos pertinentes.

Para los coordinadores hay unos aspectos muy importantes en la metodología para la evaluación docente, es más, afirman que todos son fundamentales, a excepción del tiempo que tienen para revisar los procesos. Se hace énfasis en conocer el resultado de las pruebas internas y externas de los estudiantes, el logro de las metas institucionales, entre otros, para relacionar estos aspectos con la valoración del desempeño docente, estableciendo así acciones de mejoramiento. Resulta, que la evaluación docente

finaliza con un dato cuantitativo, pero los coordinadores esto no es suficiente; aseguran que se queda en una nota, sin poder tomar correctivos frente a los bajos resultados.



Gráficas N° 14 y 15. Aspectos por mejorar.

En lo que corresponde a la relación entre evaluación docente y la práctica pedagógica, los académicos indican que una le permite ser a la otra. Se trata de evaluar el interés del docente constantemente sobre sus ánimos y aciertos, todo con el fin de lograr unas buenas prácticas. ¿Incide sobre los maestros en la práctica pedagógica, la evaluación que se les hace? Afirman que influye directamente, al punto de convertirse en una exigencia; expresan, que para el docente que tiene claro y hace efectiva la buena práctica de aula, no reviste mayor problema, ni influye negativamente el proceso ni el resultado de la evaluación, pero como el grupo de docentes es variado, para quienes presentan prácticas pedagógicas regulares, el proceso de evaluación, por lo general, genera desacuerdo, rechazo y crítica.

“En específico en el colegio incide o influye el tema de la exigencia, lo que sucede es que no es rigurosa, ni muy organizada, esta condición incide para que los procesos se desarrollen y sean un poquito más eficientes, porque estos definen la evaluación.” (Directivo 2)



Gráfica N° 16. Incidencia de la evaluación de desempeño docente en la práctica pedagógica de aula

Las dificultades traídas con la evaluación docente, son para los entrevistados sin duda alguna, la falta de un mejor acompañamiento al evaluado, sienten que caen en la rutina de lo documental, dejando de lado lo sustancial. Beneficioso, sería, por tanto, el reconocimiento que se le puede hacer a los maestros que aplican buenas prácticas de aula. Teniendo en cuenta lo anterior, surge la incertidumbre de entender, por tanto, cuál sería el propósito más asertivo para la evaluación docente.



Gráfica N° 17. Beneficios o dificultades de la evaluación de desempeño docente.

La evidencia del mejoramiento continuo, sería el propósito vital. Los coordinadores para cualificar el proceso de evaluación pedirían al MEN; reducir anexos y normativas innecesarias en el proceso. Las instituciones lo están haciendo de forma ligera y superficial. Existen prácticas distorsionadas: “colegios en los que los profesores son quienes se colocan la nota, entre otras muchas cosas que suceden con el tema de la evaluación, los rectores que tampoco son objetivos, que califican a los profesores por sus apreciaciones personales, incluso ponen a las secretarías administrativas a valorar a los docentes” (Directivo 2). Para los coordinadores la figura del rector no es del todo confiable o idónea para valorar el desempeño docente. Estos concluyen que, si la

evaluación se hiciera de una manera diferente, podrían resultar mejores prácticas educativas pedagógicas.



Gráfica N° 18. Propósito de la evaluación de desempeño.



Gráfica N° 19. Propuesta al MEN.

- Director de Núcleo Educativo

Las representaciones gráficas que a continuación se observan, muestran los términos que por su tamaño hacen referencia a los más usados en la respuesta de cada pregunta.

2277

Gráfica N° 20. Tipo de vinculación directivo 5.

Javier Eduardo Luna Salguero, director de núcleo educativo zona centro del departamento del Huila, vinculado con el decreto 2277 de 1977, responde la siguiente entrevista semiestructurada, con el propósito de hacer un comparativo entre los dos estatutos docentes que actualmente están vigentes, en el sistema educativo colombiano (decreto 2277 de 1977 y el decreto ley 1278 de 2002). Se le solicita al entrevistado dar una opinión administrativa sobre el *proceso de evaluación*, de lo cual dio a conocer el proceso de educación como



Gráfica N° 21. Significado de la evaluación de desempeño de los docentes

Una diligencia que podría permitir importantes resultados, pero que por falta de interés porque se cumplan las reglas, provoca que se pierda la objetividad del sistema de evaluación.

Para este académico, mejorar el proceso de evaluación o hacerlo de forma correcta bajo las pautas que ya están escritas, traería grandes beneficios para todas las comunidades educativas. Se pregunta, sobre qué significaba para él la evaluación docente y de manera muy simple expone que la evaluación es sinónimo de mejora, pero que el proceso que se está haciendo con dichas evaluaciones no está permitiendo una verdadera mejora para nadie. Los procesos se atrasan, no se revisan los resultados de forma adecuada. Es decir, no tiene sentido. El Ministerio de Educación Nacional (MEN) y la Secretaría de Educación del Huila (SEDH), en sus organigramas no han designado el personal para atender este aspecto de la política educativa, que es fundamental en el proceso de mejora de la educación. La vinculación docente tiene dos estatutos, ¿cómo se desarrolla el proceso de evaluación en cada uno de estos?

En la representación gráfica, resultó, que las contribuciones individuales son el aspecto que más han utilizado las instituciones para realizar la evaluación docente, lo cual ha sido un error, porque al hacerlo de esta manera se ignoran otras funcionalidades relevantes en el proceso enseñanza y aprendizaje como el trabajo en equipo por el que tanto se apela, aparte de ello, el director de núcleo afirma que el problema principal está en los parámetros que las instituciones han otorgado para llevar a cabo la evaluación; que advierte “que estos hechos pueden volverse subjetivos”, cuando jamás debería ser así. Él considera en lo referido al decreto 1278 de 2002, que son pertinentes todas aquellas etapas que se evalúan, pero que nuevamente la dificultad se enfoca en cómo es que se evalúa, y las malas decisiones que pueden tomar los directivos.



Gráfica N° 24. Aspectos pertinentes.



Gráfica N° 25. Aspectos por mejorar.

En esta oportunidad se insiste en saber qué considera él, por tanto, que se debe mejorar en el proceso de evaluación de los maestros vinculados por el decreto 1278, en esta referencia, ratifica que se desarrolla con base en la Guía Metodológica N°31, de 2008 emitida por el MEN, la cual expone entre otros aspectos, las funciones del docente, pero que luego, fue emitida la resolución 15683 de 2016, que renueva dichas funciones, Requisitos y Competencias para los cargos de directivos docentes y docentes del sistema especial de Carrera Docente, quedando en esta parte descontextualizada la guía metodológica. Para la investigación, fue fundamental conocer qué pensaba el académico sobre, ¿de qué manera repercute en las prácticas pedagógicas este accionar evaluativo de los docentes del 1278 de 2002? El entrevistado es muy claro al asegurar que, la incidencia es directa y si esta gestión evaluativa no se hace con el personal suficiente e idóneo para ello, puede afectar la labor docente, en todos los aspectos.

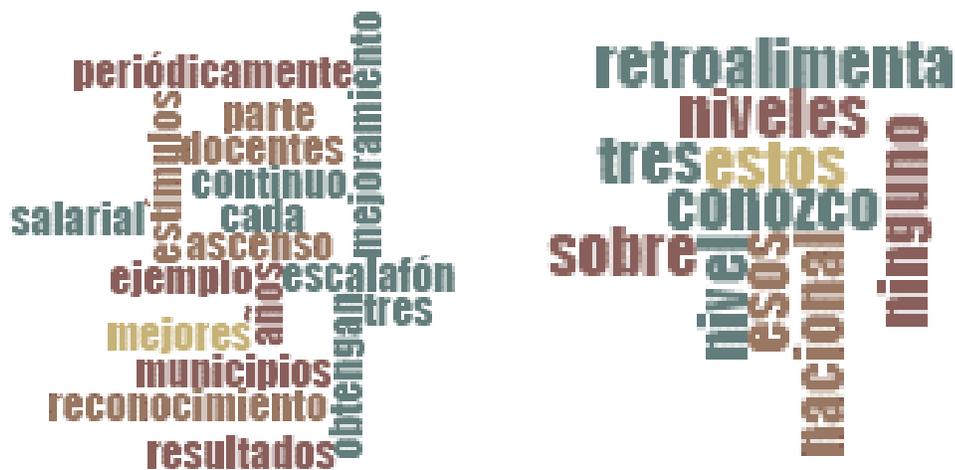


Gráfica N° 26 Incidencia de la evaluación de desempeño docente en la práctica pedagógica.



Gráfica N° 27 y 28 Beneficios y/o afectación que ha traído la evaluación de desempeño docente.

En cuanto a los beneficios del 1278, indica que este decreto permite que los maestros sean más organizados, creativos; además de ello, ratifica que permitiría una mejor relación maestro-directivos-estudiantes. Luego, frente a las dificultades, el expositor encuentra más palabras para la respuesta, *interpretación de la normatividad*, asegura que, en los planteles educativos, no se hace de forma pertinente este proceso.



Gráfica N° 29 y 30 Propósito que debería tener la evaluación de desempeño docente.

Por lo anterior, surge la necesidad de precisar ¿qué propósito debería tener la evaluación docente? Asegura, que el propósito de la evaluación debe ser buscar el mejoramiento continuo y el reconocimiento o estímulo para los profesores. Sin embargo, no se logró saber cómo se usan a nivel nacional, local y regional, los resultados de los docentes, ya que, el director lo desconocía, aunque aclaró que estos resultados no se retroalimentan ni en los ministerios, secretarías, e instituciones, simplemente son una formalidad.



Gráfica N° 31. Propuesta al MEN

Por último, se le pidió dar como director de núcleo un concepto, una opinión o sugerencia al Ministerio de Educación, para la búsqueda de una proyección asertiva a la evaluación. Respondió: Debe mejorar el acompañamiento de los Entes Territoriales Certificados (ETC), para permitir con esto un asertivo desarrollo con la evaluación, una guía actualizada, como dar lugar a los reconocimientos o estímulos para los maestros.

3.8 Conclusiones

De acuerdo con el análisis de los resultados, puedo plantear conclusiones, producto de la investigación, indicando que es una realidad que el proceso de la evaluación de desempeño por evidencias, incide negativamente en las prácticas de aula, ya que, reduce el tiempo de los docentes y del colectivo institucional, en procura de un mejoramiento continuo,

“el proceso no es práctico, no se hace un acompañamiento efectivo, sino más documental, por llenar papeles y evidencias, que, por hacer un proceso de acompañamiento y mejoramiento, entre otras, por la cantidad de maestros que están vinculados con este decreto y de funciones que los coordinadores tienen y si uno cumple con esto, no alcanza a hacer el proceso de acompañamiento que el proceso requiere, si algo se hace es de paso.” (Directivo 2)

La metodología propuesta para su desarrollo exige el registro de evidencias, luego de haberlas planeado, ejecutado y evaluado, acciones que ameritan tiempo. “Se considera que es una sobre carga al docente toda esa tramitología que debe desarrollar para ser evaluado” (Docente 10). Además, el uso de plataformas para el desarrollo de procesos académicos, registro de información de las diferentes actividades curriculares y complementarias, permiten deducir que tras una evidencia hay hasta tres registros para diferentes propósitos institucionales, interfiriendo el desarrollo misional de la labor docente; nos encontramos frente a un proceso que en su intención legal pretende cualificar la labor docente, “proceso sistemático que se hace periódicamente, para observar y fortalecer el proceso de evaluación de desempeño, no debería denominarse evaluación, sino acompañamiento al proceso” (Docente 7),

“De un lado se tiende a satanizar el proceso, por el hecho de tener que realizar un montón de actividades, de guardar cosas, pero a la vez, es un proceso que si se lleva juiciosamente sirve para evidenciar que el desempeño docente es apropiado.” (Docente 8)

En general el proceso de evaluación genera desgaste emocional, laboral y físico, al obstaculizar la esencia pedagógica, cual es, la reflexión de las prácticas de aula, el compartir saberes pedagógicos, la contextualización de los aprendizajes, el acompañamiento en la formación de cada uno de los estudiantes, de la mano de sus familias,

“Si el maestro está mejorando, si se le hace seguimiento, se mejora la guía, mejora las prácticas de aula, mejora la evaluación interna y externa de los estudiantes, como también la autoevaluación institucional, tendremos docentes más cualificados, no asociado esto al proyecto de capacitación, sino a la formación profesional, en pro del mejoramiento de las prácticas, en todo su quehacer, su actitud.” (Directivo 5)

Acciones que obviamente ameritan tiempo; la Institución se esmera por cumplir con un

requisito legal, que socava la educación de calidad que merecen nuestros estudiantes, quedando a la voluntad plena de los educadores por ejercer su labor ética y dignamente, a pesar de las condiciones laborales en las que se encuentran contratados.

“Por ejemplo, la ExPS (Experiencia Pedagógica Significativa), que fue reconocida por el MEN, “Grupos de interés artístico”, es un trabajo hecho por los docentes y directivos docentes, allí se encontraron con un funcionario del MEN, egresado de la Institución, que se sintió orgulloso por escuchar el nombre de su colegio, en ese nivel.” (Docente 9)

Aunado a esto, cada año se inicia el proceso de evaluación de acuerdo con la metodología prevista por el MEN, según la Guía N°31 de 2008, la cual establece que, para la construcción de las contribuciones individuales, se debía tener en cuenta el plan de desarrollo personal y profesional, producto de la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior, pero esto no sucede en esta secuencia.

“Por un lado, van los procesos planeados en la evaluación y por otro, lo que el docente intenta hacer en el aula, por eso es necesario replantear esa guía. Cada Institución Educativa de acuerdo con sus necesidades pedagógicas establece sus propios parámetros para hacer este proceso”. (Directivo 3)

Las contribuciones individuales se elaboran con base en las metas institucionales, partiendo prácticamente de cero de un año a otro; además, los resultados de la valoración final no repercuten en un plan de formación docente, como es la intención del MEN, ni a nivel institucional, departamental, ni nacional, reduciendo el proceso a un simple cumplimiento de requisitos institucionales, sin apuntar a la cualificación docente, que de suyo tiene como escenario privilegiado la práctica de aula. “Este aspecto requiere una mejor planeación, seguimiento, acompañamiento y control. Porque ni el MEN, ni los entes territoriales certificados, en su estructura organizacional, tienen el talento humano suficiente para atender cada etapa del macro proceso.” (directivo 5)

“... Por eso es que, en la formación permanente de los profesores y profesoras, el momento fundamental es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o de ayer que se puede mejorar la propia práctica. Como profesor necesito moverme con claridad en mi práctica y por eso necesito conocer las diferentes dimensiones que caracterizan la esencia de la práctica, lo que me puede volver más seguro en mi próximo desempeño, como sujeto crítico, epistemológicamente curioso, que construye el conocimiento. Las condiciones para que sea posible aprender críticamente, implican o exigen la presencia de educadores y educandos creadores, instigadores, inquietos, rigurosamente curiosos, humildes y persistentes” (Paulo Freire, 1996, 165.)

Se logró establecer que los coordinadores acompañan el proceso de evaluación de desempeño, limitándose a elaborar informes y registros de las evidencias que ofrecen los educadores, sin mayor tiempo para acompañarles en el proceso de mejoramiento continuo a partir, de asistencias pedagógicas.

“Los coordinadores han atendido un 20%, del rol que le atañe, el acompañamiento pedagógico al docente, en este momento atienden más la parte administrativa y operativa, falta el seguimiento a la planeación, acompañamiento y retroalimentación, del eje central que es el ejercicio pedagógico en el aula.” (Directivo 1)

Cabe anotar que, además de fungir como investigadora en este estudio, laboro como coordinadora desde hace doce años, de los cuales durante los cinco últimos, me desempeño en esta Institución, por lo que me permite conocer a fondo la dinámica institucional y validar la realidad que expresan los docentes. La evaluación de desempeño no les aporta al mejoramiento personal y profesional, debido a la metodología diseñada para este fin; mientras las políticas públicas diseñen otra, se tratará de dar cumplimiento a los requerimientos estatales, sin desmejorar la labor educativa. “Todos los aspectos (de la Guía 31) le parecen pertinentes, lo único es que el tiempo para la aplicación de dicha metodología no es el propicio, para desarrollarlos con el juicio, la dedicación y rigurosidad que requiere.” (Directivo 2)

Para Roselló y Pinya (2014) una práctica pedagógica de calidad, que se evidencia principalmente en las actuaciones en el aula, también se apoya en la formación permanente de los docentes y esto debe ser asumido como parte de la gestión académica de una institución educativa. (p. 255)

Sin lugar a dudas, en la realidad observada, se sigue ejerciendo la labor docente con la plena convicción del desempeño de una profesión, al servicio de la comunidad educativa, esmerados por hacer lo mejor posible en la formación de los estudiantes, construyendo saberes, descubriendo y fortaleciendo habilidades y capacidades, en el marco de una sana convivencia. Docentes como sujetos fundamentales de los procesos pedagógicos, basados, en lo posible, en unas prácticas de aula que desarrollen el proceso evaluativo como insumo para mejorar y avanzar en la labor educativa.

