

Caracterización y Diseño de un Sistema de Evaluación del Profesorado para los Colegios  
Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

Facultad de Educación

Especialización en Docencia



Esther Velosa Ortiz

Olga Judith Sánchez

Medellín, Colombia

2015



CORPORACIÓN UNIVERSITARIA ADVENTISTA

FACULTAD DE EDUCACIÓN

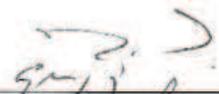
CENTRO DE INVESTIGACIONES

NOTA DE ACEPTACIÓN

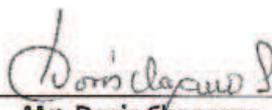
Los suscritos miembros de la comisión Asesora del Proyecto de Grado: **“Caracterización y Diseño de un Sistema de Evaluación del Profesorado para los Colegios Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá”**, elaborado por las estudiantes: VELOSA ORTÍZ ESTHER JULIA Y SÁNCHEZ AGUILAR OLGA JUDITH, de la Especialización en Docencia, nos permitimos conceptuar que éste cumple con los criterios teóricos y metodológicos exigidos por la Facultad de Educación y por lo tanto se declara como:

*Aprobado*

Medellín, Mayo 28 de 2015

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Gélver Pérez Pulido  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
Dr. (c) Wilson Arana  
Secretario

  
\_\_\_\_\_  
Mg. Doris Chaparro  
Vocal

  
\_\_\_\_\_  
Dr. Otoniel Sanguino  
Vocal

Personería Jurídica según Resolución del Ministerio de Educación No. 8529 del 6 de junio de 1983 / NIT 860.403.751-3

Cra. 84 No. 33AA-1 PBX. 250 83 28 Fax. 250 79 48 Medellín <http://www.unac.edu.co>

## **Agradecimientos**

Primeramente a Dios por darnos la sabiduría, el tiempo, los recursos, la salud y la oportunidad de realizar este trabajo.

A nuestros esposos: Daber Bedoya y Pablo Sanabria, por su apoyo incondicional. A nuestros hijos por su paciencia y amor. A nuestros padres, hermanos y familiares por su respaldo ilimitado.

A los Colegio Adventista del Norte y Emmanuel, que nos abrieron sus puertas y fueron receptivos a la investigación.

A nuestros asesores de la Unac Wilson Arana y Otoniel Sanguino, quienes con su paciencia nos enseñaron los conocimientos necesarios para la culminación de esta investigación.

A nuestras amigas Isabel Ramírez y Yamile Sierra, quienes con su experiencia y dedicación aportaron a nuestro crecimiento investigativo y personal.

## Tabla de Contenido

<b>TABLA DE CONTENIDO .....</b>	<b>IV</b>
<b>LISTA DE TABLAS .....</b>	<b>VIII</b>
<b>RESUMEN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>CAPITULO UNO- EL PROBLEMA .....</b>	<b>4</b>
Descripción del Problema.....	4
Formulación del Problema.....	5
Justificación .....	5
Viabilidad .....	7
Objetivo General.....	8
<i>Específicos.</i> .....	8
Delimitaciones .....	8
Limitaciones .....	9
Supuestos de la investigación .....	9
Definición de términos .....	9
<i>Caracterización.</i> .....	10
<i>Diseño educativo.</i> .....	10
<i>Evaluación.</i> .....	10
<i>Desempeño.</i> .....	10
<i>Triangulación de datos.</i> .....	11
<i>Agentes externos.</i> .....	11
<i>Agentes internos.</i> .....	11
Impacto del Proyecto .....	11
<b>CAPÍTULO DOS –MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>12</b>
Antecedentes.....	12
Desarrollo teórico .....	15
Contextualización .....	18
<i>Filosofía de la Educación Adventista.</i> .....	18
Marco Institucional.....	20
<i>Colegio Adventista Emmanuel.</i> .....	20
Reseña Histórica.....	20
Misión.....	21
Visión. ....	21
Objeto Social. ....	22
<i>Colegio Adventista del Norte.</i> .....	22
Reseña Histórica.....	22

Misión.....	25
Visión.....	25
Objeto Social.....	25
Marco legal.....	26
<b>CAPÍTULO TRES – DISEÑO METODOLÓGICO .....</b>	<b>31</b>
Plan de Trabajo.....	31
<i>Recolección de datos cualitativos.....</i>	<i>32</i>
Etapa 1: Aproximación.....	32
Etapa 2: Construcción de instrumentos.....	33
Etapa 3: Inmersión profunda.....	33
<i>Análisis de información.....</i>	<i>33</i>
<i>Informe de resultados.....</i>	<i>34</i>
Recolección de Información.....	34
<i>La entrevista.....</i>	<i>34</i>
Instrumentos y Validación.....	37
Modelo de entrevista para los agentes externos.....	38
Modelo de entrevista para los agentes internos.....	39
Sección 1: Perfil del profesor.....	39
Sección 2: La evaluación del profesorado en el CAE y en el CAN.....	39
Sección 3: Posibilidades de mejora en la evaluación del profesorado en el CAE y CAN.....	39
<i>Investigación documental.....</i>	<i>40</i>
Instrumento y Validación.....	41
Cronograma de Actividades.....	41
Presupuesto del proyecto.....	44
<b>CAPÍTULO CUATRO – ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....</b>	<b>45</b>
Resultados Análisis a Entrevistas.....	45
<i>Lo que se espera de un docente adventista.....</i>	<i>45</i>
<i>Cómo se reconoce a los buenos profesores adventistas.....</i>	<i>46</i>
<i>Proceso actual de evaluación docente.....</i>	<i>46</i>
<i>Aspectos del actual sistema de evaluación del profesorado.....</i>	<i>47</i>
<i>Instrumentos creados y utilizados actualmente.....</i>	<i>47</i>
<i>Resultados de la evaluación en la actualidad.....</i>	<i>48</i>
<i>Utilidad de la evaluación en la actualidad del CAN y el CAE.....</i>	<i>48</i>
<i>Áreas para evaluar el perfil docente.....</i>	<i>49</i>
<i>Cantidad de ítems para las secciones de la evaluación docente.....</i>	<i>49</i>
<i>Uso de la información recolectada.....</i>	<i>50</i>
<i>Cómo trabajar la retroalimentación.....</i>	<i>51</i>
Resultados Análisis a Documental.....	52

<i>Qué se evalúa.</i> .....	52
<i>Por qué se evalúa.</i> .....	52
<i>Quién Evalúa.</i> .....	52
<i>Cuándo se evalúa.</i> .....	53
<i>Cómo se evalúa.</i> .....	53
<b>CAPÍTULO CINCO – CONCLUSIONES.....</b>	<b>54</b>
Guía de Instrucciones .....	54
Instrumento de Evaluación 360° o “Feedback” Docente .....	56
<i>Autoevaluación o “Feedback”</i> .....	56
<i>Evaluación o “Feedback” por los directivos (jefes).</i> .....	58
Evaluación por el rector. ....	58
Evaluación por el coordinador académico. ....	60
Evaluación por el Coordinador Disciplinario.....	62
<i>Evaluación o “Feedback” por los compañeros. (pares)</i> .....	64
<i>Evaluación o “Feedback” por los padres de familia. (“Cliente”)</i> .....	65
<i>Evaluación o “Feedback” por los estudiantes. (Cliente)</i> .....	66
Evaluación por los alumnos de preescolar a segundo. ....	66
Evaluación por los alumnos de tercero a quinto.....	67
Evaluación por los alumnos de sexto a octavo.....	69
Evaluación por los alumnos de 9 a 11.....	70
Caracterización o perfil del docente. ....	71
<i>Espiritual</i> .....	72
<i>Desarrollo personal.</i> .....	72
<i>Académico.</i> .....	72
<i>Social.</i> .....	73
Conclusiones.....	73
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>78</b>
Matrices de Resultados Agentes Internos.....	78
<i>Anexo A. Pregunta uno.</i> .....	78
<i>Anexo B. Pregunta dos.</i> .....	79
<i>Anexo C. Pregunta tres.</i> .....	79
<i>Anexo D. Pregunta cuatro.</i> .....	80
<i>Anexo E. Pregunta cinco.</i> .....	81
<i>Anexo F. Pregunta seis.</i> .....	81
<i>Anexo G. Pregunta siete.</i> .....	82
<i>Anexo H. Pregunta ocho.</i> .....	82
<i>Anexo I. Pregunta nueve.</i> .....	83

<i>Anexo J. Pregunta diez.....</i>	<i>84</i>
<i>Anexo K. Pregunta once.....</i>	<i>84</i>
<i>Anexo L. Pregunta doce.....</i>	<i>85</i>
Matrices de Resultados Agentes Externos.....	85
<i>Anexo M pregunta uno.....</i>	<i>86</i>
<i>Anexo N. Pregunta dos. ....</i>	<i>87</i>
<i>Anexo O. Pregunta tres.....</i>	<i>88</i>
<i>Anexo P. Pregunta cuatro.....</i>	<i>89</i>
<i>Anexo Q. Pregunta cinco. ....</i>	<i>89</i>
Matrices de Resultados Indagación Documental.....	91
<i>Anexo R. Pregunta uno. ....</i>	<i>91</i>
<i>Anexo S. Pregunta dos. ....</i>	<i>92</i>
<i>Anexo T. Pregunta tres. ....</i>	<i>92</i>
<i>Anexo U. Pregunta cuatro. ....</i>	<i>93</i>
<i>Anexo V. Pregunta cinco.....</i>	<i>93</i>

## Lista de Tablas

Tabla 1. <i>Agentes externos</i> .....	36
Tabla 2. <i>Agentes internos</i> .....	37
Tabla 3. <i>Fichas analíticas</i> .....	40
Tabla 4. <i>Agosto a octubre del 2014</i> .....	41
Tabla 5. <i>Noviembre 2014 a enero 2015</i> .....	42
Tabla 6. <i>Febrero a mayo de 2015</i> .....	42
Tabla 7. <i>Egresos</i> .....	44
Tabla 8. <i>Distribución de porcentajes</i> .....	55
Tabla 9. <i>Valoración por porcentaje</i> .....	55
Tabla 10. <i>Instrumento de autoevaluación</i> .....	57
Tabla 11. <i>Instrumento de evaluación por el rector</i> .....	59
Tabla 12. <i>Instrumento de evaluación por coordinador académico</i> .....	60
Tabla 13. <i>Instrumento de evaluación por el coordinador disciplinario</i> .....	62
Tabla 14. <i>Instrumento de evaluación por compañeros de trabajo</i> .....	64
Tabla 15. <i>Instrumento por los padres de familia</i> .....	65
Tabla 16. <i>Instrumento por estudiantes preescolar a segundo</i> .....	67
Tabla 17. <i>Instrumento por estudiantes tercero a quinto</i> .....	68
Tabla 18. <i>Instrumento por estudiantes sexto a octavo</i> .....	69
Tabla 19. <i>Instrumento por estudiantes noveno a once</i> .....	70

## **RESUMEN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

Corporación Universitaria Adventista

Facultad de Educacion

Especializacion en Docencia

### **CARACTERIZACIÓN Y DISEÑO DE UN SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROFESORADO PARA LOS COLEGIOS ADVENTISTAS DEL NORTE Y EMMANUEL EN BOGOTÁ**

Integrantes del Grupo: Esther Julia Velosa Ortiz

Olga Judith Sanchez Aguilar

Asesor Temático: Dr. (c) Wilson Arana

Asesor Metodológico: Dr. Otoniel Sanguino

Fecha de Terminación del Proyecto: Mayo 28 del 2015.

#### **Problema**

La presente investigación surge como una respuesta a una necesidad y realidad institucional y nacional.

Actualmente el sistema evaluativo del desempeño docente en los colegios Adventistas del Norte (CAN) y Emmanuel (CAE) en Bogotá, se hace por medio de una aplicación de una encuesta y una retroalimentación formal de algunos alumnos y padres de familia. En esta se

presentan observaciones generalizadas con respecto a la labor desarrollada durante el año y donde se mide mayormente la aceptación del docente, más que los mismos procesos pedagógicos.

Al hablar de evaluación docente, no solo se debe tener en cuenta la opinión que los estudiantes ofrecen de manera general, puesto que esta se basa solamente en percepciones que carecen de cierto grado de objetividad que ofrecen poca información a un profesor específico. Cuando los profesores reciben los resultados de este tipo de evaluación la tendencia es a no sentirse aludidos, en consecuencia no realizan cambios profundos en la manera de concebir y desarrollar quehacer docente. Es por eso que se formula la siguiente pregunta ¿Cuál sería la estructura de la evaluación docente en los Colegios Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá fundamentada en la perspectiva teórica de los 360°?

### **Método**

Este trabajo de investigación se enmarca dentro de la línea de formación docente asimismo es de un enfoque cualitativo porque se inscribe en el propósito del estudio que es entender e interpretar una realidad de manera particular: la de la evaluación docente de dos instituciones adventistas de la ciudad de Bogotá. En correspondencia con este propósito, los métodos de recolección de datos estuvieron dirigidos por aquellas herramientas que permitieron capturar en detalle la manera cómo funciona la evaluación en el CAN y en el CAE fueron: la observación, la entrevista e indagación de documentos.

Para obtener la caracterización y diseño de un sistema de evaluación del profesorado para los colegios CAN y CAE, la aproximación de la realidad se hizo en tres fases: recolección de datos cualitativos y procesamiento de la información, luego análisis de los datos y por último la elaboración de un informe de resultados.