“Porque solo cuando el personal docente conoce cómo aprenden sus estudiantes, la enseñanza puede impactar de manera positiva, ... como resultado de una reflexión-acción sobre el impacto del quehacer docente en el estudiantado; lo cual demanda investigar cómo ese impacto puede ser más significativo, aspecto que incluye saber escuchar a las demás personas y no partir de que el conocimiento que en determinado momento se llegó a poseer está a prueba del tiempo.” (Arreola Rico, 2019, 43).

Es decir, “también, ha servido (el proceso de la evaluación de desempeño) para resaltar las buenas prácticas en el ejercicio laboral de los docentes y establecer los aspectos de mejoramiento” (Directivo 1). Los docentes ejercen su profesión a pesar de la distracción que genera el proceso de evaluación del desempeño, que muy poco, le retribuye en la cualificación de su labor pedagógica; aun así, siguen convencidos del aporte fundamental que hacen en la vida de cada uno de sus estudiantes y las familias, situación que manifiestan los padres de familia y educandos; por tanto,

“Se concluye que las competencias docentes referidas a desempeños técnico-profesionales y socio-personales están impactando en el aprendizaje y el desarrollo

de las y los estudiantes, ya sea de manera positiva cuando las y los docentes cuentan con ellas, o bien, de manera negativa cuando carecen de ellas” (Arreola Rico, 2019, 43)

3.9 Propuesta a manera de recomendación

La propuesta que planteo es establecer un dispositivo pedagógico que brinde coherencia con el proceso de formación escolar, contribuyendo al fortalecimiento de la calidad educativa, y de esta forma, influir directamente en el resultado de la evaluación del desempeño docente, resignificando pedagógicamente este proceso.

“Una buena práctica evaluativa del profesorado es aquella realizada con participación de docentes cuya motivación intrínseca es la búsqueda de información que contribuya a la mejora de su desempeño y a la prestación de un mejor servicio educativo. Una evaluación con esta orientación apoyaría efectivamente, “la autorrealización personal, la satisfacción de hacer bien las cosas; generaría también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actuamos” (Montenegro, 2003, p. 25).

La evaluación del desempeño docente en el marco de la evaluación institucional, establecida por el MEN, es un elemento clave dentro de la dinámica educativa que procura la cualificación en la prestación del servicio. Para el caso de los docentes, existen tres evaluaciones; al ingreso, anualmente y para ascenso en el escalafón. La primera, denominada periodo de prueba, se desarrolla con el propósito de lograr la vinculación al Estatuto de Profesionalización Docente, luego de haber participado en el concurso para el ingreso a la carrera docente. La otra, una vez el docente pasa el periodo de prueba y se realiza según la legislación actual, cada tres años, aunque en ocasiones el MEN, amplía este periodo: es la llamada Evaluación de ascenso y reubicación en el escalafón docente; este proceso de evaluación se basa en la organización y presentación de un video sobre una práctica de aula del docente, situación que tiene más desaciertos que fortalezas, tanto a nivel profesional como personal. Y la evaluación a la que hago referencia en esta investigación, es la anual que evalúa el desempeño docente.

Actualmente se cuenta con los parámetros establecidos por el MEN, en la Guía N° 31, *Guía Metodología Evaluación Anual de desempeño Laboral. Docentes y Directivos Docentes del Estatuto de Profesionalización Docente. Decreto Ley 1278 de 2002*, de junio de 2008. Sin embargo, el MEN publicó la resolución 15683 de agosto de 2015, que describe las funciones principales y esenciales de directivos y docente, que en la Guía N°31 se denominan, las actuaciones intencionales: pero el MEN no ha actualizado la guía, con respecto a la legislación posterior a la Guía N°31; cabe anotar que actualmente la Resolución N°003842 del 18 de marzo de 2022, deroga la 15683 de agosto de 2015, del MEN, por lo que, se continuará a la espera de que el MEN actualice los documentos que enmarcan la metodología del proceso de evaluación de desempeño, ya que hasta el momento están desarticulados un documento y otro, emitidos ambos por la misma instancia, aunque en el anexo técnico de la actual

resolución, capítulo 3, numeral 3.6, menciona que, la Resolución N°003842 de 2022, es el “Marco de referencia obligatorio para los procesos de evaluación en período de prueba y de evaluación ordinaria anual de desempeños de los educadores regidos por el decreto ley 1278 de 2002.”

La Institución Educativa Simón Bolívar del municipio de Garzón, atiende esta base legal, en la medida de las posibilidades, desarrollando un proceso de evaluación de desempeño, medianamente ajustado a la metodología que plantea el MEN. Sin embargo, la atención a todas las gestiones institucionales, directiva, pedagógica, administrativa y comunitaria, dado el tiempo que consumen dificultan, retrasan y en gran medida desenfocan la atención, acompañamiento y mejoramiento continuo alrededor de la misión principal de la Institución, cual es, ofrecer una educación de calidad, a partir del acompañamiento y orientación de la práctica pedagógica del docente, quien en últimas es, el que materializa las metas educativas institucionales, locales, regionales y nacionales. El personal directivo docente atiende las funciones administrativas, restándole tiempo al acompañamiento cercano y oportuno de las prácticas de aula de los docentes, dejando de lado la posibilidad de conocer, reconocer y divulgar las buenas prácticas, así como de orientar planes de mejoramiento en este sentido, a través del trabajo colaborativo entre pares, teniendo como base el diálogo pedagógico contante. Es decir, este aspecto administrativo sofoca la labor pedagógica del directivo.

Los docentes vinculados mediante el decreto ley 1278 de 2002, incluida la rectora y dos coordinadoras, mencionan la demanda de tiempo y esfuerzo físico para organizar permanentemente las evidencias del desempeño, en cada una de las competencias que conforman las gestiones institucionales, y que deben presentar para que sea valorado de la mejor manera el desempeño laboral, durante todo el año lectivo. Tanto para los directivos y los docentes que son sujetos de evaluación, como para los coordinadores y la rectora que acompaña el proceso y esta última, quien debe calificar anualmente cada proceso, se considera una sobrecarga laboral, porque toda competencia funcional y comportamental del docente, debe ser planeada, ejecutada, evaluada y sustentada en cada uno de estos momentos, en procura de la validación concreta durante el proceso de evaluación, desarrollando así, doble tarea, restando el tiempo necesario para la reflexión de la práctica pedagógica, que permitiría viabilizar el mejoramiento continuo y acompañar al docente en este propósito. Unido a ello y por lo general, durante el proceso no hay retroalimentación oportuna para ir ajustando y mejorando sobre la marcha, la práctica pedagógica, el proceso se reduce a la acumulación de evidencias que al final son calificadas, el énfasis en el señalamiento de los aspectos negativos o los incumplimientos, dejando de lado el reconocimiento de aciertos o fortalezas.

Para dar cumplimiento al protocolo establecido en este proceso, se organiza un plan de mejoramiento personal y profesional, que poco o nada se tiene en cuenta como base para la siguiente vigencia. Y ni hablar de estos resultados de la evaluación anual del desempeño docente a nivel departamental y nacional, tanto la SEDH (Secretaría de

Educación del Huila), como el MEN, no usan a estos resultados, faltando articulación entre estos niveles para ofrecer una pertinente formación docente, con miras a mejorar la calidad de la educación, por la falta de retroalimentación oportuna, quedando el proceso reducido a simples cifras que no permiten avanzar en la intencionalidad que se describe en los lineamientos del MEN; de hecho, no existe en el organigrama de estas entidades, el personal designado para atender el proceso de evaluación educativa a nivel institucional, docente y escolar, dejando a la deriva la cualificación docente y por tanto la de las instituciones educativas. Desafortunadamente, en este panorama, los únicos responsabilizados de los resultados de una educación de baja calidad, son los docentes, cuando en realidad, ninguno de los otros miembros de la comunidad académica aquí relacionados, se nota comprometido en apoyar y contribuir a la misión fundamental de cada institución educativa.

Los docentes de la sede Santa Lucía, centran su interés en el acompañamiento del proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación de los estudiantes, situación que fue observada en las prácticas de aula y ratificada en las entrevistas a estudiantes y padres de familia, quienes expresaron el respeto y reconocimiento por los buenos maestros que tienen. En un caso, una docente, basa su práctica en la reflexión permanente del avance del proceso de aprendizaje de sus educandos, procurando de acuerdo con las particularidades de ellos, aplicar diversas estrategias metodológicas para el logro de este propósito, el desarrollo de las habilidades y capacidades de cada uno de los estudiantes, dando la posibilidad de la inclusión a un niño que presenta discapacidad física artrogriposis múltiple congénita por atrofia de las extremidades superiores e inferiores, desde su nacimiento. Sin embargo, como considera que es una actitud cotidiana, se le dificulta reconocer, sistematizar y compartir las buenas prácticas, que pueden aportar a otros pares, es por ello que, el acompañamiento de las coordinaciones resulta necesario para rescatar aspectos positivos y recomendar la sistematización de iniciativas como éstas, presentándola como experiencia pedagógica significativa (ExPS), que va a aportar al mejoramiento de las prácticas pedagógicas de otros docentes y permitirá a la comunidad educativa el reconocimiento de la labor docente y la consecuente replicación.

De acuerdo con Burgos y Cifuentes (2015), “la práctica pedagógica, es el escenario perfecto en el cual confluye el saber disciplinar del profesor, sus estrategias didácticas, las relaciones de poder en las interacciones con los distintos actores educativos y el querer o ideales que enmarcan su labor, por tal razón, se debe continuar el trabajo en este nicho de investigación, con el propósito de aportar en el mejoramiento constante de las prácticas de aula en todos los niveles educativos.” (p. 119)

En otro caso, el docente es reconocido por su buen desempeño en el ejercicio de su labor, por parte de estudiantes y padres de familia. Con el desarrollo de la presente investigación, se pudo escuchar las sugerencias por parte de los estudiantes, respecto al mejoramiento de la organización del aula, sin demeritar la agradable manera como el docente se desempeña, día a día. En este caso, el docente, apoya varias iniciativas de otros colegas, haciendo equipo para avanzar en ExPS, “Exploro mis habilidades a

través de la expresión artística, cultural, lúdica y deportiva”, de la sede Nazareth y “El maravilloso mundo de las matemáticas”, de la sede Santa Lucía, ambas pertenecientes a la Institución Educativa Simón Bolívar.

Otra situación que se observó con otras dos docentes, es el trabajo colaborativo liderando una ExPS, con el doble propósito de avanzar en el proceso de aprendizaje de los estudiantes y obtener buenos resultados en la calificación anual del desempeño docente, uniéndose así al alcance de las metas institucionales e interés de la rectora por lograr que las contribuciones individuales de los docentes, cualifiquen su desempeño, logren las metas institucionales y posicionen la Institución a nivel local, regional y nacional, situación que se ha podido lograr, reforzando la buena imagen que se proyecta de la Institución en todos los niveles. En este caso, también se pudo escuchar tanto a estudiantes y padres de familia, aportando al mejoramiento del ambiente de aula en cuanto a la relación educando - educador, procurando con ello, cualificar el desempeño docente.

Por último, se escucharon las voces de cada uno de los estamentos de la comunidad educativa alrededor de la buena práctica pedagógica de una docente, por no decir su excelente valoración del desempeño, ya que, innova permanentemente sus estrategias pedagógicas, sistematiza las experiencias significativas y trabaja en equipo con pares académicos fortaleciendo así, las iniciativas. Es un grupo de docentes que vivencian la misión, visión y metas institucionales, teniendo como sujeto central al estudiante, pues alrededor de él reflexionan sobre su práctica pedagógica para ajustarla y mejorarla, como también, darla a conocer, unos más que otros, en su doble propósito de cualificar su desempeño docente, como también obtener los mejores resultados en el proceso de evaluación docente, reitero, siendo en unos un propósito más notorio que en otros, sin demeritarlo, porque esas son las condiciones que establece el sistema educativo en Colombia, validando así su logro. La mayoría de los docentes desarrollan su práctica en la sencillez característica de un profesor, incluso otorgando poco autoreconocimiento a sus buenas prácticas, sin embargo, es una manifestación generalizada, la escasez de tiempo que tienen los profesionales de la educación, para reflexionar sobre su quehacer diario, cuando este es el mecanismo válido para lograr ajustar y mejorar permanentemente la práctica de aula, pero que, definitivamente, la metodología diseñada por el MEN y aplicada en la medida de las posibilidades, por parte de los directivos de la Institución Educativa, reduce significativamente el logro de este propósito central del desempeño docente. La evaluación de desempeño les distrae de su foco principal, pausa el desarrollo de su práctica y recarga sus funciones, al punto que, en un momento dado, se prioriza obligatoriamente la organización y cargue de evidencias, luego de haber planeado, ejecutado, evaluado, innovado sus prácticas pedagógicas, para que puedan ser validadas en el marco del proceso de evaluación de desempeño anual, obteniendo así una calificación final, de mayor o menor interés. Los maestros procuran, independientemente de esa nota seguir siendo profesores por convicción y vocación.

Con respecto a la hipótesis inicial que motivó esta investigación, en relación con la posibilidad de que la evaluación docente podría distraer al profesor de su misionalidad, se puede afirmar que, la incidencia del proceso de evaluación del desempeño sobre las prácticas de aula de los docentes de la sede Santa Lucía, de la Institución Educativa Simón Bolívar del municipio de Garzón, es directa, y lo primero no desplaza lo segundo, a pesar del panorama que se ha expuesto. Los docentes continúan convencidos de su propósito fundamental como formadores y bajo este compromiso, diariamente se puede decir que se esfuerzan por hacer posible una buena educación para los estudiantes, así lo expresan y validan tanto estudiantes, como padres de familia que reconocen y valoran positivamente la comprometida labor que realizan sus profesores, como también dan buena cuenta de las experiencias pedagógicas significativas que tienen en marcha, las cuales vienen siendo reconocidas a nivel institucional, regional y nacional; pero definitivamente sistematizar, organizar y presentar evidencias que a diario van realizando de su labor docente, genera doble trabajo, en el sentido de tener que planear, ejecutar, evaluar y evidenciar cada uno de estos momentos como requisito obligatorio para obtener un buen resultado en la evaluación de desempeño anual, teniendo con esto la posibilidad de mejorar las condiciones laborales, ascender en escalafón, reubicarse o postularse a encargos de orden directivo docente. Es gratificante reconocer que la labor docente aún se conserva en su esencia, el interés por la formación integral de los estudiantes, con la aceptación y reconocimiento de educandos y padres de familia, aunque tengan que hacerla con esfuerzo, se sobreponen ante la obligatoriedad de un proceso que conlleva el señalamiento prioritario de lo que no se cumplió, frente a los logros obtenidos. Así mismo, se pudo apreciar el reconocimiento entre pares, por las buenas prácticas pedagógicas, como también, de directivos hacia docentes; los docentes lideran y apoyan iniciativas sobre la base de su misión formadora que prima en este caso.

“... la realización de una evaluación a partir de la motivación intrínseca del sujeto a evaluar, basada en el ánimo e interés del docente de confrontar, mejorar y transformar sus prácticas, de tomar decisiones que incidan en su progreso y mejoramiento constante, de favorecer la autoformación, la autonomía y el desarrollo de acciones en el marco del proyecto educativo institucional.” (Montenegro, 2003, p.25).

Con el ejercicio investigativo desarrollado con el presente trabajo, se logró escuchar las voces de cada uno de los participantes en el proceso de evaluación de desempeño, encontrando puntos comunes de interés, tanto de los docentes como de los directivos docentes, padres de familia y especialmente los estudiantes. Con este ejercicio, se abrió la posibilidad de organizar en cierta medida el proceso de evaluación de desempeño, dando a conocer las sugerencias y puntos de vista de cada sujeto participante directo del proceso evaluativo, permitiendo así realizar un ejercicio que responda a los lineamientos legales, pero que a su vez, brinde el espacio para un mejoramiento continuo de la práctica pedagógica, a partir de una retroalimentación oportuna que permita mejorar durante el proceso, y que no solamente quede plasmado en un protocolo final que poco o nada se retoma para la siguiente vigencia. La labor docente se puede apoyar, más aún, reconociendo que tienen claro y están

comprometidos con la misión fundamental de la institución educativa, no se está rechazando la evaluación del desempeño, pero colectivamente se puede llevar a cabo de tal manera que aporte al mejoramiento continuo, en procura de la educación de calidad que merecen los estudiantes y con ellos la comunidad educativa.

Bibliografía

- Abarca A., Alpízar F., Sibaja G. & Rojas C. (2013). **Técnicas cualitativas de investigación**. San José, Costa Rica: UCR.
- Acevedo G.A. & Ladino Clavijo G. 2016. **Relación entre la evaluación anual de desempeño docente y la transformación de las prácticas educativas de los docentes en dos colegios oficiales de Bogotá: Colegio Usaquén IED (Usaquén) y colegio San Pedro Claver IED (Kennedy)** (Tesis de posgrado) Facultad de Educación. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- Arreola Rico R.L. (2019). Formación y evaluación docente basada en un perfil por competencias. Una propuesta desde la práctica reflexiva. **Revista Educación, 43(2)**, 193-211
- Benítez Galindo, L. (2016). Evaluación e intervención pedagógica en la formación de docentes. Una acción reflexiva en el aula de clases. **IE Revista De Investigación Educativa De La REDIECH 7(12)**, 42-51.
- Bravo Colón D.M. & Hernández Salcedo H.K., (2015). Concepciones de docentes sobre evaluación del aprendizaje en básica primaria. **ENTORNOS, 28(2)** pp 103-111
- Burgos, D. B. & Cifuentes, J.E. (2016). La práctica pedagógica investigativa: entre saberes, querer y poderes. **Revista Horizontes Pedagógicos 17(2)**, p.p.118-127
- Cifuentes-Garzón J.E. (2018). Movimiento en el aprendizaje de las rutinas de pensamiento en profesores. **Praxis & Saber, 9(19)** pp. 121-139
- Contreras Avellaneda M. (2019). **Las políticas públicas sobre de evaluación de docentes en Colombia**. Chiapas. Edición CLACSO y CRESUR 1, 332–349
- Darling-Hammond, L. & Mclaughlin, M.W. (2003). **El desarrollo profesional de los maestros. Nuevas estrategias y políticas de apoyo**. Argentina. Secretaria de Educación Pública.
- Decreto 1278 de 2002 (con fuerza de ley). Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. 20 de junio de 2002. D.O. N. 44840
- De Zubiría, J. (2015). La evaluación docente en Colombia frente a Latinoamérica. **Revista Semana**. Recuperado de <http://www.semana.com/educacion/articulo/evaluaciondocente-en-colombia-vs-america-latina/443300-3>
- Díaz-Bravo L., Torruco-García U., Martínez-Hernández M. & Varela-Ruiz M. (2013). Metodología de investigación en educación médica. La entrevista, recurso flexible y dinámico. **Revista Investigación en educación médica 2(7)**.
- Díez Gutierrez E. J. (2010) La globalización neoliberal y sus repercusiones en educación. **Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado, 13(2)**, 23-38
- Duke, D. y Stiggins, R. (1997) **Más allá de la competencia mínima: evaluación para el desarrollo profesional**. Madrid. La Muralla.
- Freire P. (1996). **Pedagogía de la Autonomía- saberes necesarios a la práctica educativa**. México España, XXI siglo veintiuno editores.
- García-Retana J.A. (2015). Compromiso y esperanza en educación: Los ejes transversales para la práctica docente según Paulo Freire. **Revista Educación 40(1)**, 113-132

- Hamui-Sutton, A. & Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. **Revista Investigación en Educación Médica, 2(5)**, 55-60
- Institución Educativa Simón Bolívar, 2012, Marco general del PEI. Garzón, Huila
- Lozano Flórez, D.. (2008). La evaluación de docentes en Colombia: una práctica instrumental y burocrática. **Revista Actualidades Pedagógicas, (51)**, 133-148.
- MEN (2008) **Guía 31 de 2008, Guía metodología Evaluación anual de desempeño laboral, directivos docentes y docentes del estatuto de profesionalización docente, Decreto 1278 de 2002**. Bogotá, Colombia. Ministerio de Educación Nacional.
- MEN (2015a). **La práctica pedagógica como escenario de aprendizaje**. Bogotá, Colombia. Ministerio de Educación Nacional.
- MEN (2015b). **Ruta de seguimiento y reflexión pedagógica “Siempre Día E”. Guía 3 para directivos docentes -ciclo 2-Prácticas de aula**. Bogotá, Colombia. Ministerio de Educación Nacional.
- MEN (2020) **Directiva ministerial sobre evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes**. Recuperado de https://www.mineducacion.gov.co/1780/w3article246098.html?_noredirect=1#:~:text=La%20evaluaci%C3%B3n%20del%20desempe%C3%B1o%20laboral,talento%20humano%20en%20el%20dirigir
- Monje C.A. (2011). **Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica**. Neiva, Huila, Universidad Surcolombiana, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. Programa de Comunicación Social y Periodismo.
- Restrepo, E. (2016). **Etnografía. Alcances, técnicas y éticas**. Bogotá, Colombia. Envión editores.
- Rodríguez-Amaya C. (2019). **La actitud crítica: una posibilidad para pensar las reformas a la docencia contemporánea en Colombia**. Chiapas. Edición CLACSO y CRESUR,1, 142-155
- Rodríguez Ariza L.M., Zapata Guaqueta C.L. (2016) **La evaluación docente, una mirada crítica desde el análisis del discurso: aportes, tensiones y controversias** (Tesis de posgrado) Facultad de Educación. Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.
- Roselló, M. y Pinya, C. (2014). La formación en competencias básicas: un reto para la administración. Profesorado: **Revista de Curriculum y Formación del Profesorado, 18(2)**, 245-265.
- Torres Hernández R.M. (2019). **Políticas de formación y evaluación docente en américa latina desde la perspectiva del pensamiento crítico**. Chiapas. Edición CLACSO y CRESUR 1, 313–333
- Steinar K. (2008). **Las entrevistas en investigación cualitativa**. Madrid. Ediciones Morata
- Universidad Autónoma De Entre Ríos (2021) **Pedagogía 2021- Unidad 2 Dispositivos pedagógicos e infancia en la modernidad Grinberg y Levy**. Argentina. Recuperado de <http://www.studocu.com/es-ar/document/universidad-autonoma-de-entre-rios/pedagogia/unidad-2-resumen-pedagogia/22261276>

ANEXOS

Anexo 1.

**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
ÁREA DE PROFUNDIZACIÓN EVALUACIÓN Y GESTIÓN EDUCATIVA
UNIVERSIDAD SURCOLOMBIANA**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN: Incidencia de la evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, sobre las prácticas pedagógicas de aula.

Responsable de la observación: Silvia Perdomo Quintero

REGISTRO DE OBSERVACIÓN

Objetivo: Recoger información válida de fuentes primarias que permitan identificar y analizar las prácticas pedagógicas empleadas por un(a) profesor(a) de la sede Santa Lucía, vinculado(a) con el decreto 1278 de 2002.

Profesor(a): _____
Fecha: _____
Hora: _____
Lugar: _____
Grado: _____

NOTA: Por motivo de la época que se está viviendo de emergencia sanitaria a nivel mundial, se ha dado inicio al retorno progresivo a las aulas, luego de haber laborado desde casa, mediada por recursos virtuales, con encuentros remotos. La presencialidad se lleva a cabo según protocolos de bioseguridad y de acuerdo al aforo máximo en las aulas, por tanto, se han organizado dos cohortes por grupo de estudiantes y asisten día de por medio.

Nombre de la actividad a desarrollar en el plan de trabajo del(a) profesor(a).

✓ Matemáticas: Adición de números naturales – Valor posicional de los números.

Tiempo que dedica _____

Planeador: Existe SI _____ NO _____

Objetivo: ¿Está explícito en el planeador de clase? SI _____ NO _____

¿Comparte el objetivo con los estudiantes? SI _____ NO _____

Aspectos a observar	Descripción
Desarrollo de las Prácticas Pedagógicas	
<p>Saludo del(la) profesor(a) Rutinas diarias de inicio de la jornada</p> <p>Observo la disposición del espacio ¿Cómo se distribuyen los niños en el espacio? Se mantienen en el mismo lugar durante toda la actividad Tiempo dedicado a disponer el grupo para el inicio de la actividad</p>	
<p>Comunicación verbal y no verbal en el aula (lenguaje, gestos, movimientos en el espacio)</p>	
<p>Recursos pedagógicos empleados Dispositivos pedagógicos ¿El(la) profesor(a) propone la actividad? ¿Cómo la introduce? ¿Los estudiantes proponen? ¿Se acogen sus propuestas?</p> <p>Material didáctico ¿El(la) profesor(a) usa materiales disponibles en el aula? ¿Los trae u organiza para la actividad? ¿Usa recursos de la naturaleza? ¿Qué recursos utiliza? Indico, ejemplo: grabadora, T.V., computador, equipo de sonido, libros, imágenes, recursos virtuales, entre otros. ¿Qué hace con los materiales que los estudiantes producen?</p>	
<p>Participación de los estudiantes ¿Cómo recupera la atención de los estudiantes cuando ellos se descentran y dedican atención a otra actividad?</p>	

<p>¿Si hay conflictos entre ella y los estudiantes o entre ellos cómo los tramita?</p> <p>Relaciones entre ellos</p> <p>¿Cómo se comunican con la maestra?</p> <p>¿Cómo se apropian del espacio?</p>	
<p>Espacio de intercambios entre los estudiantes, dentro de la actividad y fuera de ella</p>	
<p>¿Hubo algún tipo de evaluación?</p> <p>Descripción</p>	

Anexo 2.

FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: Profundización en Evaluación y Gestión Educativa

TÍTULO DE LA INICIATIVA INVESTIGATIVA: Incidencia de la evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, sobre las prácticas pedagógicas de aula.

ENTREVISTA ESTRUCTURADA A ESTUDIANTES

NOMBRE: _____

GRADO: _____

SEDE: _____

LUGAR: _____

FECHA Y HORA: _____

Preguntas

12. Cuando llega su profesor(a)
 - a. lo saluda por su nombre.
 - b. no lo saluda.
 - c. le dice hola.
13. Cuando no asiste a la escuela.
 - a. lo llama para saber el motivo.
 - b. no lo llama.
 - c. pregunta a sus compañeros sobre su ausencia.
14. Cuando el profesor corrige las tareas y usted se equivoca
 - a. le explica.
 - b. lo regaña.
 - c. manda razón a sus padres.
15. Cuando le pregunta y no sabe la respuesta
 - a. le explica.
 - b. no le explica.
 - c. lo regaña.
16. Cuando responde bien a sus preguntas
 - a. lo felicita.
 - b. no le dice nada.
 - c. le coloca una nota.
17. Cuando alguien se quejas de usted,
 - a. lo regaña.
 - b. dialoga con usted, le pregunta, lo escucha y orienta.
 - c. le cuenta a sus padres.
18. Cuando usted le dice que no entiende
 - a. le explica nuevamente.

- b. se enoja y le explica.
 - c. Se enoja y no le explica.
19. Cuando le dice al profesor(a) que no quiere jugar, él o ella
- a. lo acompaña un ratito.
 - b. lo regaña.
 - c. lo lleva con un grupo para que juegue.
20. Cuando usted le dice que alguien lo molestó o le dañó un trabajo,
- a. le escucha y dialoga con su compañero.
 - b. no lo atiende.
 - c. le regaña por su descuido.
21. Cuando se distrae en clase
- a. le pregunta sobre lo que está explicando.
 - b. le llama la atención.
 - c. lo regaña.
22. En casa, sus padres qué opinan de su profesor(a)
- a. lo felicitan
 - b. lo critican
 - c. no mencionan nada al respecto

Anexo 3.

FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: Profundización en Evaluación y Gestión Educativa

TÍTULO DE LA INICIATIVA INVESTIGATIVA: Incidencia de la evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, sobre las prácticas pedagógicas de aula.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A DIRECTIVOS DOCENTES

NOMBRE: ROSALBA BURBANO CLEVES – DIRECTIVO 1

CARGO: RECTORA

LUGAR: I.E. SIMON BOLIVAR

FECHA Y HORA: Lunes, 29 de diciembre de 2021

Preguntas

1. ¿Cuál es el tipo de vinculación laboral que tiene con el magisterio?

1278

2. ¿Qué significado tiene para usted la evaluación del desempeño de los docentes?

Una oportunidad de mejoramiento. La evaluación de desempeño ha servido para fortalecer la planeación de aula, ya que no era habitual para los docentes, este ha sido un aspecto positivo. También, ha servido para resaltar las buenas prácticas en el ejercicio laboral de los docentes y establecer los aspectos de mejoramiento. Los docentes piden un buen resultado en la evaluación, independientemente de los resultados de las pruebas internas y externas de los estudiantes; en ese sentido, debería haber coherencia y relación de unos resultados con otros, este aspecto convendría ser un lineamiento de la evaluación de desempeño.

3. En el marco del Decreto 1278 de 2002, ¿la institución educativa cómo desarrolla la evaluación de desempeño docente?, ¿se tienen en cuenta los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior?

La I.E. desarrolla la evaluación de desempeño por procesos Los resultados de la evaluación de desempeño se tienen en cuenta para hacer planes de acción de

mejoramiento. No se tienen en cuenta los resultados de las pruebas internas y externas.

4. ¿Qué categorías o variables se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño docente?

Las gestiones según la guía 31, del MEN (académica, administrativa y comunitaria)

5. ¿Qué aspectos considera pertinentes del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución?

La planeación del proceso de evaluación de desempeño es pertinente, falta seguimiento y retroalimentación por parte de las coordinaciones encargadas.

6. ¿Qué aspectos considera que se deben mejorar del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución?

El seguimiento al proceso de evaluación de desempeño y la retroalimentación.

7. ¿Cómo incide la evaluación del desempeño docente en la práctica pedagógica de aula?

Directamente, si se mejoran los procesos de planeación, no se llega a improvisar constantemente. Están correlacionadas directamente, el uno depende del otro.

8. ¿Qué beneficios o dificultades le ha traído la evaluación del desempeño docente?

Incoherencia entre los resultados de los estudiantes, que finalmente es la razón de ser de la Institución Educativa y el docente que quiere siempre que sus resultados sean excelentes en la evaluación de desempeño; si fuera coherente con los resultados del colegio, en pruebas Saber 11, nadie se saca más entre 60 y 70. Finalmente les echan la culpa a los estudiantes y padres de familia, según ellos (los docentes) funcionaron al 100, y quienes fallaron fueron los estudiantes y padres.

9. ¿Qué propósito debería tener la evaluación del desempeño docente?

Mejoramiento continuo para que ellos de manera profesional mejoren, y esto se traduzca en mejores resultados de los estudiantes.

10. ¿Qué le diría al Ministerio de Educación para cualificar el proceso de evaluación del desempeño docente?

La guía se debe revisar y los lineamientos que sean más aterrizados, porque el protocolo no tiene los lineamientos necesarios para una evaluación objetiva, se requiere que sea más real y preciso, en cuanto a lo que se necesita. Por ejemplo, en la guía 31 no es claro cuáles y cómo deberían organizarse las contribuciones individuales. Éstas se caracterizan por dar un valor agregado al desempeño docente, pero los mismos ejemplos que da la guía, que hace referencia a lo que cotidianamente hace el profesor, lo toman como contribución individual, esto en realidad lo deben especificar y aclarar, porque los docentes dicen que lo cotidiano es lo único que se les deben evaluar; ejemplo, entregar el plan de aula, es lo normal, como también cumplir un horario, pero eso no es una contribución individual, que debe caracterizarse por un valor agregado que se da al desempeño docente, de lo contrario son las condiciones básicas de un contrato de trabajo. Los ejemplos deben mejorarse y no decir contribuciones a lo cotidiano, ser claros y precisos.

En este momento, en la Institución Educativa la evaluación de desempeño, está ligada a los resultados internos de los estudiantes, más que a los externos; por ejemplo, se tiene en cuenta como tratan a los niños, qué produce el docente en el aula; si estuviera basada a los resultados externos, perderían la evaluación, estos resultados deberían ser consecuentes.