## **Resultados**

Luego de aplicar las encuestas a los agentes externos e internos, se propone el perfil ideal del docente para las instituciones adventistas CAN y CAE, teniendo en cuenta las diferentes áreas como la espiritual, el desarrollo personal, la académica y social. Además, se crea el instrumento de evaluación docente basado en el modelo 360° para los directivos (rector, coordinadores académico y disciplinario), pares (compañeros de trabajo), “clientes” (padres y alumnos) y la autoevaluación.

## **Conclusiones**

Con la realización de esta investigación se lograron los objetivos propuestos que permitieron evidenciar que la evaluación docente es parte integral del sistema educativo y para lograr la calidad que se requiere debe ser un proceso continuo y formativo que conlleve al mejoramiento del quehacer docente. Por ende, las instituciones deben invertir en sus maestros para su enriquecimiento armonioso.

## Capítulo Uno- El problema

### Descripción del Problema

En la actualidad el sistema evaluativo del desempeño docente en los colegios Adventistas del Norte (CAN) y Emmanuel (CAE) en Bogotá, se hace por medio de una aplicación de una encuesta y una retroalimentación formal de algunos alumnos y padres de familia donde presentan observaciones generalizadas con respecto a la labor desarrollada durante el año y donde se mide mayormente la aceptación de los alumnos y padres hacia el docente, que los mismos procesos educativos. Al hablar de evaluación no solo se debe tener en cuenta la opinión que los estudiantes ofrecen ya que esta se basa solamente en percepciones que carecen en su mayoría de cierto grado de objetividad, que ofrecen poca información a un profesor específico y que en general la tendencia es que cuando los profesores reciben los resultados de este tipo de evaluación no se sienten aludidos, y no realizan cambios profundos en la manera de concebir y desarrollar sus prácticas. Así mismo, es importante determinar cuál es el grado de relación existente entre el perfil del profesor que se ha diseñado para una escuela adventista y lo que la encuesta indaga al momento de evaluarlo; de esta manera, se podrá seguir avanzando y trabajando en la consolidación de nuestro modelo de educación Adventista.

No es que sea problemático medir la aceptación de los alumnos hacia los docentes, ya que aprender es un ejercicio que también relaciona la simpatía que un profesor puede generar en los estudiantes, pero no es el todo, pues hay otros aspectos relacionados con la enseñanza y en cómo aprende la gente. En ese sentido, una encuesta es insuficiente para saber qué tan efectivo es el profesor. Pues dependería de la aceptación de los estudiantes lo que se convierte en algo de tipo popular o de simpatía en contraste con la verdadera realidad. Además no motiva al docente a

mejorar su trayectoria como educador. Es por ello que el trabajo que aquí se presenta no tiene la pretensión de “corchar” al profesor –como se dice coloquialmente, sino proporcionarle a los colegios herramientas para motivar a los docentes a cumplir con su labor sin perder de vista el marco espiritual en el que se circunscribe la filosofía adventista. A su vez, este trabajo busca orientar en la selección de personal de alta calidad y con competencias educativas sólidas, que también se reflejará en la satisfacción del estudiantado al recibir sus clases y de los padres de familia al confiar la educación de sus hijos en nuestras instituciones.

### **Formulación del Problema**

¿Cuál sería la estructura de la evaluación docente en los Colegios Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá fundamentada en la perspectiva teórica de los 360°?

### **Justificación**

Nuestra experiencia personal, primero como estudiantes de educación básica y media, luego como estudiantes de educación universitaria en instituciones educativas adventistas, y posteriormente como docentes en el área de informática, religión y ética y valores, nos permitió percibir, la renuencia del personal docente a ser evaluado, por razones variadas y complejas, propias de cada individuo que van desde la creencia generalizada de ver la evaluación adscrita a un listado de consecuencias negativas, asociadas con sanciones que pueden ir desde el cambio de funciones, modificación o cancelación de un contrato laboral hasta mitos existentes relacionados con el carácter punitivo de la evaluación del profesorado. Así mismo, no hay claridad acerca de los fines que persigue dicha evaluación y las serias dificultades que a juicio a priori, tienen los diferentes esfuerzos aislados de cada institución y su labor, para consolidar un modelo de

evaluación coherente con las características particulares, tanto del modelo educativo adventista y privado. Por otro lado encontramos que las instituciones no cuentan con suficiente conocimiento sobre el tema y esto ocasiona serias dificultades de mejora que opacan los deseos de superación y mejoramiento que puedan llegar a existir como lo orienta el MEN:

La evaluación, como elemento regulador de la prestación del servicio educativo permite valorar el avance y los resultados del proceso a partir de evidencias que garanticen una educación pertinente, significativa para el estudiante y relevante para la sociedad. La evaluación mejora la calidad educativa. Los establecimientos educativos pueden adelantar procesos de mejoramiento a partir de los diferentes tipos de evaluación existentes.

(Ministerio de Educacion Nacional de Colombia, 2010).

Por lo anterior con el deseo permanente de superación, los colegios mencionados están dispuestos a abrir la discusión en cuenta a nuevas alternativas de evaluación para el desempeño docente en línea con los postulados de White (1971) como teórico principal del modelo educativo de la Iglesia Adventista

Al elegir maestros debemos aplicar toda precaución, sabiendo que es un asunto tan solemne como la elección de las personas para el ministerio. Hombres sabios, que sepan discernir el carácter, deben hacer la selección; porque se necesita el mejor talento que se pueda obtener para educar y amoldar la mente de los jóvenes, y para llevar adelante con éxito los muchos ramos de trabajo que han de hacer los maestros en nuestras escuelas de iglesia. Ninguna persona de mente inferior o estrecha debe ser encargada de una de estas escuelas. No pongáis sobre los niños a maestros jóvenes e inexpertos, que no tienen capacidad para manejarlos; porque sus esfuerzos tenderán a la desorganización. El orden

es la primera ley del cielo; y en este respecto toda escuela debiera ser un modelo del cielo.  
(Consejos para los Maestros Padres y Alumnos, p. 166 -167)

Con tales requerimientos, no podría en muchos casos determinarse la idoneidad si no a partir de un sistema de evaluación particularizado para este modelo educativo y enmarcado en los principios bíblicos de las relaciones personales de Mateo 18, como el de amar, valorar, servir, perdonar y redimir. Desde este perfil de maestro es que se justifica la pertinencia y relevancia de esta investigación.

Así mismo, al ser un tema de relevancia nacional en las agendas del sistema educativo colombiano, este ejercicio de investigación puede contribuir en ofrecer un punto de partida también para la reflexión dentro del Sistema Educativo Adventista de Colombia.

### **Viabilidad**

De acuerdo al énfasis de la investigación hay disposición de los directivos de los colegios Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá para realizar el estudio viendo la necesidad de reconsiderar el sistema de evaluación docente.

Por comodidad del grupo investigador al tener acceso a la información de los colegios en estudio y por el carácter de institución religiosa adventista.

Por contar con la orientación de una persona experta a nivel nacional sobre evaluación docente.

Así mismo, el estudio realizado aportará información seria y rigurosa que orientará la posterior toma de decisiones, a un bajo costo económico y con un sustento teórico sólido,

## **Objetivo General**

Diseñar un sistema de evaluación del profesorado para los colegios Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá, que se fundamenta en la declaración sobre la filosofía adventista de la educación.

## **Específicos.**

- Describir el profesorado para los colegios Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá.
- Desarrollar un instrumento escrito que dé cuenta de las cualidades esperadas de un docente para los colegios Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá.
- Apoyar los criterios evaluativos de la docencia ya existentes en los colegios Adventistas del Norte y Emmanuel en Bogotá.

## **Delimitaciones**

Esta investigación se limitará al diseño de un sistema evaluativo de colegios con filosofía de educación Adventista, aprobadas oficialmente por la organización Adventista y acreditados por la AAA (Agencia Acreditadora Adventista). Se tomará como base el Colegio Adventista del Norte ubicado en la Carrera 70G # 71-18, y el Colegio Adventista Emmanuel ubicado en la avenida 12 sur 18-33 Bogotá, D.C. Teniendo en cuenta que esta investigación se desarrollará en los siguientes meses (septiembre, octubre, noviembre del año 2014 y febrero, marzo, abril y mayo del 2015)

## **Limitaciones**

La escasa bibliografía sobre la evaluación del profesorado para instituciones confesionales adventistas. Para ello se ha buscado asesoría e indagaciones en diferentes instituciones, bibliotecas y expertos en modelos aplicados sobre dicho tema.

## **Supuestos de la investigación**

Las investigadoras no se suponen ajenas a la realidad del objeto, es decir las investigadoras se relacionan con el objeto a saber en el presente trabajo, es el sistema de evaluación docente siendo abordado desde un análisis cualitativo que permita la posterior triangulación de la información junto con la teoría encontrada. La información base del estudio será extraída de algunos agentes externos e internos de las instituciones educativas para las que se desarrollara esta propuesta, es decir, expertos ajenos a la institución y personal que depende directamente de la misma, buscando objetividad en la investigación. Esto armoniza con la Filosofía Adventista de la Educación, tal como se lee en el Sistema de Investigación de la UNAC (2013): “La investigación científica abre vastos campos de pensamiento e información, a los verdaderos sabios. Los caminos de Dios, como son revelados en la naturaleza y en su trato con los hombres, constituyen un tesoro para cada alumno de la escuela de Cristo”.

El método utilizado está acorde con el Sistema de Investigación de la UNAC.

## **Definición de términos**

Algunos de los términos más usados en este trabajo de investigación son:

### **Caracterización.**

El Diccionario de la lengua española (2005) lo precisa como “la determinación de los atributos peculiares de una persona o cosa, de modo que se distinga claramente de las demás”. Apoyando este término Sánchez A., (2010). Dice que “es una fase descriptiva con fines de identificación”. Entonces en la presente investigación se tomara como definición del perfil.

### **Diseño educativo.**

Según (Antezana, 2013) Es “seleccionar y ordenar contenidos, preparar la secuencia de actividades, producir la guía del instructor y los materiales que usarán”. Es decir el diseño educativo es el proceso de producción que se usará en la institución en el proceso de evaluación.

### **Evaluación.**

El Diccionario de la lengua española (2005) la define como. “Cálculo, valoración de una cosa”. Ampliando este término Orozco (2010) mencionando a Fermín dice que es: “valorar conocimientos, actitud o rendimiento de una persona o un servicio”. Para el grupo de investigación es el proceso sistemático de control de resultados.

### **Desempeño.**

El Diccionario de la lengua española (2005) la explica como: “La realización de las funciones propias de un cargo o trabajo”: Y según el Diccionario Manual de la Lengua Española Vox (2007) “Realización por parte de una persona, un grupo o una cosa de las labores que le corresponden”. Para nosotras es la habilidad de ejercer una actividad propuesta.

### **Triangulación de datos.**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010) es la utilización de diferentes fuentes y métodos de recolección” Confirmando lo dicho anteriormente: Benavides M, Gómez C (2005) se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno. Para nosotras será el método de la recolección de datos en la investigación.

### **Agentes externos.**

Para efectos de esta investigación los agentes externos son personas expertas que no tiene vínculos ni laborales, ni personales con las instituciones CAN y CAE.

### **Agentes internos.**

Para efectos de esta investigación los agentes internos son profesores que laboran en la instituciones CAN y CAE y fueron escogidos por sus cargos o los diferentes tiempos de antigüedad.

### **Impacto del Proyecto**

Este proyecto busca mejorar la calidad educativa de las instituciones CAN y CAE, ya que por medio de este instrumento se puede detectar las fortalezas y debilidades en el proceso de enseñanza – aprendizaje, para generar cambios significativos en el accionar docente, que afecten a la sociedad en general.

## **Capítulo Dos –Marco Teórico**

En este capítulo se mirará los antecedentes de forma general sobre la evaluación del profesorado, luego desarrollaremos los conceptos, definiciones y teorías que se han seleccionado para apoyar los datos del problema a investigar. Seguidamente se describen las características, condiciones del entorno y la población relacionada con el problema de investigación, dando una descripción de las instituciones CAE y CAN en donde se lleva a cabo la investigación y terminaremos el capítulo con la normatividad relacionada con el tema.

### **Antecedentes**

De manera general la evaluación institucional para los docentes, según Salazar (2008) surge en 1960 y se basa en el desarrollo organizacional de las empresas que busca aumentar la eficiencia en las organizaciones. De este modo, se busca en el campo educativo la calidad, excelencia y competencia en la labor docente; sin embargo, vale la pena resaltar que al adaptar esta perspectiva organizacional a los establecimientos escolares, esta debe satisfacer ciertas condiciones en el marco de cada institución que decida adaptarla.

En la actualidad el MEN ha comenzado a plantearse este debate en el marco de las políticas de calidad educativa del gobierno nacional con miras a una reforma a los actuales sistemas de evaluación del profesorado colombiano que claramente cada vez son más criticados; un ejemplo de ello lo han venido constituyendo encuentros académicos de diferente índole, por ejemplo, “Ajustes a los sistemas de evaluación docente” realizado por el MEN con sede en la Universidad Externado de Colombia en junio del 2014 y el encuentro de “Evaluación y Calidad Educativa” realizado por la Secretaría de Educación en septiembre del año 2013.

A continuación se hará alusión solamente a algunas investigaciones encontradas que abordan este tema haciendo mención a los modelos más destacados en la literatura. Estas investigaciones buscan dar luz respecto a lo que podría considerarse un buen docente y parten de la premisa de que para desarrollar una propuesta de evaluación de esta índole es necesario partir de un esfuerzo de definición (local o contextual) de lo que se espera sea un buen profesor.