En la experiencia laboral de la rectora en el Sena, como directora de zona, la evaluaban por resultados, según el plan operativo que organizara la institución. Una sugerencia que ella dio a Eduardo Castillo, supervisor de la Secretaría de Educación departamental, fue que deberían organizar un plan operativo integral por metas y no estar preguntando a los rectores todo tipo de información, independientemente de cada área, porque entre ellos no se hablan, sino que piden en particular la misma información

a los rectores, haciendo que ellos realicen la misma tarea varias veces. Sería bueno que nos midieran periodo a periodo, por ejemplo, la reprobación, la permanencia, entre otros. A su vez, el docente no solamente atender la hora clase, sino también de forma integral, estar atento de todos estos aspectos, la permanencia de los estudiantes, nivel de promoción del grado y del área, esto lo deberíamos implementar, para poder monitorear el proceso e ir mejorando en las metas institucionales.

En el SENA la planeación es muy rigurosa y exigente, por ejemplo, para el caso de los instructores deben llevar una carpeta, donde está el listado y la gráfica de Gantt, entre otros, por medio de la cual se va monitoreando el avance de la programación. En el caso de la Institución Educativa, los docentes tienen 25 o 22 o 20 horas para las clases y las restantes, hasta completar las 40, se dedican a actividades curriculares complementarias (ACC), este es el tiempo dedicado a la planeación, el seguimiento a estudiantes, comités de área, demás reuniones. La cuestión es optimizar los tiempos de las ACC. Como acción de mejoramiento, la planeación debería ser más rígida y específica, debe llevarse por clase, porque no en todos los grupos van a la par, de pronto los temas son iguales, pero la didáctica y la metodología no, es conveniente describir la planeación de cada hora o sesiones de clase, porque los ritmos de aprendizaje son diferentes, las edades también influyen. Las universidades no han formado en la verdadera planeación. De esta manera luego de la planeación, el desarrollo de la clase, sigue consecuentemente el seguimiento, la evaluación, no necesariamente escrita, la retroalimentación, y de esta forma se monitorea el proceso, además se hacen los ajustes que sean necesarios; si el docente implementa la pedagogía activa, para el caso de un estudiante aventajado, se le pone a liderar pequeños grupos. La intención es que el docente guíe el aprendizaje, sin tener que hacer todo, directamente él. Esta debería ser la dinámica en la que el docente habitualmente se desempeña, pero si continúan hablando y hablando en las clases, y escribiendo y escribiendo, cómo no se van a desgastar, la cuestión es implementar la pedagogía activa, para que sean los estudiantes los protagonistas del aprendizaje y desarrollen las actividades, con el acompañamiento del docente, para que éste a su

vez, mediante la observación directa vaya direccionando el aprendizaje, conociendo las características de cada estudiante, fortaleciéndolas y ayudándole con sus falencias.

Las facultades de educación están muy quedadas en esta parte para la formación docente; ahora si echamos una mirada al tratamiento de la población con discapacidad, peor. Son niños que maltratan en la casa, en la mayoría de los casos, los maltratan con el rechazo en el colegio, sin contar la sociedad en general, es una gran injusticia la que sucede con estos estudiantes.

Los coordinadores han atendido un 20%, del rol que le atañe, el acompañamiento pedagógico al docente, en este momento atienden más la parte administrativa y operativa, falta el seguimiento a la planeación, acompañamiento y retroalimentación, del eje central que es el ejercicio pedagógico en el aula. Teniendo como base que una planeación diaria, permite un seguimiento al avance del proceso de aprendizaje, permitiendo los ajustes oportunos al desarrollo de las temáticas, haciendo un registro de lo que sucedió en clase, algo muy conciso, retroalimenté, evalué, entre otras acciones, aprovechando efectivamente el tiempo de la clase. Quien es responsable no tiene inconveniente, pero quien no lo es, llega todo el tiempo a improvisar.

FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: Profundización en Evaluación y Gestión Educativa

TÍTULO DE LA INICIATIVA INVESTIGATIVA: Incidencia de la evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, sobre las prácticas pedagógicas de aula.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A DIRECTIVOS DOCENTES

NOMBRE: YUDY ANDREA MESA – HECTOR NOE MANRIQUE – MARIA HILDA OSORIO. Directivo 2 – Directivo 3 – Directivo 4
CARGO: COORDINADORES
LUGAR: Institución educativa Simón Bolívar
FECHA Y HORA: 6-DIC-2021

Preguntas

1. ¿Cuál es el tipo de vinculación laboral que tiene con el magisterio?

1278, 2277 y 2277

2. ¿Qué significado tiene para usted la evaluación del desempeño de los docentes?

Directivo 2. Proceso de acompañamiento a los procesos pedagógicos que desarrollan los docentes vinculados con este decreto.

Directivo 3. Proceso valioso para el mejoramiento de la práctica docente, sin embargo, ha sido mal interpretado por los docentes sujetos del mismo, porque lo ven como un acto de violación de su autonomía y de sanción, pero realmente a través del proceso de evaluación, los docentes pueden hacer retroalimentación a sus prácticas con los estudiantes y su desempeño profesional.

Directivo 4. Proceso en el cual los docentes a partir de las falencias que tienen en el desempeño, proponen un plan de mejoramiento de todos los aspectos, que redundan en beneficio de los estudiantes y de la institución.

3. En el marco del Decreto 1278 de 2002, ¿la institución educativa cómo desarrolla la evaluación de desempeño docente?, ¿se tienen en cuenta los resultados de la evaluación del año inmediatamente anterior?

Directivo 2. No se tienen en cuenta, se hacen unos procesos medianamente sistemáticos, juiciosos y organizados, pero no se toman como referencia para el año siguiente, desligado un año tras de otro; a veces el evaluado repite el mismo formato de un año a otro, lo puede asegurar ella que es evaluada, porque no se retoman los resultados y planes de mejoramiento del año inmediatamente anterior.

Directivo 3. En la I.E. se tiene en cuenta los resultados del año anterior, los docentes hacen su plan de desarrollo para el año siguiente y se espera que las contribuciones individuales se basen en las competencias de menor valoración en el año anterior. El proceso se realiza, de manera continua durante el año lectivo, con base en los lineamientos de la guía 31 del MEN, a partir de un cronograma concertado con los docentes, al inicio del año, en el cual se definen los criterios, las reglas de juego en general para adelantar ese proceso.

Directivo 4. La I.E. para la evaluación de desempeño tiene en cuenta los resultados del año inmediatamente anterior y a partir de ello se generan nuevas formas de realizar los procesos, tendientes a mejorar los resultados, donde se obtuvo desempeño bajo.

4. ¿Qué categorías o variables se tienen en cuenta en la evaluación de desempeño docente?

Directivo 2. Como variables se toman la visión del padre de familia, los estudiantes, directivos docentes, la autoevaluación del docente y las evidencias que respaldan el proceso. Se tienen en cuenta las gestiones del plan de mejoramiento que maneja el docente, académica, administrativa y comunitaria, agrupadas en los dos tipos de competencias funcionales y comportamentales, de acuerdo a la guía 31 del MEN.

Directivo 3. Las categorías y variables del proceso se enfocan en las cuatro gestiones del proceso educativo, directiva, académica, comunicativa y administrativa.

Directivo 4. Las variables para la evaluación de desempeño estipuladas en el protocolo.

5. ¿Qué aspectos considera pertinentes del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución?

Directivo 2. Todos los aspectos le parecen pertinentes, lo que único es que el tiempo para la aplicación de dicha metodología no es el propicio, para desarrollarlas con el juicio, la dedicación y rigurosidad que requiere.

Directivo 3. Es pertinente por la oportunidad que tiene el docente de mirar reflejada su práctica, y con ello, tener la posibilidad de mejorar, de cualificar el proceso de enseñanza aprendizaje.

Directivo 4. Como pertinente considera el seguimiento de los procesos porque es un aspecto que se debe tener en cuenta para visualizar la marcha de la Institución y convocar a todos los actores en donde se visualiza que hay falencias y de acuerdo a ello proponer planes de mejoramiento. Es importante tener en cuenta el proceso que se desarrolla con los estudiantes porque es necesario revisar los aspectos que conciernen a la evaluación, para que abarque la integralidad de los estudiantes. Además, el aspecto académico es una parte integral de este proceso.

6. ¿Qué aspectos considera que se deben mejorar del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución?

Directivo 2. Todas las etapas del proceso están en posibilidad de mejoramiento, por ejemplo, si hablamos de la recolección de evidencias, se requiere que sea más sistemática, práctica; como también desde la retroalimentación, desde la misma concertación del anexo 5, cada acción puede ser más efectiva.

Directivo 3. Es necesario revisar la Guía 31 del MEN, es demasiado extensa y puntual en algunas cosas y eso hace engorroso el desarrollo del proceso de una evaluación objetiva.

Directivo 4. La evaluación es muy importante, pero se deben mejorar aspectos de operatividad del proceso, que no sea tomado solamente para colocar una nota, sino para que, de acuerdo a las falencias resultantes de los desempeños bajos, se tomen correctivos para que el proceso educativo mejore.

7. ¿Qué relación establece entre la evaluación del desempeño docente y las prácticas pedagógicas de aula de los docentes?

Directivo 2. Yo creo que una lleva a la otra. No es tanto que el profe mejore sus prácticas, por sacar una buena evaluación, sino que las buenas prácticas definen la evaluación, o sea la evaluación depende de las prácticas que tiene el docente y quien mantiene el interés de ejercer una labor de calidad, no está pendiente de una nota al final del proceso de evaluación, quien es bueno es bueno; no es común encontrar que a quien le va mal en la evaluación, al año siguiente va a decir que va a ser un buen profesor, eso no sucede así. El ideal es que, con el resultado de la evaluación, el profesor mejore su práctica, pero eso no sucede así. El proceso se inicia con la práctica pedagógica y la evaluación es el resultado.

Directivo 3. Por un lado, van los procesos planeados en la evaluación y por otro, lo que el docente intenta hacer en el aula, por eso es necesario replantear esa guía. Cada Institución Educativa de acuerdo a sus necesidades pedagógicas establece sus propios parámetros para hacer este proceso.

Directivo 4. Entre la evaluación de desempeño y la práctica pedagógica de aula, hay una estrecha relación, porque dentro del protocolo y los aspectos que se evalúan, se tienen en cuenta el ejercicio y las prácticas desarrolladas en el aula por parte del docente, uno de los principales propósitos es el de mejorar los resultados académicos.

8. ¿Cómo incide la evaluación del desempeño docente en la práctica pedagógica de aula?

Directivo 2. En específico en el colegio incide o influye el tema de la exigencia, lo que sucede es que no es rigurosa, ni muy organizada, esta condición incide para que los procesos se desarrollen y sean un poquito más eficientes, porque estos definen la evaluación.

Directivo 4. Incide la evaluación de desempeño en la práctica pedagógica positivamente en el proceso de aquellos docentes que realmente tienen como propósito el mejoramiento continuo. Para otros poco o nada les vale la evaluación en sí.

9. ¿Qué beneficios o dificultades le ha traído la evaluación del desempeño docente?

Directivo 2. Como dificultades, el proceso no es práctico, no se hace un acompañamiento efectivo, sino más documental, por llenar papeles y evidencias, que, por hacer un proceso de acompañamiento y mejoramiento, entre otras, por la cantidad de maestros que están vinculados con este decreto y de funciones que los coordinadores tienen y si uno cumple con esto, no alcanza a hacer el proceso de acompañamiento que el proceso requiere, si algo se hace es de paso. Como beneficio se tiene el aprendizaje, el reconociendo de las prácticas docentes, como también el acopio de evidencias para el trabajo institucional.

Directivo 4. Como beneficios, se tiene que tanto evaluador y evaluado interactúan directamente, se genera mayor conocimiento de la práctica pedagógica del docente y se tienen en cuenta temas académicos. Las dificultades se generan cuando algunos docentes no aceptan la evaluación tal como la ve el evaluador, generando consecuencias negativas, se entra a chocar, incluso se gestan enemistades.

10. ¿Qué propósito debería tener la evaluación del desempeño docente?

Directivo 2. El propósito sería el reconocimiento de las prácticas, el enriquecimiento institucional pedagógico con dichas prácticas y ser un motivador laboral.

Directivo 4. El propósito es el mejoramiento continuo de la labor del desempeño docente.

11. ¿Qué le diría al Ministerio de Educación para cualificar el proceso de evaluación del desempeño docente?

Directivo 2. Al MEN, hay que hacer menos anexos, el esquema de las evidencias sobra, porque uno tiene que hacer doble trabajo, el cumplimiento de la evidencia es el día a día del maestro, eso se reconoce. Lo otro es la observancia de este proceso, porque se ha dañado el propósito del mismo, precisamente no en todos los colegios se manejan estas fases que describe la guía 31 y el MEN lo ha dejado a libre albedrío, y los

rectores lo ha convertido en una práctica corrupta, que ha generado resultados negativos más que positivos y eso lo sabemos todos, es un secreto a voces, colegios en los que los profesores son quienes se colocan la nota, entre otras muchas cosas que suceden con el tema de la evaluación, los rectores que tampoco son objetivos, que califican a los profesores por sus apreciaciones personales, incluso ponen a las secretarías administrativas a valorar a los docentes. El ministerio ha dado mucha autonomía a los rectores y le ha faltado vigilancia, observancia y acompañamiento al proceso y en este país que reina la corrupción, este aspecto no es la excepción, todo se presta para manipular.

Directivo 4. Motivar al docente en el momento del ingreso al sistema educativo, al iniciar su labor, que éste sea un proceso de mejora continua que permita ir midiendo gradualmente el mejoramiento continuo. No sea un proceso estático únicamente, se debe desarrollar su labor sin ningún horizonte. La idea es hacer una ruta a seguir para que la labor se realice con muchos resultados benéficos que se vean, se puede medir el mejoramiento de los estudiantes en todos los aspectos de la evaluación de desempeño.

Anexo 4.

FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: Profundización en Evaluación y Gestión Educativa

TÍTULO DE LA INICIATIVA INVESTIGATIVA: Incidencia de la evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, sobre las prácticas pedagógicas de aula.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA AL DIRECTOR DE NÚCLEO EDUCATIVO

NOMBRE: JAVIER EDUARDO LUNA SALGUERO - Directivo 5

CARGO: DIRECTOR DE NUCLEO EDUCATIVO

LUGAR: OFICINA DIR. DE NUCLEO

FECHA Y HORA: DICIEMBRE 2 DE 2021

Preguntas

1. ¿Cuál es el tipo de vinculación laboral que tiene con el magisterio?

2277

2. Administrativamente hablando, ¿qué opinión tiene sobre el proceso de evaluación?

El sistema educativo atiende varias etapas del macro proceso evaluación, como son, la autoevaluación institucional, de desempeño docente, la evaluación interna y externa de los estudiantes. Este aspecto requiere una mejor planeación, seguimiento, acompañamiento y control. Porque ni el MEN, ni los entes territoriales certificados, en su estructura organizacional, tienen el talento humano suficiente para atender cada etapa del macro proceso. En la secretaria de educación departamental la estructura organizacional no cuenta con el personal asignado específicamente a este aspecto, por el momento lo han delegado al área de calidad y pertinencia educativa, en donde no hay planeación y no cuenta con un equipo humano suficiente para atender el seguimiento y control de todo lo relacionado con la evaluación educativa, de pronto lo asocian con inspección y vigilancia, pero de eso no se trata, tampoco. El MEN faculta a los entes territoriales para que administren la educación y cada secretaría de educación lo atiende con sus propios parámetros, sin unidad de criterio. Además, que estos son

procesos sumamente complejos, si se quiere hacer algo bueno, que genere la formulación de planes de mejoramiento sobre los resultados esperados, en cada una de las etapas del proceso de evaluación educativa.

3. ¿Qué significado tiene para usted, la evaluación del desempeño de los docentes?

La necesidad del mejoramiento, cualesquiera que sean los resultados, porque todos conocemos que lo que no se evalúa no se puede mejorar. El MEN a partir de la guía 31 de 2008, dio los lineamientos para desarrollar la evaluación de desempeño docente. Después de aproximadamente 13 años de venirse aplicando la evaluación docente basada en la guía, ésta está en mora de que se evalúe para poder mejorar el proceso, que, a su parecer, debió estarse evaluando cada 5 años. Para hacerle todos los correctivos del caso en todas las fases que tiene, lo cual conllevaría al mejoramiento y esto a su vez trasciende en los otros procesos del sistema de evaluación. Si el maestro está mejorando, si se le hace seguimiento, se mejora la guía, mejora las prácticas de aula, mejora la evaluación interna y externa de los estudiantes, como también la autoevaluación institucional. Tendremos docentes más cualificados, no asociado esto al proyecto de capacitación, sino a la formación profesional, en pro del mejoramiento de las practicas, en todo su quehacer, su actitud.

4. La vinculación docente tiene dos estatutos, ¿cómo se desarrolla el proceso de evaluación en cada uno de estos?

Solamente hay uno que desarrolla el proceso de evaluación de desempeño. porque los vinculados con el decreto 2277 de 1977, no son evaluables y esto dificulta mejorar las prácticas de aula y los del 1278 de 2002, se evalúan según las normas que ha expedido el MEN y lo traducido en la guía 31. Desde hace unos 5 años el MEN publicó la resolución 15683 de agosto de 2015, que describe las funciones principales y esenciales de directivos y docente, que en la guía 31 se denominan las actuaciones intencionales, pero el MEN no ha actualizado la guía, con respecto a esta resolución.

5. Desde su conocimiento y experiencia, ¿qué categorías o variables se deberían tener en cuenta en la evaluación de desempeño docente?

Las categorías están en la guía 31, sobresaliente, satisfactorio y no satisfactorio. Está de acuerdo con estas categorías, el tema es la interpretación que se les da; durante muchos años se mantuvo una evaluación errada, sobre el proceso, porque muchos decían que era solo con base en las contribuciones individuales y la guía 31; explica que se debe tener en cuenta las dos partes, las contribuciones individuales y las actuaciones intencionales, pero todavía existe ese problema. Hay secretarías de educación que no tienen unificado el protocolo del anexo 5, concertación de contribuciones y las actuaciones intencionales. Por tanto, unos entes territoriales la hacen de una manera y otros de otra. El MEN tiene establecidas las categorías para la calificación de las competencias y en la descripción, utiliza una sinonimia que confunde, por ello, debería definir el protocolo para darle la aplicación correcta, ya que este requiere ser emitido de una manera muy clara. Ofrece el siguiente ejemplo, qué diferencia hay entre los adverbios señalados, que hacen referencia a la descripción de subcategorías diferentes, ilustrado en la tabla.

TABLA 7. PARÁMETROS PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS.

Categoría	Rango de puntajes	Aplique una calificación en este rango cuando...
Sobresaliente (90 - 100 puntos)	91 - 100	Todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado. La contribución individual se cumplió, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado.
Satisfactorio (60 - 89 puntos)	76 - 90	Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado es bueno.
	60 - 75	Algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente (se presentan algunas veces) y se manifiestan sólo en algunas situaciones (existe poca consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado). La contribución individual se cumplió, pero sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos; el resultado es aceptable.

Refiere que, ahí es donde se genera una discusión entre el evaluado y el evaluador; en una evaluación esos parámetros no se pueden dejar así, se cae necesariamente en la subjetividad, así no es válido, debe estar definido desde la normatividad, para una evaluación. En su caso, ha organizado anexos 5 para sus evaluados de 180 evidencias; este año ha tenido treinta para las contribuciones individuales y setenta para las actuaciones intencionales, porque las comportamentales, las evalúa a partir de encuestas a los representantes de los estamentos. También considera que, en la evaluación del desempeño docente deberían tenerse en cuenta los resultados de las estudiantes en pruebas internas y externas.

- ¿Qué aspectos considera pertinentes del proceso de evaluación del desempeño docente vinculados con el decreto 1278 de 2002?

Todas las etapas del proceso descritas en la guía 31 del MEN, son pertinentes. La falencia está dada en la aplicación, por lo que pueda interpretar y aplicar el evaluado con el evaluador.

7. ¿Qué aspectos considera se deben mejorar del proceso de evaluación del desempeño docente vinculados con el decreto 1278 de 2002?

Para que sea más pertinente hay que tener en cuenta, las normas que el MEN emita tales como, resolución 15683, y las que en su autonomía tienen los entes certificados en educación, de lo contrario queda desactualizada la guía.

8. ¿Cómo incide la evaluación de desempeño docente en las prácticas pedagógicas de aula de los docentes?

La incidencia debe ser directa y si ésta relación no se da, el proceso y los resultados de la evaluación serían incoherentes y, además, con tendencia a no ser satisfactorios. Las prácticas estarían sujetas a que periódicamente (al finalizar cada periodo académico) sean evaluadas con fundamento en lo acordado en el proceso de evaluación de desempeño del docente. Escuchar a todos los actores que hacen parte del proceso, así el evaluador, va a tener un conocimiento más completo de la práctica docente. Para acompañar este proceso se requiere talento humano idóneo.

9. ¿Qué beneficios y/o dificultades ha traído la evaluación del desempeño docente?

Beneficios: Sin generalizar, la mayoría de los docentes organizan mejor su trabajo, esto quiere decir planean, desarrollan y evalúan mejor. Además, tienen la posibilidad de intercambiar experiencias de sus prácticas con sus pares académicos. Facilita mejores relaciones laborales con los directivos docentes y la sistematización de resultados para formular o construir planes de mejora.

Dificultades: La interpretación de la normatividad que regula el proceso de evaluación de desempeño laboral anual. Falta de actualización de la guía 31 de acuerdo a las normas educativas vigentes y de emisión de los protocolos actualizados desde el MEN, unificando a nivel nacional. Falta de emisión de protocolos desde el MEN, que sirvan de referentes para los entes territoriales, de tal manera que permitan la autonomía que también estos tienen. Falta de socialización de los resultados a nivel departamental y nacional de la evaluación de des docentes.

10. ¿Qué propósito debería tener la evaluación del desempeño docente?

Mejoramiento continuo y reconocimiento o estímulos, por ejemplo, en la parte salarial o de ascenso en el escalafón a los docentes que por municipios obtengan periódicamente (cada tres o cada 5 años) los mejores resultados.

11. ¿Conoce usted sobre el uso que le dan a nivel nacional, regional y local, a los resultados de la evaluación de desempeño de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002?

No conozco sobre el uso que le den en ninguno de esos tres niveles, no se retroalimenta del nivel nacional a los ETC, ni de estos a las IE.

12. ¿Qué le diría al Ministerio de Educación para cualificar el proceso de evaluación del desempeño docente?

Actualización de la guía, formalizar y presupuestar los reconocimientos o estímulos para los mejores resultados, mayor acompañamiento a los ETC en educación en el proceso de evaluación y mayor preocupación por parte del MEN, para hacer acompañamiento.

Anexo 5.

FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: Profundización en Evaluación y Gestión Educativa

TÍTULO DE LA INICIATIVA INVESTIGATIVA: Incidencia de la evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, sobre las prácticas pedagógicas de aula.

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA A PADRES DE FAMILIA

NOMBRE: Padre de familia N	GRADO: PRIMERO
Padre de familia A.M.	GRADO: PRIMERO
Padre de familia R.	GRADO: SEGUNDO
Padre de familia P.A.	GRADO: SEGUNDO
Padre de familia G.	GRADO: TERCERO
Padre de familia L. I.	GRADO: TERCERO
Padre de familia D. M.	GRADO: CUARTO
Padre de familia A	GRADO: QUINTO
Padre de familia D	GRADO: QUINTO
Padre de familia N. A.	GRADO: QUINTO

SEDE DONDE ESTÁ MATRICULADO SU HIJO: Santa Lucía

LUGAR: Sede Santa Lucía

FECHA Y HORA: 22 de noviembre de 2021. 7:00 a.m.

Preguntas

1. ¿Desde qué año está matriculado su hijo(a) o acudido en esta Institución?

N. 2020

A. M. 2021

R. 2019

P.A. 2017

G. 3 años antes

L.I. 3 años antes

D.M. 2017

A. 2021

D. 2019

N.A. 2016

2. ¿Por qué escogió esta institución para la formación de su hijo(a) o acudido(a)?

N. Todos los hijos han estado en esta institución, la educación es excelente y se inculca mucho los valores.

A. Se la recomendaron por ser una buena institución, no hay tantos niños, la maestra es buena, las instalaciones y los baños son limpios.

R. Le queda cerca a la casa y le gusta porque pasan directamente al Simón Bolívar que es muy bueno, el rendimiento académico es excelente.

P.A. Es muy buena y rígida en la exigencia del estudio de los estudiantes, porque eso el bueno.

G. Vive barrio, le parece buena, los profes les ha gustado mucho.

L.I. Vive barrio, le parece buena los profes les ha gustado mucho.

D.M. Es buena el niño mayor estudió acá y la cercanía a la casa.

A. Considero, que es fundamental tener una base sólida en el hogar y en el colegio, para que cuando crezca se mantengan los valores, le parece mejor que el niño se integre por esta época al sector público, ya que entran personas de todos los estratos sociales, para luego seguir en secundaria en lo público.

D. Es pequeña, es buena, le dijeron.

N.A. Porque queda cerca, es muy buena, por los docentes, por la enseñanza.

3. ¿Cómo le ha parecido el proceso de aprendizaje de su hijo(a) o acudido(a)?

N. Un proceso excelente, la forma como le han enseñado a sus hijos es buena, no ha cambiado en nada frente a años anteriores, los profesores han estado muy pendientes, en la pandemia no cambió esta condición.

A. Bueno, ella es muy participativa con los niños, busca estrategias para que aprendan.

R. Ha sido muy bueno, la profesora es dedicada, muy pendiente de los niños, por la pandemia ha sido muy duro, por el acompañamiento que debían dar a los niños y la atención en la casa, como madres.

P.A. Bueno, porque después en la presencialidad, se equivocaba mucho, no había querido mucho aprender.

G. Muy bien excelente.

L.I. Muy bien excelente.

D.M. Bueno, bastante bien se ha relacionado con el docente.

A. Muy bueno, la profe idónea, tiene buenas estrategias para dar clase, tiene buena comunicación con ella, para saber de las debilidades de su hijo y fortalecerlas, excelente docente.

D. Bueno, se notó el cambio. Rindió más acá, es mejor por los profesores y todo.

N.A. Muy bueno, desempeña bien las actividades.

4. ¿Qué opinión tiene sobre el trato del o la docente para con su hijo(a) o acudido(a)?

N. Buen trato, querida, amable, no hay preferencias, al niño con discapacidad lo integra, identifica al niño que va menos adelantado y es al que más refuerza.

A. Respetuosa, cariñosa.

R. Bien, excelente, muy pendiente, lo castigó por indisciplina en clase, dando tres vueltas a la cancha. Le informó y la mamá le autorizó. El niño manifestó que, para mi mejor, porque me gusta correr, pero en realidad, mejoró el comportamiento, porque no le volvieron a dar quejas.

P.A. Excelente, todos son excelentes.

G. Muy bien, hasta ahora muy bien excelente, sin inconvenientes porque además la niña es juicios y obediente.

L.I. Muy bien, hasta ahora muy bien excelente, sin inconvenientes, la niña es muy obediente.

D.M. Bueno respetuoso.

A. Muy bueno el trato, se acerca para ganarse la confianza de los niños, ella les genera confianza.

D. Bueno.

N.A. Excelente todos los profes son súper buenos.

5. ¿El o la docente utiliza diferentes formas para lograr el aprendizaje de su hijo(a) o acudido(a), le explica cuando no entiende?

N. Si sra, esa es una dinámica constante.

A. Si sra, esa es una dinámica constante

R. Si, con las tablas de multiplicar, les manda videos, busca la forma para que el niño adelante. Con recursos para que los niños aprendan en clase.

P.A. Si sra, hacen dinámicas, dibujos, bailes, cuentos, deja tareas en casa, al niño le gusta hacer las tareas.

G. Si sra, ella le explica.

L.I. Si sra, ella le explica.

D.M. Si, bastantes actividades de forma creativa, pedagógica y agradable

A. Tiene varios métodos de enseñanza. No solo el tablero.

D. Si sra, si no entiende le pregunta, en la pandemia, les explicaba harto, bien y se les facilitaba desarrollar las guías.

N.A. Sí, eso le dice la niña, la profe le explica de varias maneras, ella trabaja autónomamente desde tercero. Con la pandemia, los profes le han explicado bien y no hubo mayor dificultad para el aprendizaje de la niña.

6. ¿De parte del o la docente, recibe la información detallada y oportuna sobre el proceso de aprendizaje de hijo(a) o acudido(a)?

N. Si sra. Puntual y oportuna, por el grupo de whatsapp o cuando vienen a la reunión.

A. Si sra. Puntual y oportuna, por el grupo de whatsapp o cuando vienen a la reunión.

R. Si, de forma presencial, cuando se puede, como también por WhatsApp.

P.A. Si sra, puntualmente, el día que toca le informa sobre la situación del estudiante.

G. Si sra, claro, cuando hay entrega de boletines, va a dejar la niña, le cuenta cómo se ha portado.

L.I. Si sra, claro, entrega boletines, va a dejar la niña, como se ha portado.

D.M. Le informa cuando le pregunta o en las convocatorias de las reuniones.

A. Sí, siempre que necesita comunicarle algo, le dice al llegar a dejar el niño a la escuela o le escribe o le llama. El niño se ha esmerado por el estudio, está más tranquilo, sin miedos, porque en la anterior Institución, era muy buena, pero se manejaba mucha información para el estudio y el niño se sentía agobiado, no le gustaba hacer tareas, ni ir a la escuela. Si su hijo no entiende algo, así no esté en la clase, le explica, así sea video llamada, en horas de descanso de la docente, está muy pendiente del niño.

D. Si sra, x el WhatsApp o presencial cuando la trae.

N.A. Sí claro, nos informa de cómo van los niños, por WhatsApp

7. ¿Qué dificultades se le ha presentado en el estudio con su hijo(a) o acudido(a)?

N. Ninguna dificultad.

A. Lo único fue en lo virtual, con el internet, por el tiempo, para acompañarlo en la casa.

R. No se han presentado, le entiende bien las explicaciones de la profe. Le da una frase y de la frase hace un dibujo, el niño capta la idea rápido.

P.A. Hasta el momento ninguna.

G. No sra. Solamente en la pandemia, muy aburridos, por las tareas, complicado uno estar pendiente, la profe les explicaba si le solicitaban, pero era difícil para ella como madre.

L.I. No sra. En la pandemia, muy aburridos, por las tareas, complicado uno estar pendiente, la profe les explicaba si le solicitaban.

D.M. Con el área de inglés, por falta de concentración del niño.

A. Ninguna. Solamente el caso de la pandemia, el estudio remoto, hacía mucha falta las clases presenciales.

D. No, lo más fue en la virtualidad, porque mantenían en el campo, y el internet, se les dificultaba. Revisaba las grabaciones de la clase y asincrónicamente se adelantaba.

N.A. Por lo de la pandemia no era igual, en algunas cosas era difícil, le ayudaba la hermana, porque ya ha olvidado lo que sabía para explicarle.

8. ¿Considera que su hijo(a) o acudido(a) se siente a gusto en la escuela?

N. Feliz, no hay que rogarle para que venga a la escuela.

A. Feliz, no hay que rogarle para que venga a la escuela.

R. Está muy contento, al comienzo con pereza por tener que salir de casa, pero ya presencialmente en la escuela es muy responsable. En casa tenía que andarle durito para que hiciera las tareas en cambio en la escuela desarrolla todas las actividades con entusiasmo. El desarrollo de la experiencia pedagógica significativa Somos Arte, ha minimizado, la timidez.

P.A. El día que no le toca por la cohorte quisiera ir, se levanta rápidamente para ir a la escuela, alista la noche anterior para ir a la escuela.

G. Si sra, le gusta, cuando la pandemia estaba muy aburrida, ahora apenas la llama, se organiza para ir a la escuela, rápidamente.

L.I. Si sra, le gusta, cuando la pandemia muy aburrida, se llama y se organiza para ir a la escuela.

D.M. Si, le gusta mucho, antes lo excluían los compañeros, este año ha mermado, él es no es ordinario para jugar, este año ha tenido un amigo que lo acompaña, en años anteriores no quería venir a estudiar. Ahora está entusiasmado, se madruga para venir a la escuela.

A. Si, él se lo ha dicho, hace las tareas con voluntad, se levanta animado para venir a la escuela, no le tiene miedo a la profe.

D. Sí, no se quiere ir de acá, quiere mucho la escuela, dictaban danzas y participaba, los profesores, la profe Cindy y Adriana, en las tardes se encontraban, para participar en eventos.

N.A. Si, ella le gusta nostalgia porque termina.

9. Ante cualquier inquietud, ¿dialoga oportunamente con él o la docente?

N. Sí, es fácil la comunicación con ella, presencial o por celular.

A. Sí, es fácil la comunicación con ella, presencial o por celular.

R. Si, por WhatsApp, es atendida en el momento que sea o de forma presencial.

P.A. Si sra, le pregunta x WhatsApp o llamada

G. Si, llamo o por WhatsApp. Con Adriana se demoraba en contestar, pero con la profe actual, si hay comunicación permanente.