Montoya y Ramírez (2013) citando a Scriven (1988) afirman que “un buen docente es aquel que se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas”. Así mismo destacan los elementos para la evaluación de profesores que menciona Scriven: conocimiento de la materia, competencias de instrucción, competencias de evaluación, profesionalidad y otros deberes con la escuela y la comunidad. Por otro lado, estas autoras elaboran una síntesis de los cinco modelos de evaluación del profesorado que Scriven presenta en su texto: Modelo de supervisión, modelo de evaluación por pares o colegiados, modelo de valoración por “consumidores”, modelo de entrevista y finalmente modelo de evaluación del docente por resultados del aprendizaje de los estudiantes. Esta última llama particularmente la atención porque es un ente externo quien realiza la evaluación de los contenidos de la materia para evaluar al profesor, un ejemplo de esto usualmente lo encontramos asociado a las pruebas estandarizadas. Aunque esta investigación aporta de forma considerable al campo de la evaluación de la docencia solamente está centrada en las funciones y deberes del maestro en instituciones públicas; sin embargo, la investigación que aquí se propone pretende aportar a la evaluación docente en cuanto al perfil del profesor en instituciones cristianas adventistas, lo cual marca una gran diferencia en cuanto a la filosofía y forma de concebir la evaluación.

Del mismo modo Montoya y Ramírez (2013) en su revisión aluden a otro artículo que habla sobre la evaluación del docente escrito por Marzely (1992). Aunque este trabajo data de hace más de veinte años, hemos hecho alusión aquí a él, dado su aporte en términos de recoger, organizar y caracterizar en seis teorías y/o modelos al “buen docente”. Esta caracterización puede servir como un marco de referencia para analizar las propuestas que iremos encontrando a lo largo del desarrollo del estudio. Entre los modelos que Marzely señala encontramos: el modelo centrado sobre los rasgos o factores, modelo centrado sobre las habilidades, modelo centrado en las conductas manifiestas en el aula, modelo centrado sobre el desarrollo de tareas, modelo centrado en los resultados, modelo basado en la profesionalización. Este autor amplía la visión respecto a lo que podría esperarse del trabajo docente ya que de manera predominante lo que se encuentra son evaluaciones o instrumentos de evaluación centrados en los rasgos de la personalidad del profesor o en el cumplimiento de deberes específicos que además carecen de fundamentos teóricos explícitos acerca de su construcción. De este modo, cumplir con los criterios de evaluación docente exigidos resulta beneficioso sólo para unos pocos, aquellos que tengan cierto estilo de personalidad o aquellos que cumplan con ciertos deberes establecidos en el contrato. Dentro de nuestra propuesta de investigación consideramos que este criterio es útil como parte de la evaluación pero no se constituye como el todo de la misma.

Por otro lado en el informe escrito por Murillo (2007) se realiza un estudio aplicado a 50 países de América Latina y Europa cuya principal conclusión es que todos los sistemas de evaluación del desempeño docente poseen dos propósitos elementales: perfeccionar la calidad de la enseñanza teniendo una evaluación de tipo formativo y obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.), atendiendo este último a propósitos de tipo sumativo.

Este escrito comenta que el ejercicio de la carrera docente en Colombia está ligado a la evaluación permanente en tres aspectos fundamentales que justifiquen la permanencia del profesor en el cargo: idoneidad, calidad y eficiencia y sirvan para verificar los ascensos en el escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales. Aunque este trabajo presenta una panorámica valiosa de la región, es claro que solamente se restringe a la evaluación en la educación pública, dejando de lado posibles experiencias interesantes en el sector privado y religioso adventista como lo es el enfoque de este trabajo. En consecuencia, pretendemos avanzar aportando a un campo de investigación poco documentado en el medio de la educación adventista.

### **Desarrollo teórico**

Montoya y Ramírez (2013) citan a Ory expresando que:

“En los últimos años la evaluación de los docentes en las instituciones ha dejado de ser un actividad informal realizada por los directivos para convertirse cada vez más en una actividad formal, sistemática y de múltiples enfoques que hace uso de gran variedad de métodos tales como encuestas, autoevaluaciones, observaciones entre colegas, revisión de documentos y medición de resultados”.(p.282)

Esto ha hecho que la evaluación sea más confiable en las instituciones educativas y se vuelva una práctica constante e importante en su sistema de gestión de calidad.

De acuerdo a lo planteado en este estudio vale la pena resaltar los avances de la evaluación docente a través de los años para darnos cuenta que este desarrollo ha influido en las diferentes generaciones de maestros haciéndolos más sensibles en cuanto al evaluar y ser

evaluado como un proceso que permite que tanto las instituciones como el personal que labora en él sea más adecuado; sin embargo, parte de la caracterización de los sistemas de evaluación existentes en el CAE y en el CAN nos dará información sobre cuánto de esto es real en estas instituciones educativas.

En la actualidad es importante considerar que los métodos de evaluación son necesarios para mejorar procesos ya sea en organizaciones o en este caso al incorporarlo a un proceso educativo. En este trabajo de investigación se ha tenido como referencia el modelo evaluativo 360° creado inicialmente para las organizaciones dedicadas a prácticas comerciales y por las políticas de evaluación generalmente han venido siendo realizadas directamente por los equipos directivos, que finalmente son los que toman la decisión. Sin embargo, los profundos cambios en las estructuras organizativas han provocado que cada vez en más empresas y organizaciones no sólo se tengan en cuenta las opiniones de los directivos sino que se incluyan en el proceso de evaluación los puntos de vista de los compañeros de la persona evaluada, así como la de subordinados, colaboradores, clientes, e incluso la que el propio individuo tiene sobre sí mismo; este proceso de evaluación del desempeño es conocido como evaluación de 360° o evaluación integral (Edwards y Ewen (1996), Marshall (1999), Gómez Mejía, Balkin y Cardy (2001, Cap. 7), Vázquez Inchausti y García-Tenorio Ronda (2004).

La evaluación 360° o feedback según Alles M. (2005) “es una herramienta para el desarrollo de los recursos humanos” (p. 142), donde el personal docente “es evaluado por todo su entorno” (p.145). Dicha evaluación “consiste en que un grupo de personas valore a otras” (p.146) a través de una serie de ítems o variables definidos teniendo en cuenta “los comportamientos observables en el desarrollo diario de su práctica profesional” (p.146). Para el caso específico de la evaluación docente, es preciso tener en cuenta el perfil de cada grupo de

personas que aportará en el proceso de evaluación (estudiantes, profesores pares, directivos, etc.).

“Cuanto mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema”.

(p.145). Porque es que como lo diría Stein (2015) refiriéndose a la evaluación 360°: “la suma de las subjetividades de las opiniones de diferentes sujetos generan objetividad”.

En la evaluación del desempeño de directivos, docente y alumnos de colegios e instituciones confesionales ya sean de básica o nivel superior se tiene en cuenta, cada vez más, las opiniones, generalmente cualitativas, no solo de directivos, sino de colaboradores y padres de familia, así como de la propia autoevaluación (Evaluación de 360°). En este trabajo proponemos un marco flexible para llevar a cabo la caracterización y diseño de un sistema de evaluación para colegios adventistas donde por medio de la herramienta evaluativa 360° se pueda indagar y proponer avances en el proceso evaluativo docente de cada institución donde la evaluación sea vista como un proceso de mejoramiento y no como un instrumento para descalificar al docente.

Actualmente la evaluación también busca atender al interés de la sociedad por mejorar la educación y de mayor rendición de cuentas por parte de las instituciones, a este último propósito lo representa todo un movimiento de evaluación que está basada en resultados. Consideramos que dentro de las instituciones adventistas es importante incorporar lo mejor de los modelos que van de acuerdo a nuestra filosofía con el fin de ser mejores cada día y estar al nivel de los estándares competitivos exigidos por los lineamientos en materia de educación que tiene el país. Un ejemplo de ellos lo constituye el Ministerio de Educación Nacional (MEN) (2014) que ve la evaluación docente como un compromiso nacional para la calidad de la educación, propiciando “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” (párr. 6). Además

expresa que debe constituirse en “una herramienta invaluable para el mejoramiento”, trazando estrategias nacionales “que conduzcan a la adquisición y el desarrollo efectivo de las competencias que requieren nuestros maestros y maestras para los niños, niñas y jóvenes”. (Párr. 7).

### **Contextualización**

La investigación realizada tendrá como referencia los colegios Adventistas CAN y CAE de la ciudad de Bogotá.

### **Filosofía de la Educación Adventista.**

Esta sección fue recopilada de la declaración sobre la Filosofía Adventista de la Educación: (2003).

La filosofía adventista de la educación es Cristocéntrica. Los adventistas del séptimo día creen que, bajo la dirección del Espíritu Santo, el carácter y los propósitos de Dios pueden entenderse tal como están revelados en la naturaleza, la Biblia y en Jesucristo. Las características distintivas de la educación adventista —basadas en la Biblia y en los escritos de Elena White—destacan el propósito redentor de la verdadera educación: restaurar a los seres humanos a la imagen de su Hacedor.

Los adventistas creen que Dios es infinitamente amante, sabio y poderoso. Él se relaciona con los seres humanos de manera personal y presenta su propio carácter como la norma fundamental para la conducta humana y su gracia como el medio de restauración. Los adventistas reconocen, sin embargo, que los motivos, los pensamientos y la conducta de la

humanidad se han alejado del ideal de Dios. La educación, en su sentido más amplio, es un medio para que los seres humanos restablezcan su relación original con Dios.

Actuando de manera unificada, el hogar, la escuela y la iglesia cooperan con los agentes divinos a fin de que los estudiantes se preparen para ser ciudadanos responsables en este mundo y lleguen a ser ciudadanos del mundo venidero.

La educación adventista imparte más que un conocimiento académico. Promueve el desarrollo equilibrado de todo el ser espiritual, intelectual, física y socialmente. Se extiende en el tiempo hasta abarcar la eternidad. Fomenta una vida de fe en Dios y de respeto por la dignidad de cada ser humano; procura la formación de un carácter semejante al del Creador; estimula el desarrollo de pensadores independientes en vez de meros reflectores del pensamiento de los demás; promueve una actitud de servicio al prójimo motivado por el amor, en lugar de la ambición egoísta; fomenta el desarrollo máximo del potencial de cada individuo; e inspira a valorar todo lo verdadero, bueno y bello. (Iglesia Adventista del Séptimo Día, 2013, p. 2)

Otras citas importantes sobre la educación y los docentes de White (1912) que aportan a la filosofía adventista son:

“Al Maestro le ha sido confiada una obra muy importante, una obra a la cual no debe dedicarse sin una preparación cuidadosa y cabal. Debe sentir el carácter sagrado de su vocación, y dedicarse a ella con celo y devoción. Cuanto más conocimiento verdadero tenga, tanto mejor hará su obra. El aula de clase no es lugar para hacer una obra superficial. Ningún maestro que se satisfaga con un conocimiento superficial alcanzará un alto grado de eficiencia... Los que aceptan la responsabilidad de enseñar deben progresar incesantemente, deben avanzar paso a paso en la eficiencia.”(p.220, 221)

Que privilegio y que responsabilidad la de los maestros adventistas que deben hacer todo que lo está a su alcance para desarrollar su tarea de manera íntegra, además de vivir en constante aprendizaje y superación personal para dar lo mejor en su enseñanza y en su vida, haciendo de la educación, un compendio de todo el ser, en su ciclo de vida, desarrollando armoniosamente las capacidades físicas, mentales y espirituales, además “una preparación para el gozo de servir en este mundo, para un gozo superior proporcionado por un servicio más amplio en el mundo venidero. (White, 1912, p. 13)

### **Marco Institucional**

El trabajo de investigación se realizará en los dos colegios de educación básica y media que tiene la Iglesia Adventista Del 7° Día en Bogotá.

La siguiente información fue tomada del manual de convivencia de los colegios investigados.

#### **Colegio Adventista Emmanuel.**

El Colegio Adventista Emmanuel de propiedad de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, Asociación Sur de Bogotá.

#### ***Reseña Histórica.***

Inicia sus labores en el año 1940. En el año 1969 las directivas del plantel legalizan sus estudios. En 1976 entrega la primera promoción de bachilleres y a partir del año 1991 cambia el nombre de Colegio Emmanuel por Colegio Adventista Emmanuel. Es una institución de carácter privado y reconocida oficialmente mediante resolución N° 7447 del 13 de noviembre de 1998,

con registro en el DANE No. 311001002991 y con inscripción ante la Secretaría de Educación 1140.

***Misión.***

El “Colegio Adventista Emmanuel” es una institución de educación formal, que enmarcada en la filosofía de la educación cristiana Adventista, presta sus servicios en los niveles de pre-escolar, básica y media; que bajo la influencia del Espíritu Santo, glorifica a Dios, aportando líderes espirituales, intelectuales, morales y con alto compromiso de servicio, para que vivan una experiencia personal y transformadora con Cristo que los capacite como discípulos para compartir el evangelio con toda persona.

La misión se trabajará a través de:

- Indeclinable compromiso con la Filosofía de la educación Cristiana Adventista.
- Educación de Alta calidad.
- Altos niveles de competitividad y servicio.
- Sistema administrativo y liderazgo eficiente y eficaz.
- Utilización sabia de los recursos del sistema.