L.I. Si, llamo o por whatsapp. Con Adriana se demoraba.

D.M. Si, por WhatsApp, es atendida en el momento que sea o de forma presencial.

A. Si, cuando se presenta algo, ella se comunica o, al contrario, está presta a recibir sugerencias, le llama la atención de la mejor manera. Presencialmente o x celular.

D. Si, nunca se ha presentado, por medio del celular a cualquier hora.

N.A. Si, por WhatsApp, es atendida en el momento que sea.

10. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje?

N. La enseñanza es buena, las guías fueron fáciles de entender y desarrollar.

A. Eran muchas, se disfrutó, distrajo la cabeza por la comprensión lectora.

R. Ha sido muy bueno, no tiene ninguna sugerencia.

P.A. Estoy contenta, está muy bueno el estudio todo el trabajo ha sido excelente.

G. No sabe.

L.I. No sabe.

D.M. El profesor está haciendo un buen trabajo.

A. Activar la biblioteca, acceder a los libros, que se los presten y luego los devuelvan. Las actividades familiares han interrumpido un poco todos los compromisos académicos. Por la alternancia, a veces salen de viaje y el niño se atrasa, aunque el niño es muy dedicado, es lo que le dice la profe.

D. Con la hija, casi no ha bregado, porque los profes son buenos.

N.A. No mucho, todo está bien, lo único sería que se normalizara el servicio todos los días.

Anexo 6.

FACULTAD DE EDUCACIÓN MAESTRIA EN EDUCACIÓN: Profundización en Evaluación y Gestión Educativa

TÍTULO DE LA INICIATIVA INVESTIGATIVA: Incidencia de la evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, sobre las prácticas pedagógicas de aula.

GRUPO FOCAL

PARTICIPANTES:	Docente 1	1278 propiedad
	Docente 2	1278 propiedad
	Docente 3	1278 propiedad
	Docente 4	1278 propiedad
	Docente 6	2277 propiedad
	Docente 7	1278 propiedad
	Docente 8	1278 provisional
	Docente 9	1278 provisional
	Docente 10	2277 propiedad
	Docente 11	1278 provisional
	Docente 12	2277 propiedad
	Docente 13	2277 propiedad

LUGAR: Sede Simón Bolívar – Sala de video 2

FECHA Y HORA: 2 de noviembre de 2021 – 3:00 p.m.

Muy buenas tardes compañeros,

Agradezco la buena voluntad que han tenido, para con el ejercicio que les propongo. En este momento funjo como investigadora, en el marco de la maestría en educación, con profundización en evaluación y gestión educativa, que estoy desarrollando. Si bien es cierto que, adelanto esta investigación por mi rol y experiencia como coordinadora, para este ejercicio quiero que me reconozcan como investigadora. El tema de mi investigación es, la incidencia de la evaluación de desempeño en la práctica de aula y a raíz de la perspectiva cualitativa que caracteriza mi investigación, los reuní a ustedes, porque pretendo escuchar la voz su voz, la voz de los sujetos: qué piensan respecto del tema, ya sea porque están vinculados por medio del decreto 1278 o del 2277. La idea es escucharlos, por eso la invitación es a expresar sus opiniones de forma precisa, clara y concisa.

Temas centrales de discusión

1. ¿Qué significado tiene la evaluación del desempeño de los docentes?

Docente 7. Proceso sistemático que se hace periódicamente, para observar y fortalecer el proceso de evaluación de desempeño, no debería denominarse evaluación, sino acompañamiento al proceso, desde el saber de quienes lo apoyan, como son los coordinadores. Se basa en mostrar evidencias del proceso de desempeño, son las directrices dadas por el MEN, que pretende llevar seguimiento a los procesos institucionales del desempeño laboral, identificando debilidades y fortalezas.

Docente 10. Se nota la angustia y el afán de los compañeros por mostrar una cantidad de evidencias del trabajo que han realizado, aunque ya lo hayan desarrollado durante el año y todos sean testigo de ello, pero deben registrarlos como evidencias al final del proceso; y en ocasiones, no se les tiene en cuenta, este cúmulo de material, haciendo que varios vean como innecesaria tanta documentación. Se considera que es una sobre carga al docente toda esa tramitología que debe desarrollar para ser evaluado. En la

institución cada actividad se evalúa y debería ser tomada esta acción, como evidencia del proceso de desempeño docente.

Docente 3. Las evaluaciones son subjetivas más que objetivas, de acuerdo al evaluador que le corresponda el proceso.

Docente 8. De un lado se tiende a satanizar el proceso, por el hecho de tener que realizar un montón de actividades, de guardar cosas, pero a la vez, es un proceso que, si se lleva juiciosamente, sirve para evidenciar que el desempeño docente es apropiado. Comparando con otras instituciones del Tolima, allí los docentes diligencian el protocolo de evaluación, con la valoración que consideran, lo entregan al evaluado, quien revisa, si es del caso ajusta la nota, quedando en firme, mencionan que volver a entregar las evidencias es doble trabajo, porque ya durante el año se han desarrollado.

2. En el marco del Decreto 1278 de 2002, ¿la institución educativa cómo desarrolla la evaluación de desempeño docente? ¿Qué categorías o variables se tienen en cuenta?

Docente 2. De acuerdo a la guía 31. Se organiza un cronograma que indica las fechas de las diferentes etapas del proceso, se llevan a cabo la concertación de las contribuciones individuales, anexo 5, donde el docente propone lo que va a desarrollar, sobre lo cual pretende ser evaluado, luego se desarrolla el seguimiento al proceso, se deja registro del mismo en el anexo 2, tabla resumen de evidencias, de acuerdo al coordinador designado, mensualmente o al final del proceso, también se toma la opinión de padres de familia y estudiantes, mediante encuestas, para que, sobre el final del año lectivo, se genere la valoración y según sea el resultado, se establece un plan de desarrollo personal y profesional.

3. ¿Qué aspectos del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución, consideran pertinentes?

Docente 4. La organización del proceso en las etapas y los tiempos establecidos, de acuerdo con la guía 31 y la concertación de las contribuciones individuales que propone el docente.

4. ¿Qué aspectos del proceso de evaluación del desempeño docente que realiza la institución consideran se deben mejorar?

Docente 6. Por ser docente del 2277, de lo que capta de los comentarios de los compañeros, debería haber equidad e igualdad entre los coordinadores, quienes apoyan y acompañan el proceso de evaluación de desempeño, establecer los mismos parámetros, para que se maneje todo igual, no de acuerdo a la forma de cada evaluador de apoyo.

Docente 10. Como testigo ocular y también ha escuchado que, esa evaluación de desempeño, es sancionatoria, llevan cuenta del profesor que tal día no hizo, que tal día entró a paro, que tal día faltó, es la inconformidad que se percibe de los compañeros que son sujetos de evaluación. Ellos aspiran a una valoración buena y organizan muchísimas evidencias, se les ve estresados, cansados, angustiados y hasta llorando, luego de pasar a rectoría para recibir dichos resultados, que no corresponde a sus aspiraciones. De pronto se escucha más lo negativo de quienes les va mal en la evaluación, que a quienes obtienen buena valoración, por lo general, porque ellos no se manifiestan.

Docente 1. El proceso debe ser orientado hacia el mejoramiento, más que para una valoración final sin más acompañamiento. Además, que la persona indicada para que evalúe al docente es quien esté más cerca del día a día de él, porque puede estar pendiente de todo el proceso, aunque se entiende que depende de la organización institucional. No se puede cambiar el proceso porque está por ley, no se podría cambiar mucho.

5. ¿Cómo incide la evaluación del desempeño docente en su práctica pedagógica?

Docente 2. Uno debe de estar pendiente de cumplir con la evaluación, uno planea pensando en ello, dice voy a hacer una actividad con el propósito de cumplir y tomar evidencia para la evaluación y llenar ese requisito o cumplir con ese compromiso.

Docente 10. La evaluación debería incidir en el progreso y continuo mejoramiento del trabajo docente, para ir retroalimentando las falencias que se tienen e ir mejorando es el propósito, evaluar es para mirar las fortalezas y debilidades e ir mejorando. Ahora, como se está desarrollando, se ven maestros muy dedicados, con excelente trabajo, peor el día de la evaluación, salen llorando por la nota que recibe, porque no hay coherencia con lo que ellos presentan y la valoración que reciben. Y como par académico, nota que ha hecho un buen trabajo, por lo que no entiende dónde está la falla, o es la forma como se lo dicen, porque si es una persona que ha trabajado y solamente se le resalta lo negativo, eso es una falla, porque a veces se enfocan más en resaltar lo negativo, pero también hay que exponer lo positivo del desempeño docente. Eso debe repercutir en el mejoramiento como docente y en el trabajo de aula, pero, luego de salir en un estado de ánimo triste, ¿se tendrá como propósito mejorar el desempeño? o seguir cumpliendo por cumplir. La evaluación es muy subjetiva. Hay docentes que se cansan de liderar, porque realmente no le valoran lo que presenta.

Docente 4. La evaluación debería ser como el proceso que se lleva con los estudiantes en el aula, nos miran el rendimiento dependiendo de los niños que no reprueban, de acuerdo al acompañamiento y fortalecimiento, teniendo en cuenta sus falencias y lograr que el estudiante las supere, son buenos profes los que hacen esto. Podemos tener las maestrías, pero los coordinadores que son los delegados de la rectora para acompañar el proceso, tienen designados docentes que les va bien, es porque estuvo allí en el momento, durante el proceso, hizo retroalimentación, fortaleciendo al docente en la práctica pedagógica de aula y comunitaria, para que al final se puedan lograr un resultado sobresaliente en la evaluación de desempeño.

Docente 1. Se ve que este tema es cíclico, de acuerdo a la mayor evidencia o mejor argumentación que presente en tal o cual gestión y competencia, va a obtener un buen resultado en este respecto y a la vez, en otras se tendrá un menor resultado y al siguiente año se presenta a la inversa, y así va a ser todos los años, a unas se les va a poder trabajar mejor y a otras menos y para estas con más baja valoración se organiza el plan de mejoramiento. Por tanto, nunca se podrá establecer un estándar que indique que todas van a estar en el mejor desempeño. En algunos momentos se prioriza la evaluación de desempeño, sobre la práctica pedagógica, porque el propósito del docente es llevar al chico a que salga de donde está y adquiera los saberes que necesite, esta es la constante, de pronto a muy baja escala, se descuidan algunas actividades, para organizar las evidencias que debe presentar. Es un asunto que debe aprender a manejar y no llegar a estresarse con tanta información, generando actas, llenando formatos, en fin, es bien complejo.

Docente 7. La guía 31 es clara en los parámetros de la evaluación, allí se exponen las acciones que se hacen cotidianamente, pero en ocasiones se piden que se realicen cosas adicionales a lo que está allí, y esto es lo que resta tiempo a la actividad cotidiana, para hacerlo de la mejor manera. Ejemplo, los que lideran las experiencias pedagógicas significativas, este ejercicio demanda mucho tiempo, para planear, organizar y dinamizar, sin embargo, la resolución de jornada laboral la emiten igual para todos los compañeros, no les tienen en cuenta ese tiempo, asisten igual a las reuniones, y a todas las actividades curriculares complementarias que se organizan para todos, a nivel institucional y ese tiempo dónde está para poder fortalecer el proceso de investigación en el aula.

6. ¿Qué beneficios y/o afectación le ha traído la evaluación del desempeño docente?

BENEFICIOS

- Se tiene referencia precisa de todas las gestiones que se deben atender, aunque a veces se atiendan unas más que otras. (Docente 9)

AFECTACIÓN

- Disminuye el ritmo de trabajo de una actividad que esté haciendo con los estudiantes, se pierde el enfoque, para hacer el registro de la evidencia, porque tengo que hacerlo en ese momento para cumplir. (Docente 1)
- Al organizar las contribuciones individuales, se proponen muchas por querer abarcar más, sin darse cuenta que no se va a alcanzar a desarrollar y luego el mismo docente es el perjudicado. Pero a veces se magnifica la evaluación, esa contribución debe ser más allá, sin sopesar el compromiso en tiempo y sistematización que eso genera, y en últimas, quedan cortos al presentar los resultados para la valoración final. Porque eso es lo que se pide, que den más, eso es lo que les piden en muchos momentos y entran en un stress con el desarrollo de este proceso (Docente 2).
- También sucede que se tiene planeada una contribución, pero por diversas circunstancias no se puede realizar y esto también afecta el resultado de la evaluación. Muchas veces las cosas no resultan según el plan inicial, en el camino se dan variaciones, por tanto, sería conveniente a mitad de año, por lo menos, reestructurar el proceso, haciendo los ajustes necesarios, con el acompañamiento desde las coordinaciones (Docente 1).

7. Desde su experiencia, ¿qué propósito debería tener la evaluación del desempeño docente?

Docente 4. Propósito de mejora, fortalecimiento y seguimiento del proceso, desde las coordinaciones, con el ánimo de ir juntos en una ruta de mejoramiento continuo. Que en el momento en que se observe la falencia, se le pueda indicar al docente, para que oportunamente mejore el desempeño y no esperar al final para reducir todo a un informe sobre el desempeño, que se traduce en una valoración definitiva.

Docente 1. Qué bueno que se pudiera tener un diálogo periódico con el coordinador acompañante del proceso, mensual puede ser, para ir acordando las evidencias que se van a recolectar en ese periodo de tiempo y recibir una retroalimentación del mismo.

8. ¿Qué recomendación daría a la Institución, para cualificar el proceso de evaluación del desempeño docente?

Docente 10. Que se valore de forma cualitativa y objetiva, porque al final terminan siendo los docentes, un número más, al igual que los estudiantes, que están por una calificación, más que por aprender.

Docente 3. Ser objetiva, lastimosamente la valoración depende de qué tan bien le cae el docente a la rectora, a una docente le ha pasado así. Ella conocía que los coordinadores proponían una mejor valoración y la rectora la bajaba, aunque un número no le afecta, porque ella sabe de su trabajo, por eso se genera el stress, porque se bajan de nota por una nota y así se lo manifiesta a los niños, no se desanimen por la nota porque ustedes no dejan de ser quienes son por eso. Hay muchas personas que se desmotivan otros no, lo toma como un desafío, al compararse con el otro, es complejo.

Docente 12. A nivel institucional siempre se busca ir mejorando e ir superando las falencias de los estudiantes, facilitándoles el proceso para que logre avanzar y aprender, para que no reprueben. Haciendo la relación con los docentes, si hay un acompañamiento, pueden hacerse reuniones periódicas con quien va apoyando el proceso, irles aconsejando, orientando el aspecto en el que considere que tiene falencia y no esperar que al finalizar el maestro choque con que pensaba que estaba haciendo las cosas bien y, al contrario, obtenga una calificación baja, cuando se tuvo todo un año para ayudarlo a mejorar y lograr coherentemente un buen resultado. Acompañamiento más cercano y oportuno durante

todo el año y no solamente al final, reducido a un informe subjetivo, y ser este la base para la valoración.

Docente 2. En el caso de una docente, la coordinadora le interrogó sobre qué estaba haciendo como investigación, para que desde el aula se generen nuevos aprendizajes con innovación, fue allí donde encontró el hilo conductor, la dirección pedagógica; considera pertinente la observación que se le hizo, porque le permitió mejorar la práctica en procura de obtener mejores resultados en la evaluación. Ganan los niños y a la vez el docente.

Docente 9. Que la valoración no sea numérica, sino cualitativa, que el docente tenga voz. Como es la observación de clase, que es cualitativo, el docente conoce de parte del evaluador, cuáles son las fortalezas y cuáles las acciones de mejoramiento que debe implementar.

Docente 9. Debe haber coherencia, porque la institución es reconocida a nivel local, regional y nacional, por tanto, los docentes deberían estar mejor valorados, ¿qué hace que una institucional sea excelente?, los docentes. Si el colegio subió y los maestros bajaron la nota, no hay coherencia. Si en las pruebas Saber lo estudiantes obtienen bajos resultados, esto repercute en la evaluación de desempeño de los docentes. Así mismo, debería reconocérseles la iniciativa y liderazgo en los procesos de investigación, experiencias pedagógicas significativas, la representación en foros, entre otros. Por ejemplo, la ExPS, que fue reconocida por el MEN, “Grupos de interés artístico”, es un trabajo hecho por los docentes y directivos docentes, allí se encontraron con un funcionario del MEN, egresado de la Institución, que se sintió orgulloso por escuchar el nombre de su colegio, en ese nivel.

Docente 1. Para el caso de la Institución, se hace un buen ejercicio del proceso de evaluación docente, presenta las evidencias, le dan la valoración y la rectora le anuncia que, si no está de acuerdo con la nota, puede hacer uso de los recursos de reposición y apelación, hasta ahí llega el cuento, el docente deja así, porque no se va a poner a seguir desgastándose en este asunto.

Docente 6. Es de resaltar que se es profesor por vocación, con esta estructura de la evaluación parece que la esencia se pierde, porque se trabaja alrededor de este proceso y no por la misionalidad que debe motivarnos, como sucede con docentes del 2277. Muchos profesores que recientemente llegan, se les nota que les falta la vocación docente, porque la evaluación trunca, distrae de este propósito fundamental.

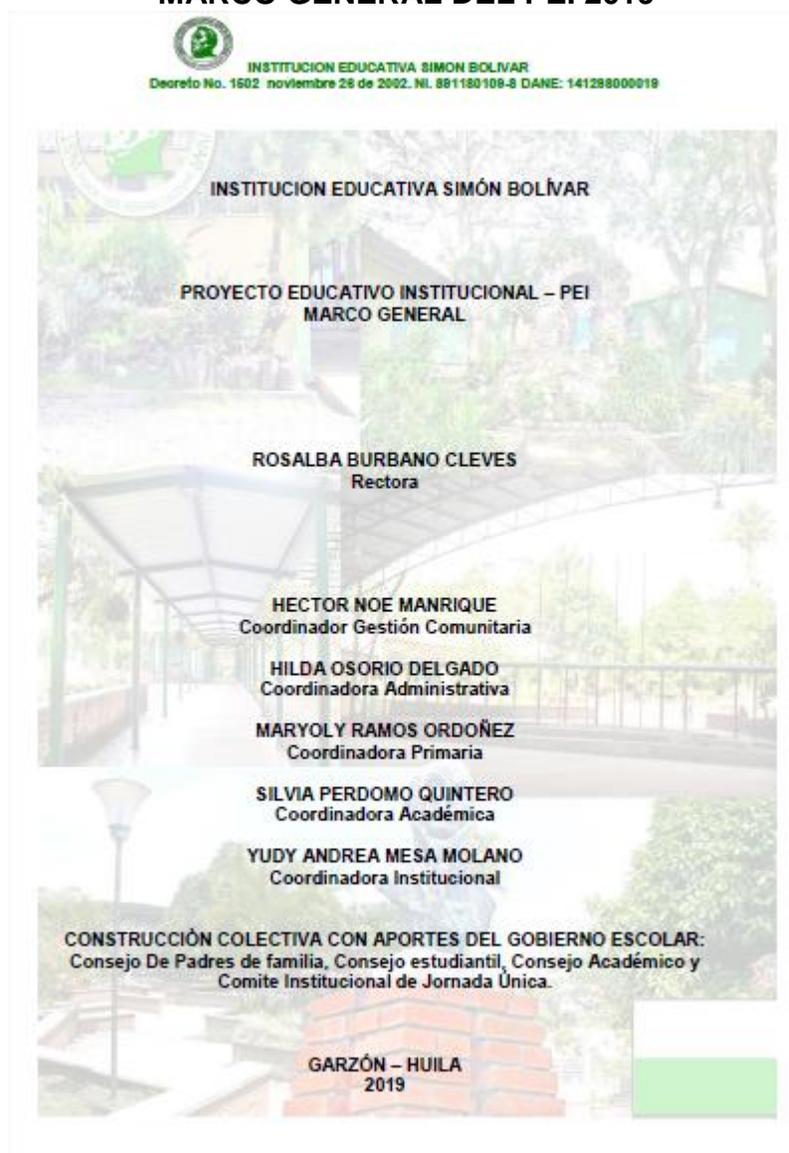
Docente 4. Las coordinaciones que acompañan, tienen un detalle muy bonito al reconocer la labor docente, por ejemplo, una coordinadora valoró y reconoció el trabajo que una profesora desarrolla por vocación, con el estudiante José Joshua, con discapacidad, ya que las estrategias pedagógicas que implementó, ha logrado que él se sintiera a gusto en el aula y avance en el proceso de aprendizaje, en la medida de sus posibilidades, fomentando el respeto, buen trato y solidaridad por parte de los compañeros. La docente lo hizo por iniciativa propia, por convicción y vocación, y la coordinadora, reconoció esta labor y le motivó a sistematizar y exponer su experiencia pedagógica como significativa, para contarle a otros docentes que una escuela incluyente solamente necesita de la decisión del maestro, para que todos los niños y niñas logren aprender desde sus capacidades. Esta acción es válida como acompañante del proceso de evaluación de desempeño, que apoya el registro de evidencias, ya que de pronto, algunos docentes ven como cotidianas sus acciones pedagógicas, sin darle la trascendencia y la dimensión que amerita su desempeño.

Anexo 7.

FACULTAD DE EDUCACIÓN
MAESTRIA EN EDUCACIÓN: Profundización en Evaluación y Gestión Educativa

TÍTULO DE LA INICIATIVA INVESTIGATIVA: Incidencia de la evaluación de desempeño laboral de los docentes vinculados con el decreto 1278 de 2002, de la sede Santa Lucía de la I.E. Simón Bolívar, sobre las prácticas pedagógicas de aula.

REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA
MARCO GENERAL DEL PEI 2019



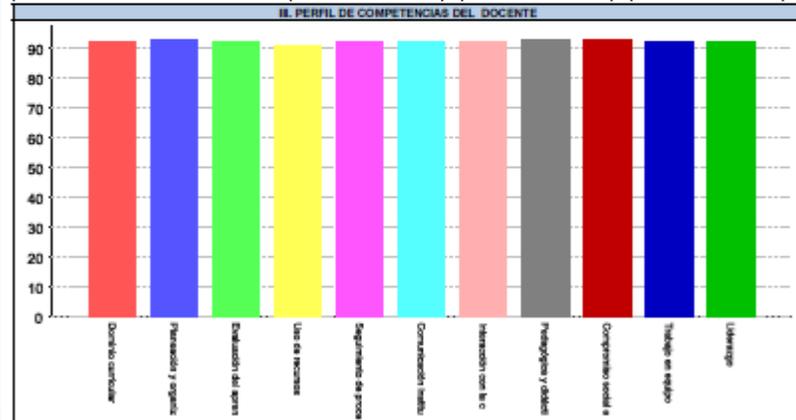
PROTOCOLOS DE EVALUACIÓN 2020 – 2021

I. IDENTIFICACIÓN					
A. EVALUADO					
Tipo de Identificación	C.C. No. 30312160 Nombre y Apellidos ADRIANA MARCELA GAITAN BONILLA				
Establecimiento Educativo	Sede Santa Lucía Código DANE 141296000404 Zona Urbana				
Entidad Territorial Certificada	SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DEL HUILA Municipio Garzon (Hu) Localidad Cargo Docente				
B. EVALUADOR					
Tipo de Identificación	C.C. No. 20564832 Nombre y Apellidos ROSALBA BURBANO CLEVES				
II. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS					
CATEGORÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: No Satisfactorio (1-59), Satisfactorio (60-89), Sobresaliente (90-100)					
Año escolar	2021 Fecha Inicio 11/01/2021 Fecha Final 05/12/2021 # días lecciones incapedades 0				
# TOTAL DÍAS VALORADOS 305					
A. COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (70%)					
Área de gestión	Competencia	Contribución Individual	VALORACIÓN		
			Puntaje	Prom.	Pond.
Gestión Académica 40 %	Dominio curricular	Implementar la estrategia de Plan Lector con lecturas recreativas, desde la perspectiva de la transversalidad de las áreas con el propósito de desarrollar las habilidades de comprensión lectora que favorezca los procesos de apropiación de conocimiento y los desempeños de las pruebas saber.	92	92.50	37.00
	Planeación y organización académica	Implementar Estrategias didácticas para fomentar las Intelligencias Lingüístico-verbal y Lógico-Matemática por medio de Talleres de Lectura Recreativa y Talleres de Razonamiento Matemático, que incrementen los procesos de apropiación de conocimiento y los desempeños de las pruebas saber. Diseña pruebas tipo ICFES y/o retroalimenta la estrategia (pruebas de Pruebas).	93		
	Evaluación del aprendizaje	Ofrecer pruebas escritas tipo saber en el área de Lengua Castellana, Ciencias Naturales, Matemáticas con el propósito facilitar el desarrollo de las competencias necesarias que exige el ICFES. Retroalimentación a la estrategia martes de prueba.	92		
	Pedagógica y didáctica	Mejorar los saberes de los estudiantes de una manera lúdica con la implementación de los talleres lúdicos pedagógicos mediante la estrategia de los clubes de la Ciencia, razonamiento Matemático y Artístico.	93		
Gestión Administrativa 15 %	Uso de recursos	Promover dentro del grado correspondiente el uso adecuado de los recursos, generando sentido de pertenencia en el mantenimiento de la infraestructura.	91	91.50	13.75
	Seguimiento de procesos	Seguimiento valorativo al desempeño académico y disciplinario de cada uno de los estudiantes del grado correspondiente.	92		

Gestión Comunitaria 15 %	Comunicación Institucional	Implementar mecanismos de comunicación utilizando la tecnología que integre al director de grado, los padres de familia y los estudiantes del grado correspondiente.	92	92.00	13.80
	Interacción con la comunidad y el entorno	Organizar actividades que orienten prácticas de limpieza, ornato y cuidado de vivienda en donde habitan los estudiantes. Desarrollo de las actividades lúdico pedagógicas orientadas desde la experiencia significativa ¡Somos Arle!. Para generar espacios donde se promueve el respeto, el diálogo, el trabajo en equipo y la unión familiar a través del proyecto. Socializar con la comunidad educativa los protocolos de bioseguridad para prevenir el COVID-19.	92		
70 %					64.53

B. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (30%)		
Competencia	VALORACIÓN	
	Puntaje	Prom.
Trabajo en equipo	92	92.33
Compromiso social e Institucional	93	
Liderazgo	92	
C. RESULTADO TOTAL (100%)		FINAL
CALIFICACIÓN TOTAL = PONDERACIÓN PROMEDIOS		92.23

VALORACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO	NO SATISFACTORIO	SATISFACTORIO	SOBRESALIENTE	X
--------------------------------	------------------	---------------	---------------	---



IV. CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha 05 de Noviembre de 2021 se le notifica a GAITAN BONILLA ADRIANA MARCELA el resultado total de la Evaluación Anual de Desempeño de Docentes y Directivos Docentes correspondiente al año escolar 2021. Se le entrega copia del resultado y se le hace saber que ante el mismo proceden los recursos de reposición y apelación, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a esta notificación, en los términos que establece el artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002, en concordancia con el Código Contencioso Administrativo.

Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
GAITAN BONILLA ADRIANA MARCELA	BURBANO CLEVES ROSALBA

Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
Ciudad y fecha:	
V. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL	
Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas con base en los puntajes finales.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento. Pueden ser nuevas o continuación de las anteriores
Nombre completo del docente evaluado: GAITAN BONILLA ADRIANA MARCELA	Nombre completo del evaluador: BURBANO CLEIVES ROSALBA
Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:	Garzon (Hu) -

Humano - (10373.1.1) - Evaluación Docente y Directivos Docentes Protocolo III Página 3 de3

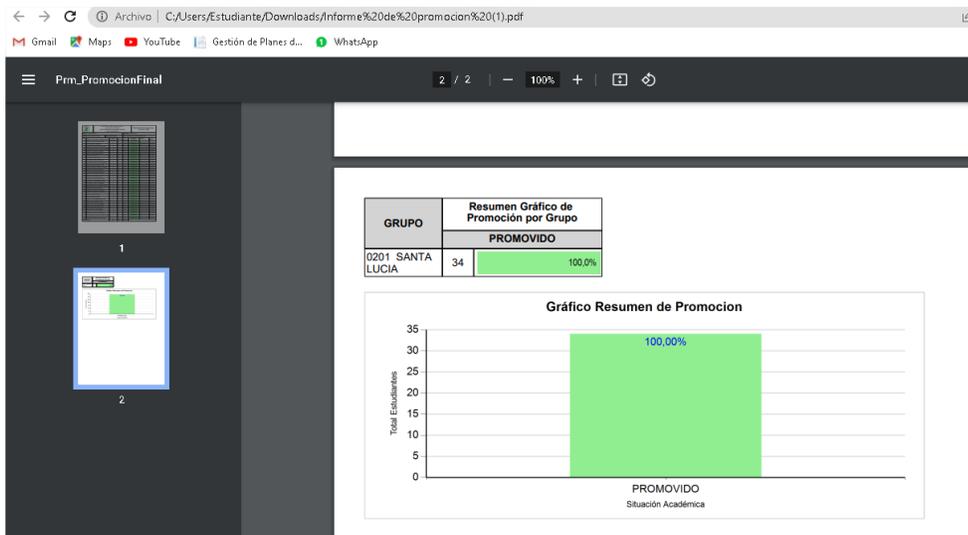
CONSOLIDADO RESULTADOS ACADÉMICOS 2020 – 2021

← → ↻ Archivo | C:\Users\Estudiante\Downloads\Informe%20de%20promocion%20(1).pdf

Gmail Maps YouTube Gestión de Planes d... WhatsApp

Prm_PromocionFinal 1 / 2 100% +

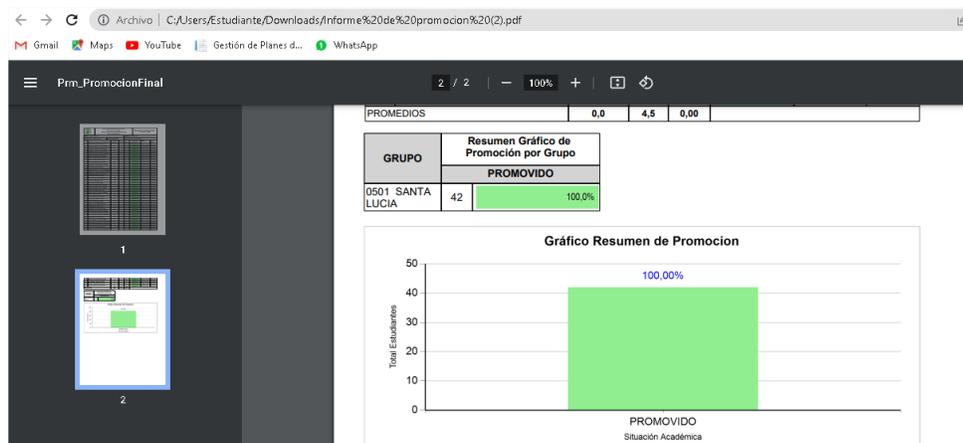
SECRETARIA DE EDUCACION DEL HUILA MUNICIPIO DE GARZÓN INSTITUCION EDUCATIVA SIMON BOLIVAR DANE: 14129800019		Situación Académica por Grupo Calendario: 2020					
SEDE: IE SANTA LUCIA				JORNADA: COMPLETA			
GRUPO: 0201 SANTA LUCIA			Director de Grupo: GAITAN BONILLA ADRIANA MARCELA				
No	Apellidos y Nombres del Estudiante	Areas Reprob.	Faltas	% Faltas	Situación Académica	Estado	Fecha
1	ADAMES TRUJILLO JUAN FELIPE	0	0	0,0%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
2	AVILA ALMARIO GABRIELA	0	0	0,0%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
3	BUESAQUILLO MENDEZ SARA NICOL	0	0	0,0%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
4	CARDONA CARVAJAL DIEGO ALEJANDRO	0	4	0,4%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
5	CARRILLO CAMACHO VALERIA	0	4	0,4%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
6	CEDEIL VILLAMIL JUAN DIEGO	0	12	1,2%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
7	CERON VELA MAICOL	0	0	0,0%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
8	CHALIX NIETO ANA PAULA	0	2	0,2%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
9	CHAVARRO FERIA SEBASTIAN	0	1	0,1%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020



Archivo | C:/Users/Estudiante/Downloads/Informe%20de%20promocion%20(2).pdf

Prm_PromocionFinal 1 / 2 100%

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL HUILA MUNICIPIO DE GARZÓN INSTITUCIÓN EDUCATIVA SIMÓN BOLÍVAR DANE: 14129800019		Situación Académica por Grupo Calendario: 2020					
SEDE: IE SANTA LUCIA		JORNADA: COMPLETA					
GRUPO: 0501 SANTA LUCIA		Director de Grupo: CAMACHO BUSTOS OMAIRA					
No	Apellidos y Nombres del Estudiante	Áreas Reprob.	Faltas	% Faltas	Situación Académica	Estado	Fecha
1	ALARCON LAZO IVAN MAURICIO	0	0	0.0%	PROMOVIDO	MATRICULADO	25/02/2020
2	ALMARIO CERQUERA YULIAN YESID	0	0	0.0%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
3	ALVAREZ VALENCIA TOMAS DAVID	0	1	0.1%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
4	ANDRADE FLORES ALEX SANTIAGO	0	0	0.0%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
5	BOADA GONZALEZ ANDRES ESTEBAN	0	16	1.6%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
6	CAMARGO QUEVEDO JUAN DIEGO	0	0	0.0%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020
7	CEDEL CAPERA DANIEL HERNAN	0	2	0.2%	PROMOVIDO	MATRICULADO	10/02/2020



Se analizaron las carpetas de archivo de los procesos de evaluación de desempeño de los años 2020 y 2021. Se reconoce que la Institución Educativa Simón Bolívar, desarrolla el proceso de evaluación del desempeño docente de forma sistemática y organizada, facilitando la revisión documental del mismo.