***Visión.***

Cada miembro de la comunidad educativa del Colegio Adventista Emmanuel preparado para el reino de Dios.

### ***Objeto Social.***

Institución de educación formal, que se basa en la filosofía de la educación Adventista, presta sus servicios en los niveles de pre-escolar, básica y media.

### **Colegio Adventista del Norte.**

Colegio Adventista del Norte pertenece a la Iglesia Adventista del Séptimo 7° Día - Sección Asociación del Alto Magdalena y es parte de la red mundial educativa de la Iglesia Adventista del Séptimo Día.

### ***Reseña Histórica.***

El Colegio Adventista del Norte está ubicado en la parte noroccidental de Bogotá D.C. En la carrera CRA 70 C bis N° 71 - 03 (Oficinas) y carrera N; 71-04/18. Propiedad de la Asociación del Alto Magdalena de los Adventistas del Séptimo Día; Pertenece a la Zona Décima y a la Alcaldía local de Engativá. Y ofrece desde el nivel preescolar (Jardín y Transición), el nivel de básica y media orientando la formación en Valores.

Siendo conscientes de la necesidad de brindar educación Cristiana a la comunidad, en el año de 1976 los miembros de la iglesia Adventista del distrito de Sarón tuvieron el deseo de fundar un colegio; solicitando apoyo de los feligreses y amigos de la comunidad.

Se dio inicio a este proyecto educativo con los docentes Miguel Hurtado y Betty Alférez, con los cursos de primero a tercero. En 1984 la Institución denominada Colegio Integral de Enseñanza Cristiana (CIDEC) ofrece el nivel de Básica Primaria (1° a 4°), mediante Resolución N° E736 del MEN del 2 de octubre de 1984, bajo la dirección del Lic. Hernán Córdoba Quintero. En 1987 se obtiene la Licencia de iniciación de labores para el Grado 5°, mediante Resolución

Nº. 003607 del MEN del 28 de septiembre, bajo la dirección del Lic. Enrique Hurtado. El nombre actual, Colegio Adventista Del Norte (C.A.N), se recibe en 1992 bajo la dirección de la Lic. Jenny Villarreal. En 1999 bajo la dirección de la Lic. Amanda López Torres, la Secretaría de Educación ratifica la ampliación a partir de 1998 para el grado 6o y en 1999 para el grado 7º, bajo la Resolución 3052 del mismo año.

Bajo la dirección de la Lic. Mireya Flórez Granados se da inicio al grado octavo en el año 2002, quien presentó la propuesta para la aprobación de los grados 8o y 9o, obteniéndose un permiso provisional mediante un reconocimiento académico para los años 2002 y 2003 mediante las resoluciones 4000 del 10 de diciembre del 2002 y 3779 del 12 de diciembre del 2003. Se implementó el énfasis en la línea comercial para brindar un mayor desempeño de nuestros estudiantes ante la sociedad. Durante el año 2003 la institución creció notablemente, pues la Asociación del Alto Magdalena motivada por la administración adquirió una casa ubicada en la Cra. 70c bis No. 70a - 45, ubicada al respaldo de las instalaciones iniciales del colegio, se adecuó para el mejor funcionamiento de la Institución y, meses siguientes se hizo una notable inversión para la adquisición de una bodega contigua al Colegio en la Cra 70g N° 71-04 para un Coliseo - Polideportivo; para el mejor aprovechamiento de la comunidad educativa. Estas adquisiciones apuntaron para la meta más alta de todas, ampliar la cobertura hasta el grado once.

El Lic. Didier Alexander Vásquez recibió la rectoría del Colegio Adventista del Norte, para el año 2004 quien amplió la cobertura de los grados décimo y undécimo en los años 2004 y 2005 respectivamente bajo la misma figura provisional de reconocimiento académico bajo las resoluciones 1908 del 4 de mayo de 2005 y la 1687 del 9 de mayo de 2006. El Colegio Adventista del Norte celebró la graduación de su Primera Promoción en la cual el Pastor Héctor

Julio Arias presentó el discurso académico. Allí, se presentó la ¡Primera Promoción De Bachilleres!, “Clase 2005” con nueve graduandos.

En el año 2006, gracias a la Asociación del Alto Magdalena, se compraron dos casas contiguas al Colegio. En mayo del mismo año fue nombrado como Rector del Colegio, el Especialista Víctor Manuel Cabrera Gutiérrez quien junto con la Asociación del Alto Magdalena, gestionó la Licencia de Construcción para la creación de la nueva planta física de la institución, Los planos de la nueva construcción fueron propuestos por el arquitecto Manuel González y la Asociación del Alto Magdalena. Finalmente, el 4 de Diciembre de 2008 el colegio recibió la aprobación definitiva de los grados jardín, octavo, noveno, décimo y undécimo bajo la resolución N° 10-016, lográndose la aprobación oficial de la institución.

El 13 de abril del año 2009 se inauguró la nueva Planta Física, gracias al apoyo de los administradores de la Asociación del Alto Magdalena; Pr. Gerardo Garzón, Pr. Jaime Perilla, Pr. German Darío Pérez, Raúl Cárdenas, German Pérez V. (QEPD), Yuver Vargas, en cabeza del Pr. Héctor Julio Arias, Presidente, gran gestor del proyecto.

En el mes de abril del año 2009 se recibió la visita de la Agencia Acreditadora Adventista (AAA), de la División En el mes de abril del año 2009 se recibió la visita de la Agencia Acreditadora Adventista (AAA), de la División Interamericana de los Adventistas del Séptimo día, quienes nos certificaron por cuatro años con visita intermedia teniendo en cuenta que la máxima acreditación se otorga por cinco años.

En el año 2010 la institución inicia el proyecto de Bilingüismo con el grado Transición y primero y además queda clasificada de acuerdo a los costos educativos en el régimen regulado. Nivel que se otorga a aquellos colegios que alcanzan un nivel óptimo de calidad.

En el año 2012, fue nombrada como rectora de la institución la Magister Carmen Lilia Gonzales. Se edificó el nuevo restaurante y cooperativa ubicado a la entrada al lado del polideportivo. Adquiere la institución el primer tablero inteligente. Se modifican los baños y las paredes del patio. Durante el año 2013 gracias a la buen gestión, se nombra por parte de la División Interamericana al Colegio Adventista del Norte como candidato a colegio Modelo de la Unión Colombiana del sur.

### ***Misión.***

Glorificar a Dios, y bajo la influencia del Espíritu Santo, guiar a cada miembro de la comunidad educativa del Colegio Adventista del Norte, a una experiencia personal y transformadora con Cristo, que lo capacite como discípulo para compartir el evangelio eterno con toda persona, a través de una educación basada en el desarrollo de valores y una alta calidad académica y formativa.

### ***Visión.***

Cada miembro de la comunidad educativa del Colegio Adventista del Norte, preparado para el reino de Dios y para irradiar en el medio en el que le corresponde actuar, los efectos de una educación cristiana integral.

### ***Objeto Social.***

Institución confesional de educación formal, que se basa en la filosofía de la educación Adventista, presta sus servicios en los niveles de pre-escolar, básica y media. Cuyo lema es Educando para esta vida y la eternidad.

## Marco legal

El ministerio de educación de Colombia reglamenta la evaluación de desempeño docente con el decreto 3782 del 2007, regido por el Decreto Ley 1278 del 2002 en su capítulo IV 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.

En este decreto el ámbito de aplicación es para a los servidores públicos, docentes y directivos docentes de las entidades territoriales certificadas pero no establece normas legales para las instituciones privadas. Sin embargo expresa el concepto, propósitos, principios, periodos, metodologías, etc., que pueden servir como referente al realizar evaluaciones en cualquier institución educativa.

El Ministerio de Educación Nacional asegura: “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.”

Los colegios de la investigación pertenecen a la División Interamericana y en entrevista personal con Pr. Gamaliel Flórez<sup>1</sup> se nos dice que esta entidad da los grandes parámetros y las uniones deben contextualizarse por medio de un documento que se denomina "código de educación", el cual sirve de guía a los colegios para redactar sus propios documentos. La verdad es que tener un documento global no es muy práctico ya que cada institución tiene su propio perfil, misión, visión y objetivos. Además de eso, hay diferentes modalidades lo cual cuenta a la

---

<sup>1</sup>Director del departamento de Educación División Interamericana

hora de una evaluación. Nos remite a hablar con el Pr. Héctor Arias<sup>2</sup> para lo concerniente al código de educación de la Unión Colombiana del Sur, quien nos facilita el Manual de Procedimientos y Operaciones del SEAC<sup>3</sup> donde expresa el perfil del docente y el sistema de evaluación de los docentes para el Colegio Adventista Emmanuel y el Colegio Adventista del Norte.

Las características esenciales que debe tener un maestro cristiano al servicio del SEAC, serán las siguientes:

- Conocimiento de Dios y comprensión del plan de salvación.
- Preocupación constante por una creciente y adecuada relación con el Señor.
- Estudio sistemático de la Palabra de Dios.
- Constante búsqueda del Señor a través de la oración.
- Anhelo creciente de reflejar ante sus alumnos el carácter de Cristo.
- Conocimiento y experiencia vivencial de los principios y lineamientos de la filosofía educativa cristiana adventista.
- Búsqueda permanente de nuevas verdades educativas en la Biblia, en el Espíritu de Profecía y en la literatura cristiana.
- Preocupación por que los principios y valores de la filosofía educativa sean asimilados por sus alumnos a través de métodos y estrategias adecuados.
- Comprensión de que el objetivo primario de la educación es restaurar la imagen de Cristo en el estudiante.

---

<sup>2</sup>Director del departamento de Educación de la Unión Colombiana del Sur

<sup>3</sup>Sistema Educativo Adventista de Colombia

- Promoción en sus estudiantes de la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas como consecuencia de un carácter cristiano.
- Manifestación y promoción de un espíritu de servicio desinteresado como elemento fundamental de la práctica educativa.
- Entendimiento de que con Cristo como fundamento, el estudiante será el centro del proceso educativo.
- Manejar un trato cristiano, amistoso, cortés y colaborador con los padres, los alumnos, los compañeros y con los demás miembros de la comunidad educativa.
- Miembro activo de la Iglesia Adventista.
- Identidad y compromiso con los principios y los valores de la Iglesia Adventista.
- Apoyo y sostenimiento del programa de la Iglesia.
- Participación activa en el desarrollo de las actividades de la comunidad adventista.
- Apoyo con su asistencia y liderazgo a las actividades propias de la Iglesia.
- Enseñanza, a través de su ejemplo, de los esenciales que predica la Iglesia y que, según ella, son factores determinantes del crecimiento cristiano.
- Comprensión y aceptación de la misión y los objetivos institucionales.
- Compromiso evidente con el programa integral de la institución.
- Apoyo y respaldo a las autoridades institucionales.
- Atención y cumplimiento con responsabilidad y puntualidad de las funciones que le sean asignadas como también de las pólizas y normas Institucionales
- Ejemplificación del reglamento de la institución para promover y exigir su cumplimiento por parte de los alumnos.
- Espíritu corporativo para realizar trabajo en equipo.

- Apoyo efectivo y permanente a la administración en lo referente al compromiso de los padres y los estudiantes en el cumplimiento de sus responsabilidades con la institución.
- Apoyo a los padres, a los alumnos y a la institución, a través de un programa de visitación a los hogares de los estudiantes.
- Constituirse en elemento esencial para la buena imagen de la institución, del reclutamiento de estudiantes, el control de cartera y demás elementos de la productividad institucional.
- Conocimiento, aptitudes y actitudes para desarrollar de manera exitosa el proceso educativo.
- Conocimiento básico de las teorías del aprendizaje y las estrategias de enseñanza.
- Práctica del aprendizaje por modelamiento como estrategia esencial del proceso educativo.
- Conocimiento y aplicación de la integración de la fe con el aprendizaje en su práctica educativa.
- Asumir una actitud positiva hacia el cambio, y un espíritu innovador y creativo.
- Instrumentación de su actividad pedagógica con tecnología que facilite y optimice el proceso educativo.
- Actitud investigativa que le permita incursionar en nuevos campos del saber, del conocimiento y de la praxis.
- Preocupación permanente por aplicar nuevas y más eficientes estrategias de aprendizaje.
- Verdadero especialista del área o conocimiento en el que se desempeñe.
- Atención para detectar e incluir en su práctica educativa, los descubrimientos, los avances y toda innovación que sean propios de su campo de trabajo.

- Actualización en las metodologías, estrategias y formas de trabajar el área o conocimiento que sean objeto de su función.

“La evaluación de los docentes y de los funcionarios del SEAC tiene como propósito el mejoramiento continuo de la persona y de la organización. Además estará regulada por el Sistema de Supervisión de la Instrucción que ha sido aprobado por la Junta del SEAC. Las áreas de evaluación serán: La preparación y actualización profesional, la experiencia, la evaluación del desempeño, la productividad. El proceso de evaluación será de carácter dinámico y permanente. Los resultados del proceso de evaluación serán presentados, discutidos y entregados al docente por el director, y serán archivados en la hoja de vida para hacer un seguimiento de su proceso de mejoramiento.” (Díaz, 2011 p.140)

## **Capítulo Tres – Diseño Metodológico**

En este capítulo se presenta la metodología a seguir en la investigación empezando por el plan de trabajo exponiendo cada una de sus tres fases que son recolección de datos cualitativos, análisis de los datos e informes de los resultados. Seguidamente se hablará de las técnicas de recolección de información, el cronograma y terminaremos con el presupuesto propuesto.