A continuación, describo la información obtenida en las carpetas de cada uno de los docentes de la sede Santa Lucía.

- Las docentes Cindy Johanna Cardona Bolaños y Adriana Marcela Gaitán Bonilla, trabajan en equipo y redactan los mismos anexos del protocolo de evaluación de desempeño, como son, las contribuciones individuales, la tabla resumen de evidencia y el plan de desarrollo personal y profesional. También, desde el año 2018, lideran una experiencia pedagógica significativa denominada “Somos Arte”, que cuenta con el reconocimiento institucional, y en el año 2021, con el del departamento del Huila, ocupando el tercer puesto. En los años 2020 y 2021, ambas han obtenido resultados sobresalientes (91 a 100), en la evaluación anual de desempeño, por esta razón no han tenido que elaborar plan de mejoramiento personal y profesional. En el año 2019, sí lo elaboraron y está relacionado con las contribuciones individuales del año 2020. Lideran la Experiencia Pedagógica Significativa “Somos Arte”, la cual tiene como propósito descubrir y fortalecer las habilidades artísticas de los estudiantes, orientar sus expresiones como las danzas, las manualidades, relacionadas con las competencias básicas. Además, apoyadas con las herramientas TIC presentan a la comunidad en formato de video, por medio del canal You Tube, las creaciones de los estudiantes. Las docentes hacen directamente la presentación, edición y producción del video. Luego, dan las orientaciones a los estudiantes para que también elaboren sus propios videos en casa, mostrando las creaciones artísticas que desarrollan. Esta experiencia va avanzando y enriqueciéndose cada año. Los estudiantes dan buenos conceptos sobre el desempeño de cada una de las docentes, a través de la encuesta que se les aplica, al igual que los padres de familia. La experiencia pedagógica ha contribuido al proceso de aprendizaje de los estudiantes, descubre y fortalece habilidades, talentos y capacidades, que contribuyen a mejorar la autoestima, las competencias comunicativas y gusto por aprender y estar en la escuela.
- El docente Angel Norberto Ramírez Alvarez ha obtenido en los años 2020 y 2021, valoración sobresaliente (76 a 90), generando planes de mejoramiento personal y profesional, que se retoman en el siguiente año para la elaboración de las contribuciones individuales. Acompaña el desarrollo de la Experiencia Significativa “Exploro mis habilidades a través de la expresión artística, lúdico cultural”, que fomenta el descubrimiento y fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los estudiantes en todas las expresiones artísticas y deportivas, manifiesta que apenas este año, se vinculó al proyecto, sin tener mayores resultados en el proceso de aprendizaje y evaluación de los estudiantes. La valoración de prácticas pedagógicas está relacionada con la observación de clase desarrollada, en donde muestra fortaleza en la competencia de pedagogía y didáctica, y por mejorar la de evaluación de aprendizaje, como también uso de recursos. A través de la encuesta a estudiantes, ellos valoran positivamente el desempeño del docente, al igual que los padres de familia.

- La docente Omaira Camacho Bustos ha obtenido en los años 2020 y 2021, valoración sobresaliente (91 a 100), por tanto, no ha tenido que elaborar plan de desarrollo personal y profesional. Lidera la experiencia pedagógica significativa “Viajando por el maravilloso mundo de las matemáticas” desde el año 2017, busca por fortalecer las competencias del área de matemáticas, mostrándolas agradables para los estudiantes. Con esta experiencia ha obtenido reconocimiento institucional y en el año 2021, también departamental. Las prácticas pedagógicas de aula están directamente relacionadas con la valoración que obtiene en cada una de las competencias del proceso de desempeño docente, procura acompañar el proceso de formación de los estudiantes, con calidad y en consecuencia se refleja en la valoración del desempeño que le registran cada año. Tanto estudiantes como padres de familia, valoran positivamente el desempeño de la docente. A partir del desarrollo de la experiencia pedagógica, el proceso de aprendizaje en los estudiantes mejora, desarrollan las habilidades comunicativas y el fortalecimiento de procesos de pensamiento, se nota el gusto por aprender, como también, les agrada estar en la escuela; los padres de familia de igual manera, reconocen y valoran el buen trabajo que realiza la docente, en el proceso educativo para con sus hijos.
- La docente Emilce Trujillo Guillermo ha obtenido en el año 2020 una valoración satisfactoria (76 a 90), generando plan de desarrollo personal y profesional, que fue tenido en cuenta para la elaboración de las contribuciones individuales del año siguiente; y en el año 2021, obtuvo una valoración sobresaliente (91 a 100). Este último año, lideró la experiencia significativa “El reencuentro con inclusión nos hace felices”, por medio de la cual logra la inclusión de un estudiante que tiene discapacidad física, denominada artrogriposis múltiple congénita, por atrofia de las extremidades superiores e inferiores, desde su nacimiento, y a través de la potenciación de sus capacidades, le acompañó en su proceso de aprendizaje, logrando la valoración y respeto, por parte de sus compañeros. Las prácticas pedagógicas de aula, están directamente relacionada con la valoración del desempeño, siempre se esmera por avanzar y mejorar el proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación con sus estudiantes. Los padres de familia le reconocen su buen desempeño a través de la encuesta que se les aplica.
- La evaluación de los estudiantes está influenciada por estas iniciativas que lideran y desarrollan los docentes, la promoción es total, el seguimiento periódico refleja el avance en el proceso de aprendizaje, de la mano de las variadas estrategias utilizadas para lograr la construcción de conocimiento en ellos.

Anexo 8.

Anexo 5. Contribuciones individuales



ANEXO 5. RESUMEN COMPETENCIAS, CONTRIBUCIONES, CRITERIOS Y EVIDENCIAS

DOCENTE:

Área de gestión		Competencia	Contribución individual	Criterios de evaluación	Evidencias única valoración
Área	%				
Académica		Dominio curricular			
		Planeación y organización			
		Pedagógica y didáctica			
		Evaluación del aprendizaje			

NOTA: El docente o directivo docente evaluado debe conservar una copia firmada de este Anexo.



Área de gestión		Competencia	Contribución individual	Criterios de evaluación	Evidencias única valoración
Área	%				
Administrativa		Uso de recursos			
		Seguimiento de procesos			
Comunitaria		Comunicación institucional			
		Comunidad y entorno			

Competencias Comportamentales			
Competencia	Contribución individual	Criterios de Evaluación	Evidencias

NOTA: El docente o directivo docente evaluado debe conservar una copia firmada de este Anexo.



ANEXO 2. TABLA RESUMEN DE EVIDENCIAS

Nombre del evaluado	00
Nombre del evaluador	00

No. Folio	Fecha Incorporación de la evidencia (dd/mm/aaaa)	Tipo de evidencia (D: Documental; T: Testimonial)	Nombre de la evidencia (Plan de trabajo, informe, material pedagógico, proyectos de investigación, tesis, etc.)	Competencia que aporta (Indique la competencia funcional y comparable relacionada con la evidencia)	Firma (de quien con firma y sello la evidencia)



**INSTRUMENTO PARA APOYAR EL PROCESO DE
EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL
DOCENTES PERTENECIENTES AL
DECRETO LEY 1278 DE 2002**

ENCUESTA A PADRES DE FAMILIA

Establecimiento Educativo: INSTITUCION EDUCATIVA SIMON BOLIVAR		
Nombre del Docente o Directivo Docente:		
Jornada	Grado de su hijo(a)	Fecha
Municipio: GARZON-HUILA		

Estimado(a) Padre o Madre de familia, su opinión acerca de la forma como el Docente, organiza, desarrolla y evalúa los diferentes procesos en su clase, es muy importante para la Institución Educativa Simón Bolívar.

A continuación, se presenta una serie de aspectos relevantes en este sentido, para que valore el desempeño del Docente con la mayor objetividad posible, marcando con una equis (X) frente a cada aspecto la respuesta que mejor represente tu opinión.

	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
El Docente:				
Presenta los temas con claridad				
Comunica claramente los objetivos de la clase				
Responde las dudas de los padres de familia				
Expresa expectativas positivas de los estudiantes				
Explica los criterios de evaluación de los diferentes procesos a los padres				
Programa acciones de mejoramiento al rendimiento académico de los estudiantes				
Atiende solicitudes e inquietudes relacionadas con lo académico de los estudiantes				
Programa actividades de nivelación y refuerzo con estudiantes que lo necesitan				
Indica normas de comportamiento claras para los estudiantes				
Es respetado por los estudiantes				
Realiza reuniones activas y dinámicas				
Le informa a padres de familia y académicos sobre el desempeño de los estudiantes				
Se hace entender y sus orientaciones son seguidas por todos los estudiantes				
Sobre las reuniones:				
Se realizan en el día programado y empiezan y terminan a la hora indicada				
Desarrollan temas importantes para el niño, la zona o la comunidad.				
Se llega a acuerdos sobre acciones concretas de mejoramiento.				
Se citan previamente y por escrito				

¿A cuáles de los siguientes recursos le da importancia el docente para el desarrollo de las clases?

Tablero	_____	Películas y videos	_____	Láminas y otros materiales gráficos	_____
Computadores	_____	Diapositivas o acetatos	_____	Música	_____
Libros de texto	_____	Laboratorio	_____	...	_____



V. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL año 2018

Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas con base en los puntajes finales.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento. Pueden ser nuevas o continuación de las anteriores.
Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador: ROSALBA BURBANO CLEVES
Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador: C.C. 26364832
Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional: Garzón,	

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ubicación grafica de la Institución Educativa Simón Bolívar.....	23
Ilustración 2. Identificación General. Nota. Fuente: PEI institucional.....	24
Ilustración 3. Sede Santa Lucía (Estudiantes y docentes)	26
Ilustración 4. Conversatorio. Equipo de docentes	35
Ilustración 5. Item N°1. Entrevista a estudiantes.....	65
Ilustración 6. Item N°2. Entrevista a estudiantes.....	66
Ilustración 7. Item N°3. Entrevista a estudiantes.....	66
Ilustración 8. Item N°4. Entrevista a estudiantes.....	67
Ilustración 9. Item N°5. Entrevista a estudiantes.....	67
Ilustración 10. Item N°6. Entrevista a estudiantes.....	68
Ilustración 11. Item N°7. Entrevista a estudiantes.....	68
Ilustración 12. Item N°8. Entrevista a estudiantes.....	69
Ilustración 13. Item N°9. Entrevista a estudiantes.....	69
Ilustración 14. Item N°10. Entrevista a estudiantes.....	70
Ilustración 15. Item N°11. Entrevista a estudiantes.....	70

LISTA DE GRÁFICAS

Gráfica N° 01. Tipo de vinculación directivo 1.....	76
Gráfica N° 02. Significado de la evaluación de desempeño de los docentes.....	77
Gráfica N° 03. Categorías de la evaluación de desempeño.....	77
Gráfica N° 04. Aspectos pertinentes y por mejorar.....	78
Gráfica N° 05. Aspectos por mejorar.....	78
Gráfica N° 06. Incidencia de la evaluación de desempeño docente en la práctica pedagógica de aula.....	78
Gráfica N° 07. Propósito de la evaluación de desempeño.....	79
Gráfica N° 08. Propuesta al MEN.....	79
Gráfica N° 09. Tipo de vinculación directivos 2, 3 y 4.....	80
Gráfica N° 10. Significado de la evaluación de desempeño de los docentes.....	81
Gráfica N° 11. Desarrollo del proceso de evaluación de desempeño en la Institución.....	82
Gráfica N° 12. Categorías de la evaluación de desempeño.....	82
Gráfica N° 13. Aspectos pertinentes.....	82
Gráficas N° 14 y 15. Aspectos por mejorar.....	83
Gráfica N° 16. Incidencia de la evaluación de desempeño docente en la práctica pedagógica de aula.....	84
Gráfica N° 17. Beneficios o dificultades de la evaluación de desempeño docente.....	84
Gráfica N° 18. Propósito de la evaluación de desempeño.....	85
Gráfica N° 19. Propuesta al MEN.....	85
Gráfica N° 20. Tipo de vinculación directivo 5.....	85
Gráfica N° 21. Significado de la evaluación de desempeño de los docentes.....	86
Gráfica N° 22. Desarrollo del proceso de evaluación de desempeño en cada estatuto docente.....	87
Gráfica N° 23. Categorías de la evaluación de desempeño.....	87
Gráfica N° 24. Aspectos pertinentes.....	88
Gráfica N° 25. Aspectos por mejorar.....	88
Gráfica N° 26. Incidencia de la evaluación de desempeño docente en la práctica pedagógica.....	89
Gráfica N° 27 y 28. Beneficios y/o afectación que ha traído la evaluación de desempeño docente.....	89
Gráfica N° 29 y 30. Propósito que debería tener la evaluación de desempeño docente.....	90
Gráfica N° 31. Propuesta al MEN.....	90

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Referencia Contextual Exógeno Institucional.....	23
Tabla 2. Referente Contextual Endógeno Institucional.....	24
Tabla 3. Rejilla Observación de clase	29
Tabla 4. Rejilla Análisis documental	34
Tabla 5. Análisis documental 1	36
Tabla 6. Análisis documental 2	37
Tabla 7. Análisis documental 3	37
Tabla 8. Análisis documental 4	37
Tabla 9. Registro Observación de clase. Docente 1.....	38
Tabla 10. Registro Observación de clase. Docente 2.....	41
Tabla 11. Registro Observación de clase. Docente 3.....	45
Tabla 12. Registro Observación de clase. Docente 4.....	48
Tabla 13. Registro Observación de clase. Docente 5.....	52

LISTA DE CUADROS

Cuadro N° 01 Significado que tiene la evaluación de desempeño docente.....	60
Cuadro N° 02 Desarrollo de la evaluación de desempeño docente en la institución educativa.....	60
Cuadro N° 03 Aspectos que consideran pertinentes, del proceso de evaluación de desempeño docente, realizado por la institución.....	61
Cuadro N° 04 Aspectos a mejorar del proceso de evaluación de desempeño docente que realiza la institución.....	62
Cuadro N° 05 Incidencia de la evaluación de desempeño docente en la práctica pedagógica.....	63
Cuadro N° 06 Beneficios y/o afectación que ha traído la evaluación de desempeño docente.....	63
Cuadro N° 07 Propósito que debería tener la evaluación de desempeño docente.....	64
Cuadro N° 08 Recomendación a la Institución, para cualificar el proceso de evaluación de desempeño docente.....	64
Cuadro N° 09 Año de matrícula de los hijos en la Institución.....	71
Cuadro N° 10 Razones por las que escogió esta institución para la formación de los hijos.....	72
Cuadro N° 11. Opinión sobre el proceso de aprendizaje de los hijos en la Institución.....	72
Cuadro N° 12. Opinión sobre el trato del docente para con los estudiantes.....	73
Cuadro N° 13. Estrategias utilizadas por los docentes para lograr el aprendizaje de los estudiantes...	73
Cuadro N° 14. Comunicación detallada y oportuna sobre el proceso de aprendizaje de los estudiantes.	74
Cuadro N° 15. Dificultades presentadas a los hijos con el estudio.....	74
Cuadro N° 16. Opinión sobre la disposición de los estudiantes hacia la escuela.....	75
Cuadro N° 17. Opinión del padre de familia sobre la relación y comunicación con los docentes.....	75
Cuadro N° 18. Sugerencias para mejorar el proceso de enseñanza y aprendizaje.....	76