### **Plan de Trabajo**

Esta investigación es cualitativa porque se inscribe en el propósito del estudio que es entender e interpretar una realidad de manera particular: la de la evaluación docente de dos instituciones adventistas de la ciudad de Bogotá. En correspondencia con este propósito, nuestros métodos de recolección de datos estuvieron dirigidos por aquellas herramientas que nos permitieron capturar en detalle la manera cómo funciona la evaluación en el CAN y en el CAE. La observación, la entrevista e indagación de documentos fueron, y estos son las técnicas principales de recolección de datos para este tipo de investigación.

Para obtener la caracterización y diseño de un sistema de evaluación del profesorado para los colegios CAN y CAE en Bogotá, la aproximación de la realidad se hizo en tres fases: recolección de datos cualitativos y procesamiento de la información, luego análisis de los datos y por último la elaboración de un informe de resultados. Lo anterior fue basándonos en ciclo metodológico propuesto por Hernández, et al. (1991).

### **Recolección de datos cualitativos.**

Esta primera fase ayuda a comprender la importancia de la información que utilizaremos y de acuerdo con Hernández et al. (2010) se utilizaron varias fuentes de información: para este caso particular hemos elegido a directivas generales del sistema educativo adventista a nivel de Inter-américa, directivas de las instituciones CAE y CAN y una muestra de profesores de ambos colegios. Dado el propósito principal de estudio de entender a profundidad el fenómeno de evaluación de la docencia en los dos colegios, nos amparamos en un enfoque cualitativo de la investigación como lo afirma Hernández et al. (2010) que nos permita obtener mayor “riqueza, amplitud y profundidad” (p.439) de los datos recolectados.

Comentando acerca de la recolección de datos, Hernández et al. (2010) explica que “ocurre en los ambientes naturales y cotidianos de los participantes o unidades de análisis” (p.409) por eso la metodología que utilizaremos residirá en triangulación de datos que se efectuó en tres etapas: aproximación, construcción de instrumentos e inmersión Profunda.

#### ***Etapa 1: Aproximación.***

Esta etapa se desarrolló en dos, una etapa de aproximación inicial donde cada una de las investigadoras hará contacto con el personal directivo de la institución para presentar verbalmente la intención investigativa, Olga Judith Sánchez se encargará de hablar en el CAE y Esther Velosa en el CAN, enterarlos de los beneficios de la investigación y gestionar todo lo referente a los procedimientos necesarios para formalizar la solicitud. Continuamos en una aproximación avanzada que Hernández et al. (2010) llaman inmersión inicial donde se llevó a cabo algunas conversaciones informales con los participantes acercándonos al objeto de estudio.

Igualmente buscamos posibles libros o documentos donde podamos realizar investigación documental.

### ***Etapa 2: Construcción de instrumentos.***

Luego de haber realizado un acercamiento a los agentes internos y externos, y haber obtenido su consentimiento para participar en el estudio, realizamos la construcción de instrumentos de los guiones para las entrevistas semi-estructuradas cuyo propósito fue obtener sus testimonios respecto a lo que conciben como calidad docente en una institución adventista, sus percepciones de los actuales sistemas de evaluación de la docencia en las instituciones en las que laboran y sus propuestas de mejoramiento a los sistemas de evaluación del profesorado. También se elaboraron las preguntas con las cuales hicimos la investigación documental.

### ***Etapa 3: Inmersión profunda.***

En esta etapa haremos las entrevistas semi-estructuradas, con los participantes internos y externos que hemos seleccionado, además haremos la investigación documental.

### **Análisis de información.**

En esta segunda fase se dividirá en cuatro partes: primero, sistematización y procesamiento de la información; segundo, reflexiones e impresiones obtenidas en los diferentes momentos de contacto con los participantes. Tercero, realización de categorías de análisis sobre los testimonios obtenidos y por último, un análisis detallado de esos datos a la luz del marco teórico que hemos construido. Teniendo en cuenta “un análisis sistemático con secuencia y orden” (Álvarez, 2005, pág. 144)

### **Informe de resultados.**

La tercera y última fase consiste en dar a conocer los resultados derivados de la información aportada por los agentes internos y externos. La socialización se realiza en primer lugar con los directivos de la institución, luego con los docentes, seguidamente en la sustentación del proyecto especial de grado.

### **Recolección de Información**

La información para la siguiente investigación se recolectará a través de dos formas, una la entrevista y otra a través de una revisión de los documentos existentes en ambas instituciones.

#### **La entrevista.**

Conceptualizando Pérez (2009) citando a Kerlinger, (1985), “la entiende como una confrontación interpersonal, en la cual una persona (el entrevistador) formula a otra (el respondiente) preguntas cuyo fin es conseguir contestaciones relacionadas con el problema de investigación”. (p. 2). Es decir, este método ubica al experto investigado formulándole preguntas que en su respuesta aportaran datos de interés a la investigación.

Basadas en lo escrito por Peláez et al (S/F) al mencionar tres tipos de entrevista según su estructura y diseño:

Estructurada: El investigador planifica previamente las preguntas mediante un guion preestablecido, secuenciado y dirigido, por lo que dejan poca o ninguna posibilidad al entrevistado de réplica o de salirse del guión. Son preguntas cerradas (si, no o una respuesta predeterminada).

Semiestructurada: Se determina de antemano cual es la información relevante que se quiere conseguir. Se hacen preguntas abiertas dando oportunidad a recibir más matices de la respuesta, permite ir entrelazando temas, pero requiere de una gran atención por parte del investigador para poder encauzar y estirar los temas. (Actitud de escucha)

No estructuradas: Sin guión previo. El investigador tiene como referentes la información sobre el tema. La entrevista se va construyendo a medida que avanza la entrevista con las respuestas que se dan. Requiere gran preparación por parte de investigador, documentándose previamente sobre todo lo que concierne a los temas que se tratan. la estructura dada (p.3-4)

Trabajaremos la segunda donde nos apoyaremos en preguntas abiertas ya elaboradas, así el entrevistado tiene libertad para opinar. Además ejecutaremos la entrevista profunda como un tipo de entrevista abierta “de carácter holístico, en la que el objeto de investigación está constituido por la vida, experiencias, ideas, valores y estructura simbólica del entrevistado aquí y ahora.” (Galindo, 1998, p.299).

Se escogió el método de entrevista porque permite capturar con mas detalle la información de la realidad de como funciona en las dos instituciones.

La entrevista estará diseñada para analizar los ítems de la evaluación del desempeño docente y captar información de agentes externos (Directores de educación de Asociaciones, Unión y División, especialistas en evaluación), como lo muestra la Tabla 1 y los agentes internos (rectores, coordinadores y profesores), como lo muestra la Tabla 2.

Tabla 1. *Agentes externos*

<b>NÚMERO</b>	<b>CARGO O TÍTULO</b>
Experto 1	Director de Educación de la División Interamericana.
Experto 2	Director de educación de Unión Colombiana del Sur.
Experto 3	Director de educación de Asociación Sur Bogotá.
Experto 4	Director de educación de Asociación del Alto Magdalena.
Experto 5	Candidata a doctora en educación y tesis doctoral en evaluación de la docencia en educación superior universitaria, magister en educación, línea de investigación evaluación del aprendizaje de las matemáticas, evaluación de programas educativos de la Universidad de los Andes.
Experto 6	Doctor en Educación-PhD, Acentuación en Administración Educativa. Autor del Manual de Procedimientos y Operaciones SEAC <sup>4</sup> .
Experto 7	Magister en docencia de las matemáticas cuya línea de investigación educación estadística y proyecto de grado en probabilidad condicional de la Universidad Pedagógica, además magister en educación con énfasis en administración educativa y línea de investigación en administración, cuyo trabajo de grado fue la satisfacción laboral y clima organizacional de los docentes de la unión colombiana del sur de la Universidad de Montemorelos México.
Experto 8	Magister de educación de la pontificia Universidad Javeriana y docente en la facultad de Humanidades de la universidad Pedagógica Nacional.

---

<sup>4</sup> Sistema Educativo Adventista de Colombia.

Tabla 2. *Agentes internos*

NÚMERO	CARGO O TIEMPO LABORAL
Docente 1	Rectora pensionada colegio 1
Docente 2	Rector actual colegio 2
Docente 3	Coordinadora Académica colegio 1
Docente 4	Coordinadora Disciplina colegio 1
Docente 5	Coordinadora Disciplina colegio 2
Docente 6	Capellán colegio 1
Docente 7	Capellán colegio 2
Docente 8	Docente preescolar con 2 años de trabajo colegio 1
Docente 9	Docente primaria menor a 1 años de trabajo colegio 2
Docente 10	Docente preescolar entre 5 a 10 años de trabajo colegio 2
Docente 11	Docente secundaria entre 5 a 10 años de trabajo colegio 1
Docente 12	Docente primaria y secundaria entre de 10 y 15 años de trabajo colegio 2
Docente 13	Docente secundaria entre de 10 y 15 años de trabajo colegio 1
Docente 14	Docente secundaria mayor de 20 años de trabajo colegio 2

### ***Instrumentos y Validación.***

Los instrumentos se construyeron elaborando una entrevista para los agentes internos y externos con seis preguntas de la siguiente manera:

1. ¿Qué perfil debería tener un docente de una institución adventista?
2. ¿Qué áreas considera usted que se debe tener en cuenta al evaluar un docente de una institución adventista?
3. ¿Cuántos ítems debe llevar cada área o sección de la evaluación docente?
4. ¿Con qué frecuencia se debe evaluar a un docente de una institución adventista?
5. ¿Qué uso se le debe dar a la información recolectada?
6. ¿Cómo trabajar la retroalimentación de la evaluación con el maestro para que no se sienta atacado y por el contrario se sienta motivado a mejorar en su quehacer docente?

Este instrumento se validó con dos asesores externos, una maestra que es una magister en docencia de las matemáticas cuya línea de investigación es en educación estadística y proyecto de

grado en probabilidad condicional de la Universidad Pedagógica, además magister en educación con énfasis en administración educativa y línea de investigación en administración, cuyo trabajo de grado fue la satisfacción laboral y clima organizacional de los docentes de la Unión Colombiana del Sur, de la Universidad de Montemorelos México. (b) Maestra que es candidata a doctora en educación y tesis doctoral en evaluación de la docencia en educación superior universitaria, magister en educación, línea de investigación evaluación del aprendizaje de las matemáticas, evaluación de programas educativos, de la Universidad de los Andes. Quienes nos orientaron a unir las dos primeras preguntas y hacer una entrevista diferente para los agentes internos. Por lo tanto el instrumento final quedó así:

*Modelo de entrevista para los agentes externos.*

1. ¿Qué áreas considera usted que se deben tener en cuenta al evaluar el perfil de un docente de una institución adventista?
2. ¿Cuántos ítems debe llevar cada área o sección de la evaluación docente?
3. ¿Con qué frecuencia se debe evaluar a un docente de una institución adventista?
4. ¿Qué debería hacerse con los resultados de un proceso de evaluación del profesorado adventista?
5. ¿Cómo trabajar la retroalimentación de la evaluación con el maestro para que no se sienta atacado y por el contrario se sienta motivado a mejorar en su quehacer docente?

*Modelo de entrevista para los agentes internos.*

*Sección 1: Perfil del profesor.*

- 1 ¿Qué espera usted de un docente que pertenezca a una institución adventista de primaria o secundaria?
- 2 ¿Cómo se reconoce a los buenos profesores adventistas?

*Sección 2: La evaluación del profesorado en el CAE y en el CAN.*

- 3 ¿Cuál es el proceso actual para evaluar un profesor en esta institución educativa?
- 4 ¿Qué aspectos tiene en cuenta el actual sistema de evaluación del profesorado?
- 5 ¿Cuáles son los instrumentos utilizados para ello? ¿Cómo se hicieron esos instrumentos?
- 6 ¿Qué sucede actualmente con los resultados de la evaluación?
- 7 ¿Para qué sirve la evaluación docente que se realiza en la actualidad en esta institución educativa?

*Sección 3: Posibilidades de mejora en la evaluación del profesorado en el CAE y CAN.*

- 8 ¿Qué áreas considera usted que se debería tener en cuenta al evaluar a un docente de una institución adventista?
- 9 ¿Cuántos ítems debe llevar cada área o sección de la evaluación docente?
- 10 ¿Con qué frecuencia se debe evaluar a un docente de una institución adventista?
- 11 ¿Qué debería hacerse con los resultados de un proceso de evaluación del profesorado adventista?
- 12 ¿Cómo trabajar la retroalimentación de la evaluación con el maestro para que no se sienta atacado y por el contrario se sienta motivado a mejorar en su quehacer docente?

Las matrices de resultados de las entrevistas se encuentran en los anexos de la A a la Q.

### **Investigación documental.**

Este segundo método de recolección de datos, según Marín (2008) se realiza apoyándose en fuentes de carácter documental como información obtenida en la bibliografía y otras. Para atender a los propósitos de este trabajo, nos basamos en la consulta de libros relacionados con el tema, la revisión de artículos o ensayos de revistas especializadas, y finalmente, la información oficial de cada una de las instituciones educativas respecto a este tema. Estos documentos nos ayudaron a construir los antecedentes bibliográficos que respaldan partes de la propuesta que han surgieron en la elaboración de este proyecto. La estrategia utilizada en este caso fue la elaboración de fichas analíticas que “se utilizan para registrar y resumir los datos extraídos de fuentes bibliográficas (como libros, revistas y periódicos) o no bibliográficas.” (Rangel, 2015, p. 2).

Este método complementario de las fichas nos ayudó a tener un panorama más claro sobre el objeto de estudio dado que permitió en una etapa posterior ampliar esta investigación teniendo en cuenta lo que estaba consignado en las fichas en contraste que lo que fuimos encontrando en la realidad. Los libros investigados se muestran en la Tabla 3.

Tabla 3. *Fichas analíticas.*

<b>NÚMERO</b>	<b>TÍTULO DE DOCUMENTO O LIBRO</b>
Documentos 1	Manual De Procedimiento Y Operaciones Para Instituciones Educativas
Documentos 2	Evaluación Anual De Desempeño Laboral Docente Y Directivos Docentes. Guía Metodológica
Documentos 3	Desempeño Por Competencias Evaluación 360°







### Presupuesto del proyecto

Para la realización de este proyecto se ha presupuestado \$ 700.000 (setecientos mil pesos m/cte.) de recursos propios donde cada investigadora aportara el 50% del total para ser distribuidos como se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7. Egresos

<b>CONCEPTO</b>	<b>VALOR</b>
Fotocopias	\$ 40.000
Impresiones	\$ 60.000
Transporte	\$400.000
Comunicaciones	\$130.000
Copia CD y material a Biblioteca UNAC	\$ 40.000
Imprevistos	\$ 30.000
<b>TOTAL</b>	<b>\$700.000</b>

## **Capítulo Cuatro – Análisis de la Información**

En este capítulo se presenta el análisis de los instrumentos de evaluación, utilizando el método propuesto en el capítulo tres. Mostraremos las respectivas comparaciones y deducciones de cada pregunta que responden a las categorías señaladas. Se abordarán en la primera parte la investigación realizada por encuestas y luego el análisis echo a los documentos para poder generar en el quinto capítulo el sistema de evaluación que proponemos.

### **Resultados Análisis a Entrevistas**

#### **Lo que se espera de un docente adventista.**

Los agentes concuerdan que sea integral siendo un modelo digno a seguir. Además se espera que los docentes de instituciones adventistas conozcan y practiquen los principios de la filosofía adventista, que se preocupe por resaltar su fe en los procesos de enseñanza aprendizaje y que trabaje por plasmar en sus alumnos la imagen de Dios.

Basado en la declaración sobre la filosofía Adventista de la educación (Políticas Conferencia General, 2003) El educador cristiano actúa en la sala de clases como ministro de Dios en el plan de redención. La mayor necesidad de los estudiantes es aceptar a Cristo como Salvador e integrar en su vida los valores cristianos que lo orientarán a servir al prójimo. El currículo formal y el no formal coadyuvan para que los estudiantes alcancen su máximo potencial en el desarrollo espiritual, mental, físico, social y vocacional. La preparación de los estudiantes para una vida de servicio orientada hacia su familia, la

iglesia y la comunidad constituye el objetivo primordial de la labor que realizan la escuela, el colegio y la universidad. (p.2)

Como colegios confesionales es de suma importancia la parte espiritual, pero no se puede descuidar la parte académica e incentivar a los maestros y desafiarlos a ser excelentes en sus respectivas áreas apropiándose del conocimiento y aprendizaje autónomo lo cual se verá reflejado en contar con docentes cada vez más competentes en manejar competencia holística donde la fe, la academia y las relaciones interpersonales sea una realidad. Por lo tanto proponemos tener en cuenta estos estos criterios para la elaboración del perfil y posterior evaluación.

### **Cómo se reconoce a los buenos profesores adventistas.**

Los agentes coincide que por su espiritualidad y como se muestra a los demás. Teniendo en cuenta Mat 7:20 (Reina Valera 1960) “Por sus frutos los conoceréis.” Proponemos que como directivos se pueda entablar una relación con los docentes donde se pueda evidenciar el cumplimiento del eslogan de la educación adventista “Educar es redimir.”

### **Proceso actual de evaluación docente.**

Los agentes internos discreparon en las respuestas evidenciando que los docentes no están muy seguros de dicho proceso y de la procedencia real de los instrumentos de evaluación. Tomando como referencia lo dicho por Ministerio de Educación Nacional de Colombia (2008)

Socializar el proceso con todos los docentes o directivos docentes que serán evaluados, aclarando la metodología y enfatizando la importancia del proceso en relación con el mejoramiento de la calidad de la educación. Los evaluados deben conocer las competencias que se evaluarán, así como los procedimientos e instrumentos que se

utilizarán. Es muy importante que los participantes estén bien informados sobre el proceso y las competencias evaluadas, para generar un ambiente de confianza y colaboración.

También se debe alentar a los evaluados a revisar cuáles son sus funciones y los objetivos de su trabajo en términos concretos (en el marco del proyecto educativo institucional, el plan de mejoramiento institucional, el plan de apoyo al mejoramiento y el plan operativo anual) para facilitar el desarrollo subsiguiente del proceso. (p.24)

Por lo tanto proponemos que este proceso sea socializado con los docentes desde principio de año, explicando los contenidos, la metodología y los propósitos de la evaluación. Por qué a mayor claridad mayor transparencia.

#### **Aspectos del actual sistema de evaluación del profesorado.**

Los agentes internos coinciden en los mismos criterios, resaltando la parte espiritual, formación académica, relaciones interpersonales, y donde la metodología, didáctica y contenidos son importantes al evaluar al profesorado. Entonces proponemos que se tengan en cuenta para la creación del nuevo instrumento.

#### **Instrumentos creados y utilizados actualmente.**

La mayoría de los entrevistados coinciden en que la evaluación al profesorado se realiza por medio de encuestas que son adaptados por cada colegio, teniendo en cuenta el formato que manda la asociación basados en las guías enviadas por el departamento de educación de la División. Pero difieren en la manera como se hicieron pues no están muy seguros de la procedencia por lo consiguiente proponemos en cuenta dicho formato al elaborar la propuesta de

investigación, pero como lo dijimos anteriormente se debe explicar y socializar todos estos temas antes de empezar el proceso de evaluación.

### **Resultados de la evaluación en la actualidad.**

Los agentes concuerdan que cuentan con una retroalimentación y la mayoría menciona al rector y la coordinadora académica como responsables de este proceso. Sin embargo, difieren del destino físico de las entrevistas, es decir no se ve claridad que hacen después de la retroalimentación de los resultados.

Además, la retroalimentación es una parte de la evaluación muy importante pues de la manera como se tenga se cumplen o no los objetivos de la evaluación. Chaux (2008) afirmó “Y aquí es claro que la forma es tan importante como el contenido. El mismo contenido puede generar motivación o desmotivación dependiendo de cómo lo digamos”. (párr. 2). Por eso quien lo haga la retroalimentación debe ser muy consciente de la responsabilidad que tiene en la forma y el contenido de cómo lo haga. Por lo tanto proponemos que dentro de la evaluación a los docentes se cuente con una buena capacitación para los evaluadores para que se pueda seguir trabajando la retroalimentación en aras de un mejor bienestar laboral.

### **Utilidad de la evaluación en la actualidad del CAN y el CAE.**

Los entrevistados están de acuerdo que la evaluación docente es para mejorar la calidad educativa.

La evaluación de estudiantes, instituciones y docentes apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, ya que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que se

formulan las instituciones educativas, las regiones y el país. (Ministerio de Educación Nacional de Colombia, 2008, pág. 9)

Proponemos que se siga manteniendo este propósito para aumentar la calidad educativa.

### **Áreas para evaluar el perfil docente.**

Los agentes internos y externos concuerdan en evaluar desde varios puntos de vista para lograr una evaluación integral. Entre ellas la más relevantes es la espiritual, académica e interpersonal, además como lo expresa Díaz (2006) se debe tener cuenta el perfil descrito en el PEI (p.18). Por lo tanto proponemos las siguientes áreas: Espiritual (integración fe-enseñanza-aprendizaje), desarrollo personal (preocupación por si mismo), académico (formación académica y pedagógica) y social (manejo de relaciones interpersonales).

### **Cantidad de ítems para las secciones de la evaluación docente.**

Los entrevistados concuerdan que deben ser los necesarios para abarcar todo lo que se quiere evaluar y que no es importante la cantidad de ítems sino la calidad. Tomando lo que dicen los agentes proponemos no hacer muchos que se conviertan en tediosos para tabular o muy pocos que no permitan aportar datos relevantes para la valoración.

Al preguntar por la frecuencia en la evaluación a un docente de una institución adventista, los agentes concuerdan en que no es puntual sino permanente pero discrepan en la cantidad de veces, y teniendo en cuenta lo dicho por el MEN (2008). Esta evaluación, permite “identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, que se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático basado en la evidencia”. (p. 11). Entonces proponemos que la autoevaluación sea por periodos, la

heteroevaluación (con sus directivos) y la coevaluación (con sus pares o compañeros de trabajo, alumnos y padres) semestralmente pero durante y antes de que se acabe el año, y así cumplir con el proceso de continuidad, sistemático con evidencia.

### **Uso de la información recolectada.**

En su mayoría coinciden que se debe socializar de manera personal los resultados de la evaluación ya que comprenden que es una experiencia de superación y oportunidad para reforzar sus fortalezas y mejorar o corregir sus deficiencias. Basados en Bando (2014) explica siete criterios para un sistema exitoso de evaluación docente, de los cuales mencionaremos 5 criterios de la retroalimentación de los docentes:

- Los evaluadores deben estar capacitados para evaluar y proveer retroalimentación constructiva y apoyar el proceso de aprendizaje del docente.
- Las evaluaciones deben de acompañarse de retroalimentación útil y con una conexión a oportunidades de desarrollo profesional.
- La evaluación debe incluir una medida del trabajo colaborativo de los docentes para promover el apoyo mutuo.
- Docentes expertos deben ser parte de la ayuda y asistencia para los nuevos docentes y para los docentes que requieran apoyo adicional.
- Finalmente, los docentes y administradores se deben involucrar en la supervisión del proceso de evaluación para garantizar que la información tiene el contenido y la calidad necesaria.”. (párr.2 )

Por lo tanto proponemos que este procesos de evaluación cuente con un tiempo adecuado tanto como para hacerla, retroalimentarse y buscar estrategias de mejoramiento por parte de los docentes. Luego dejar constancia del debido proceso en la carpeta asignada al docente, y los directivos diseñen capacitaciones en las áreas detectadas deficiente para la superación.

### **Cómo trabajar la retroalimentación.**

Los agentes concuerdan a la pregunta que la participación de la administrativa al mostrarse confiable e imparcial da seguridad al docente para escuchar su evaluación.

Para la tranquilidad de todos hay que subrayar hasta el cansancio la confidencialidad del proceso y alentar así a los evaluados a que elijan de manera inteligente como evaluadores a personas que aporten un comentario válido sobre cómo están haciendo las cosas; de esta manera se obtendrá un resultado que sirva de base para el desarrollo de sus competencias. Si eso es comprendido de este modo, la persona estará interesada en recibir información completa, diversa y sincera sobre su desempeño. (Alles, 2005, pág. 148)

No debemos olvidar la prudencia al evaluar los docentes y recordar que quien evalúa también será evaluado, siguiendo la regla de oro expresada en Mat 7:12 (Reina Valera 60) “Así que todas las cosas que queráis que los hombres hagan con vosotros, así también hacedlo también vosotros a ellos”. No olvidando lo que dice Mat 7:2 (Reina Valera 60) “porque con el juicio con que juzgáis seres juzgado, con la medida con que medís serás medido”.

Por otro lado proponemos considerar el hacer un cambio de palabra. Pues la palabra “evaluación” trae un impacto psicológico, que culturalmente ha crecido en la idiosincrasia colombiana, evaluación como un método de “represión” y cómo el docente la maneja, siente que

lo manejarán. Al hacer un cambio de palabra, como “consulta, retroalimentación o evaluación” lleva a un método que sea más fácil entender para el mejoramiento.

## **Resultados Análisis a Documental**

### **Qué se evalúa.**

Los libros consultados concuerdan en que debe guiarse por el perfil del puesto y de acuerdo a las competencias. Proponemos que se tenga en cuenta el perfil ubicado en PEI para evaluar, para que abarque todos los aspectos y sea integral y completa.

### **Por qué se evalúa.**

Los documentos concuerdan que es para mejorar la calidad, como grupo de investigación estamos de acuerdo y esperamos que sea para el mejoramiento continuo.

### **Quién Evalúa.**

En este tema los autores opinan diferente, mientras que Díaz (2006) menciona a diferentes personajes como: Docente, estudiantes, coordinadores y rectores. El MEN (2008) señala que para los docentes y coordinadores, el evaluador serán el rector o el director rural del establecimiento y para estos un superior jerárquico en la estructura de la secretaria de educación. Por otro lado Alles (2005) El docente es evaluado por todo su entorno: Jefes, pares, subordinados, pues entre “mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema” (p.165). Además quien dirige el proceso de evaluación es un agente externo. Este trabajo abordara la evaluación 360 apoyando lo que dice este último trabajo.

**Cuándo se evalúa.**

Díaz (2006) y el MEN (2008), concuerdan que debe ser dinámica y permanente, mientras Alles (2005) no menciona el tiempo. Teniendo en cuenta lo dicho por el MEN (2008). Esta evaluación, permite “identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, que se caracteriza por ser proceso continuo, sistemático basado en la evidencia”. (p. 11). Por lo tanto la autoevaluación debe realizarse semestralmente. La heteroevaluación (con sus directivos) debe hacerse una vez cada semestre con excepción de la coordinación académica ya que está debe hacerse por lo menos 3 veces en el año al observar una clase de cada docente y basándose en los libros académicos reglamentarios. La coevaluación (con sus pares o compañeros de trabajo, alumnos y padres) semestralmente pero durante el año y preferiblemente antes de que se acabe el año.

**Cómo se evalúa.**

De acuerdo a lo expresado en las tres definiciones, coinciden en la importancia de la evaluación y valoración, teniendo en cuenta los instrumentos para medir las competencias lo cual les permite realizar un debido proceso, en el cómo aplicar la evaluación del docente se debe basar en estándares profesionales asociados a la enseñanza. Nuestra propuesta se encontrará en el quinto capítulo en la sección de la guía de instrucciones.

Todo lo anterior se verá reflejado en un documento que esboza la caracterización y diseño de un sistema de evaluación del profesorado para los colegios CAN y CAE en Bogotá, como conclusión en el siguiente capítulo.

## Capítulo Cinco – Conclusiones

En esta sección se presentan los instrumentos de evaluación que proponemos como resultado de nuestra investigación y su guía de instrucciones generales, además de la caracterización o perfil ideal de un docente adventista. En la parte final se encontrarán las conclusiones a las que hemos llegado.

### Guía de Instrucciones

El siguiente manual de instrucciones da los parámetros necesarios para la elaboración adecuada de la evaluación 360° o “Feedback”. Estas indicaciones deben quedar bien claras para todo el personal que participará en el proceso de evaluación, es decir, tanto los evaluadores como los evaluados:

- Al inicio del año lectivo antes de empezar el proceso valorativo pues es muy importante entender el proceso antes de realizarlo.
- Como lo expresa Díaz (2006) se debe “entregar a cada docente con anterioridad los instrumentos con los que será evaluado” (p.168).
- Para mayor objetividad, como lo expone Alles (2005) quien procesa la evaluación debe ser un consultor externo, contratado para este fin que sea imparcial para presentar los resultados aunque toda la institución está involucrada en el proceso, pues los evaluadores deben ser todos los docentes, directivos, padres y alumnos. (p.164-165).
- El consultor externo se registrará bajo la siguiente distribución del porcentaje total de la evaluación por docente, ya que cada evaluación tiene un porcentaje de valor como lo muestra la Tabla 8.

Tabla 8. *Distribución de porcentajes.*

TIPO DE EVALUACION		PORCENTAJES	PUNTOS
Autoevaluación	Docente	10%	165
Evaluación por directivos	Rector	10%	115
	Coordinadora académico	30%	180
	Coordinador Disciplinario	10%	120
Evaluación por pares	Compañeros de trabajo	10%	95
Evaluación por “clientes”	Padres de familia	10%	85
	Alumnos	20%	130

- Teniendo en cuenta los puntajes anteriores el consultor externo saca la valoración en la escala mostrada en la Tabla 9.

Tabla 9. *Valoración por porcentaje.*

PORCENTAJE	ESTADO
0 % a 60 %	Crítico
61% a 79%	Aceptable
80% a 89%	Bueno
90% al 100%	Excelente.

- El consultor externo en lo posible debe hacer una socialización de los resultados con cada profesor. Aunque también debe socializar con las directivas que de acuerdo a los resultados deben hacer un acompañamiento especial con los profesores de menor porcentaje y planar jornadas pedagógicas para taller, seminarios y alternativas para mejorar en los puntos donde a la materia les quedó bajito el promedio
- Como lo propone Alles (2005) en la coevaluación o evaluación por pares “los evaluadores son elegidos por el evaluado”. (p.150)
- La autoevaluación debe realizarse semestralmente.
- La heteroevaluación (con sus directivos) debe hacerse una vez cada semestre con excepción de la coordinación académica ya que está debe hacerse por lo menos 3

veces en el año al observar una clase de cada docente y basándose en los libros académicos reglamentarios.

- La coevaluación (con sus pares o compañeros de trabajo, alumnos y padres) semestralmente pero durante el año y preferiblemente antes de que se acabe el año.
- Todos los docentes deberán ser evaluados incluyendo los de hora cátedra.

### **Instrumento de Evaluación 360° o “Feedback” Docente**

A continuación mostraremos los instrumentos que se deben aplicar para desarrollar la evaluación 360°, primero la autoevaluación, seguiremos con la evaluación hecha por los directivos, luego la de los pares o compañeros de trabajo, posteriormente, la de los padres de familia y terminaremos con la de los estudiantes.

#### **Autoevaluación o “Feedback”.**

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 10, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con trabajo, teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así:

1= nunca    2=casi nunca    3=algunas veces    4=casi siempre    5=siempre

Tabla 10. *Instrumento de autoevaluación.*

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Rol y perfil</b>						
1	Me preocupo por mi vida espiritual primordialmente.					
2	Recalco a mis alumnos la importancia de lo espiritual sobre lo común.					
3	Integro en mis clases fe, enseñanza y aprendizaje					
4	Me intereso en ahondar en las razones de las diferentes conductas de mis alumnos					
5	Mantengo un balance entre la misericordia y la justicia					
6	Empiezo y termino mis clases a tiempo					
7	Realizo mi planeación de clase teniendo en cuenta alguna teoría de aprendizaje.					
8	Me gusta estar en continuo aprendizaje y actualización.					
9	Me siento feliz dando clase.					
10	Tengo dominio de grupo					
11	Participo y coopero con los programas religiosos y evangelísticos planeados por la directiva.					
<b>Como Facilitador del Aprendizaje</b>						
12	En mis clases doy oportunidad a mis estudiantes de participar					
13	Diseño actividades de refuerzo para los estudiantes con dificultad de aprendizaje.					
14	Animo a mis estudiantes en los procesos individuales de aprendizaje.					
<b>Especialista en Metodología</b>						
15	Utilizo diferentes metodologías de enseñanza.					
16	Las metodologías de enseñanza usadas son bien aceptadas por mis estudiantes					
17	Genero herramientas que motivan a mis estudiantes en el aprendizaje autónomo.					
<b>Agente y Gestor de Convivencia</b>						
18	Intervengo cuando existen diferencias entre mis estudiantes.					
19	En mis clases doy orientaciones en relación a la buena convivencia.					
20	Me involucro en proyectos sociales.					
<b>Agente de Innovación</b>						
21	Llevo recursos didácticos a mis clases.					
22	Hago uso de la tecnología en el proceso de enseñanza.					
23	Promueve interés investigativo en sus estudiantes.					
<b>Competencias Docentes</b>						
24	Manejo hábilmente las diferentes tecnologías de la información y comunicación.					

25	Tengo al día los libros reglamentarios relacionados con la planificación, organización, ejecución y control de las acciones pedagógicas.					
26	Tengo en cuenta las competencias básicas en mis alumnos al evaluarlos. (Saber ser, Saber hacer, Saber saber y saber convivir)					
27	Uso un lenguaje apropiado y entendible para mis estudiantes.					
<b>Estrategias didácticas: Conceptualización y clasificación</b>						
28	Me gusta iniciar la clase haciendo actividades que motiven y contextualice a los estudiantes en los contenidos a trabajar.					
29	Uso el método didáctico que conduce al aprendizaje de lo fácil a lo difícil, de lo concreto a lo abstracto y/o de simple a lo complejo.					
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
30	Mantengo buenas relaciones con mis directivos y compañeros					
31	Mantengo buenas relaciones con mis alumnos incluyendo los alumnos difíciles					
32	Mi trato con los padres o acudientes es cordial y respetuoso					
33	Mantengo la calma y la tranquilidad en los momentos tensos “reclamos, equivocaciones”					

### **Evaluación o “Feedback” por los directivos (jefes).**

Esta evaluación se dividirá en tres partes una que hace el rector y la otra que la hace el coordinador académico y el coordinador disciplinario.

#### ***Evaluación por el rector.***

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 11, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente de \_\_\_\_\_.

Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así.

1= nunca 2=casi nunca 3=algunas veces 4=casi siempre 5=siempre

Tabla 11. *Instrumento de evaluación por el rector*

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Administrativo</b>						
1	Participa en las diferentes actividades cuando se le solicita.					
2	Mantiene en buenas condiciones los materiales, equipos, y otros recursos de su labor diaria.					
3	Es responsable en las labores extracurriculares que se le piden (izadas de bandera, actividades sociales, días de la familia, oasis, etc.)					
4	Propone ideas, actividades o alternativas para el mejoramiento de la institución.					
5	Cumple con las labores de dirección de grupo. <sup>5</sup>					
<b>Académico</b>						
6	Le gusta estar en continuo aprendizaje y actualización.					
7	Demuestra dominio en la materia.					
8	Muestra lealtad a los ideales y metas de la Institución					
9	Cuando debe ausentarse por un permiso deja talleres y actividades claras y precisas para que lo realice el maestro sustituto					
<b>Disciplinario</b>						
10	Es puntual en su trabajo					
11	Cumple con la responsabilidad de vigilancia en las horas de descanso					
12	Influye positivamente en sus alumnos					
13	Es organizado con sus materiales, recursos y conducta					
14	Muestra autoridad y dominio de grupo.					
<b>Espiritual</b>						
15	Participa en las actividades de la iglesia					
16	Se nota la preparación en la dirección de los devocionales					
17	Refleja en su vida su humildad, servicio, honestidad, entre otros valores.					
18	Demuestra estar consiente con la filosofía adventista de la institución					

<sup>5</sup> Aplica solo para los docentes directores de grupo.

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
19	Manifiesta una actitud profesional acorde con la filosofía distintiva de la institución					
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
20	Mantiene buenas relaciones con mis directivos y compañeros					
21	Mantiene buenas relaciones con mis alumnos incluyendo los alumnos difíciles					
22	El trato con los padres o acudientes es cordial y respetuoso					
23	Mantengo la calma, y el dominio propio en los momentos tensos “reclamos, equivocaciones”					

***Evaluación por el coordinador académico.***

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 12, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente de \_\_\_\_\_.

Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así.

1= nunca    2=casi nunca    3=algunas veces    4=casi siempre    5=siempre

Tabla 12. *Instrumento de evaluación por coordinador académico.*

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Planeación</b>						
1	Tiene bien definidos los objetivos y competencias de la enseñanza					
2	Las actividades de la clase ayudan a que se cumplan los objetivos.					
3	Tiene al día los planeadores de clase					
<b>Enseñanza</b>						
4	Inicia la clase haciendo actividades que motiven y contextualice a los estudiantes en los contenidos a trabajar.					

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
5	Usa el método didáctico que conduce al aprendizaje de lo fácil a lo difícil, de lo concreto a lo abstracto y/o de simple a lo complejo.					
6	Utiliza diferentes metodologías de enseñanza.					
7	Lleva recursos didácticos a las clases					
8	Usa un lenguaje apropiado y entendible para los estudiantes.					
9	Las metodologías de enseñanza usadas son bien aceptadas por los estudiantes					
10	Da participación a los estudiantes y valora lo que dicen					
11	Genera herramientas que motivan a los estudiantes en el aprendizaje autónomo					
12	Hace uso de la tecnología en el proceso de enseñanza.					
<b>Evaluación</b>						
13	La evaluación que usa es justa e imparcial					
14	La redacción en los exámenes y requisitos es clara y entendible.					
15	Ayuda al estudiantes a superar la tensión que produce un quiz o examen					
16	Realiza retroalimentación					
17	Lleva un registro cuidadoso del rendimiento de sus alumnos					
18	El índice de pérdidas de evaluaciones de sus alumnos es mínima.					
19	El índice de pérdidas de la materia al finalizar el periodo es mínima					
<b>Metodología</b>						
20	Demuestra dominio de grupo					
21	Propicia un ambiente positivo en la clase					
22	Entrelaza el contenido de su materia con otras asignaturas					
23	Integra en sus clases la fe, enseñanza y aprendizaje.					
<b>Responsabilidad</b>						
24	Asiste puntual a clase					
25	Asiste a las reuniones de carácter académico.					
26	Conoce la normativa educativa vigente inherente a su rol					
27	Conoce el modelo pedagógico institucional y su área de desempeño.					
28	Informa oportunamente sobre los procesos académicos de sus alumnos					
29	Es responsable en el cumplimiento de sus deberes.					
30	Realiza actividades de recuperación y refuerzo con los estudiantes que lo necesitan.					

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
31	Atiende a dudas académicas de los estudiantes fuera de clase.					
<b>Relaciones interpersonales</b>						
32	Mantiene buenas relaciones con mis directivos y compañeros					
33	Mantiene buenas relaciones con mis alumnos incluyendo los alumnos difíciles					
34	El trato con los padres o acudientes es cordial y respetuoso					
35	Mantengo la calma, y el dominio propio en los momentos tensos “reclamos, equivocaciones”					
36	Es prudente en el manejo la comunicación y la información.					

***Evaluación por el Coordinador Disciplinario.***

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 13, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente de \_\_\_\_\_.

Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así

1= nunca    2=casi nunca    3=algunas veces    4=casi siempre    5=siempre

Tabla 13. *Instrumento de evaluación por el coordinador disciplinario.*

NO.	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Responsabilidad</b>						
1	Participa en las diferentes actividades cuando se le solicita.					
2	Es responsable en las labores extracurriculares que se le piden (izadas de bandera, actividades sociales, días de la familia, oasis, etc.)					

NO.	ÍTEM	1	2	3	4	5
3	Propone ideas, actividades o alternativas para el mejoramiento de la institución.					
4	Cumple con las labores de dirección de grupo. <sup>6</sup>					
5	Cumple con la responsabilidad de vigilancia en las horas de descanso					
6	Fomenta en el alumno el cuidado de las propiedades de la institución.					
7	Lleva un registro cuidadoso del comportamiento de sus alumnos					
8	Asiste a las reuniones de carácter disciplinario.					
9	Empieza y termina puntualmente sus clases.					
10	Influye positivamente en sus alumnos					
11	Es organizado con sus materiales, recursos y conducta					
12	Muestra autoridad y dominio de grupo.					
13	Evita pedir permisos para ausentarse de la institución.					
14	Interviene cuando existen diferencias entre los estudiantes.					
15	En las clases da orientaciones en relación a la buena convivencia.					
16	Se involucra en proyectos sociales.					
<b>Espiritual</b>						
17	Participa en las actividades de la iglesia					
18	Se nota la preparación en la dirección de los devocionales					
19	Refleja en su vida su humildad, servicio, honestidad entre otros valores.					
20	Demuestra estar consiente con la filosofía adventista de la institución					
21	Manifiesta una actitud profesional acorde con la filosofía distintiva de la institución					
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
22	Mantiene buenas relaciones con mis directivos y compañeros					
23	Mantiene buenas relaciones con mis alumnos incluyendo los alumnos difíciles					
24	El trato con los padres o acudientes es cordial y respetuoso					
23	Mantiene la calma, y el dominio propio en los momentos tensos “reclamos, equivocaciones”					
25	Es prudente en el manejo de la comunicación e información.					

<sup>6</sup> Aplica solo para los docentes directores de grupo.

### Evaluación o “Feedback” por los compañeros. (pares)

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 14, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente de \_\_\_\_\_.

Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así

1= nunca    2=casi nunca    3=algunas veces    4=casi siempre    5=siempre

Tabla 14. *Instrumento de evaluación por compañeros de trabajo*

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Metodología</b>						
1	Fomenta el aprendizaje al incluir proyectos transversales en su materia o área.					
2	Es creativo al implementar diferentes metodologías.					
3	Promueve la investigación.					
4	Ejerce liderazgo en las actividades académicas.					
<b>Responsabilidad</b>						
5	Muestra entusiasmo en su labor educativa en su vida en general.					
6	Manifiesta una actitud profesional acorde con a filosofía de la institución.					
7	Apoya y participa en las actividades propuestas por otros.					
8	Muestra lealtad con la institución.					
9	Es un ejemplo inspirador en hábitos de vida y superación personal.					
<b>Espiritualidad</b>						
10	Disfruto y aprendo de los devocionales dirigidos por el docente.					
11	Es un apoyo espiritual para mi vida personal.					
12	Participa en las actividades de la iglesia					
13	Se nota la preparación en la dirección de los devocionales					
14	Demuestra estar consiente con la filosofía adventista de la institución					

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
15	Manifiesta una actitud profesional acorde con la filosofía distintiva de la institución					
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
16	Mantiene buenas relaciones con mis directivos y compañeros					
17	Mantiene buenas relaciones con mis alumnos incluyendo los alumnos difíciles					
18	El trato con los padres o acudientes es cordial y respetuoso					
19	Mantiene la calma, y el dominio propio en los momentos tensos “reclamos, equivocaciones”					

### Evaluación o “Feedback” por los padres de familia. (“Cliente”)

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 15, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente de \_\_\_\_\_ . Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así

1= nunca    2=casi nunca    3=algunas veces    4=casi siempre    5=siempre

Tabla 15. *Instrumento por los padres de familia*

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>Académico</b>						
1	Domina la materia que dicta					
2	Sus asignaciones son claras y específicas					
3	Hace asignaciones adecuadas al nivel de los alumnos					
4	Utiliza diferentes métodos de enseñanza					
5	Sus métodos de enseñanza se acoplan con los estudiantes					
6	Informa oportunamente sobre los procesos educativos de sus alumnos					

7	Se preocupa por escribir correctamente (ortografía)					
<b>Aptitud</b>						
8	Tiene vocación como docente					
9	Emplea varios medios para conocer a sus alumnos y atender las necesidades e interés de éste					
10	Estimula a los estudiantes a pensar crítica y reflexivamente					
11	Integra la fe, enseñanza y aprendizaje					
<b>Relaciones Interpersonales</b>						
12	Mantiene buenas relaciones con los alumnos incluyendo los alumnos difíciles					
13	El trato con los padres o acudientes es cordial y respetuoso					
14	Demuestra tener dominio propio de sí mismo ante situaciones difíciles					
15	Reconoce y enmienda sus errores					
<b>Otros aspectos</b>						
16	Su presentación personal es agradable y acorde con la filosofía de la institución.					
17	Su vocabulario es amplio y adecuado					

### **Evaluación o “Feedback” por los estudiantes. (Cliente)**

Esta evaluación se dividirá en cuatro partes de acuerdo a las edades de los alumnos así: de preescolar a segundo, tercero a quinto, de sexto a octavo y de noveno a once.

#### ***Evaluación por los alumnos de preescolar a segundo.***

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 16, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Coloree la carita que consideres más apropiada para las siguientes preguntas sobre tu maestro. Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así.

😊 = Bien

😐 = Más o menos

☹️ = Mal

Tabla 16. *Instrumento por estudiantes preescolar a segundo.*

Nº	ÍTEM	😊	😐	☹️
1	Mi profesor es:	😊	😐	☹️
2	Las clases que dicta mi profesor son:	😊	😐	☹️
3	El material que mi profesor usa para las clases es:	😊	😐	☹️
4	Las tareas que mi profesor deja son :	😊	😐	☹️
5	Como mi profesor me explica cuando no entiendo es:	😊	😐	☹️
6	La forma como mi profesor me trata es:	😊	😐	☹️
7	Mi profesor me escucha.	😊	😐	☹️
8	La forma como mi profesor corrige a mis compañeros es:	😊	😐	☹️
9	Las historias que cuenta mi profesor de Jesús son:	😊	😐	☹️
10	Todo lo que mi profesor promete lo cumple:	😊	😐	☹️

***Evaluación por los alumnos de tercero a quinto.***

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 17, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente de \_\_\_\_\_.

Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así

1= nunca 2=casi nunca 3=algunas veces 4=casi siempre 5=siempre

Tabla 17. *Instrumento por estudiantes tercero a quinto.*

NO.	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>La clase</b>						
1	Las clases son interesantes porque tratan temas llamativos					
2	Las clases empiezan y terminan a la hora indicada					
3	Las clases se dictan en un salón limpio y ordenado.					
4	Las clases se desarrolla de manera adecuada					
5	Las actividades desarrolladas son claras y específicas.					
6	Los estudiantes se respetan entre sí en la clase.					
7	Me siento libre para realizar preguntas					
8	Las estrategias de la clase me permiten demostrar lo aprendido de varias maneras.					
9	En esta materia se me muestra el amor de Dios.					
10	Las evaluaciones son claras y específicas					
<b>El instructor</b>						
11	El profesor es digno de imitar.					
12	Me gusta la voz del profesor.					
13	El profesor me escucha y da solución a mis inconvenientes.					
14	Me gusta la forma como el profesor me corrige y me ayuda a entender cosas cuando me equivoco.					
15	Me gusta la forma como el profesor corrige a mis compañeros.					
16	Realiza clases activas y dinámicas.					
17	Las asignaciones son comprensibles y adecuadas					
18	Revisa las tareas					
19	Califica de manera justa, entregando cumplido los talleres y exámenes.					
20	El profesor realiza retroalimentación comentando sobre nuestro trabajo, tareas y exámenes de manera oportuna.					
21	Emplea actividades prácticas de refuerzo a los temas vistos en clase.					
22	Presenta los temas con mucha claridad, pues conoce los temas que expone					

### *Evaluación por los alumnos de sexto a octavo*

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 18, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente de \_\_\_\_\_.

Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así

1= nunca    2=casi nunca    3=algunas veces    4=casi siempre    5=siempre

Tabla 18. *Instrumento por estudiantes sexto a octavo*

Nº	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>La clase</b>						
1	La clase es agradable.					
2	Las clases empiezan y terminan a la hora indicada					
3	Las clases se dictan en un salón limpio y ordenado.					
4	Las clases se desarrolla en un ambiente de sana disciplina					
5	Las actividades desarrolladas son claras y específicas.					
7	En la clase se dedica tiempo para el aconsejamiento y orientación en convivencia.					
8	Me siento libre para realizar preguntas					
9	Las estrategias de la clase me permiten demostrar lo aprendido de varias maneras.					
10	En esta materia se me muestra el amor de Dios.					
11	Las evaluaciones son claras y específicas					
<b>El instructor</b>						
12	El profesor es digno de imitar.					
13	La voz del profesor es clara y audible.					
14	El profesor me escucha y da solución a mis inconvenientes.					
15	Me gusta la forma como el profesor me corrige y me ayuda a entender cosas cuando me equivoco.					
16	Me gusta la forma como el profesor corrige a mis compañeros.					
17	Realiza clases activas y dinámicas.					
18	Revisa las tareas					

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
19	Califica de manera justa, entregando cumplido los talleres y exámenes.					
20	El profesor realiza retroalimentación comentando sobre nuestro trabajo, tareas y exámenes de manera oportuna.					
21	El profesor acepta de buena manera reclamos sobre a calificación.					
22	Emplea actividades prácticas de refuerzo a los temas vistos en clase.					
23	Presenta los temas con mucha claridad, pues conoce los temas que expone					
24	La presentación personal del profesor es adecuada.					

***Evaluación por los alumnos de 9 a 11.***

Su opinión es muy importante y valiosa, por lo que cordialmente se solicita sea sincero en sus respuestas. La información que provea será tratada de forma confidencial. Por favor, después de completar todas las preguntas, escritas en la Tabla 19, regresar el documento a la persona que se lo entregó.

Marque con una ✓ la opción que considere más adecuada en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo docente de \_\_\_\_\_.

Teniendo en cuenta que solo deberá marcar una respuesta así.

1= nunca    2=casi nunca    3=algunas veces    4=casi siempre    5=siempre

Tabla 19. *Instrumento por estudiantes noveno a once*

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
<b>La clase</b>						
1	La clase es agradable.					
2	La materia es útil para mi vida.					
3	Las clases empiezan y terminan a la hora indicada					
4	Las clases se dictan en un salón limpio y ordenado.					
5	Las clases se desarrolla en un ambiente de sana disciplina					
6	Las actividades desarrolladas son claras y específicas.					

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
7	En la clase se dedica tiempo para el aconsejamiento y orientación en el perfil profesional.					
8	Me siento libre para realizar preguntas					
9	Las estrategias de la clase me permiten demostrar lo aprendido de varias maneras.					
10	En esta materia se me muestra el amor de Dios.					
11	Las evaluaciones son claras y específicas					
<b>El instructor</b>						
12	El profesor es digno de imitar.					
13	El profesor sabe mucho de la materia o el área que él o ella enseña.					
14	La voz del profesor es clara y audible.					
15	El profesor me escucha y da solución a mis inconvenientes.					
16	Me gusta la forma como el profesor me corrige y me ayuda a entender cosas cuando me equivoco.					
17	Me gusta la forma como el profesor corrige a mis compañeros.					
18	Realiza clases activas y dinámicas.					
19	Revisa las tareas					
20	Califica de manera justa, entregando cumplido los talleres y exámenes.					
21	El profesor realiza retroalimentación comentando sobre nuestro trabajo, tareas y exámenes de manera oportuna.					
22	El profesor acepta de buena manera reclamos sobre a calificación.					
23	Emplea actividades prácticas de refuerzo a los temas vistos en clase.					
24	Presenta los temas con mucha claridad, pues conoce los temas que expone					
25	El profesor me ayuda fuera del horario de clase de ser necesario.					
26	La presentación personal del profesor es adecuada.					

**Caracterización o perfil del docente.**

El ideal de un docente adventista será

**Espiritual.**

- Conocedor e imitador del carácter de Jesús
- Tiene una vida de oración
- Coherencia entre lo dice creer y hace.
- Muestra un espíritu de servicio y amor al prójimo
- Educa para redimir
- Se deleita en restaurar la imagen de Cristo en el estudiante
- Es un líder espiritual
- Conoce y practica la filosofía de la educación Adventista
- Integra la fe, enseñanza aprendizaje

**Desarrollo personal.**

- Amante de su profesión.
- Se preocupa por su superación
- su presentación personal es adecuada.
- se preocupa por su salud.
- 

**Académico.**

- Tiene formación pedagógica y académica de su área
- Está en continua actualización

- Actitud investigativa que le permita incursionar en nuevos campos del saber, del conocimiento y de la praxis
- Comprometido con la institución y su PEI
- Es creativo y utiliza las diferentes metodologías
- Responsable con los documentos legales propios de su labor (Planador, plan de área, plan de asignatura, observador, planillas... etc.)
- Motiva a desarrollar habilidades de pensamiento.

### **Social**

- Respeto y valora a su alumnos
- Mantiene buenas relaciones con sus directivos y compañeros
- Trabaja en apoyo con los padres para desarrollar una labor con los alumnos
- Es imparcial, bondadoso y humilde bajo cualquier circunstancia.
- Es jovial y alegre

### **Conclusiones**

- La evaluación del profesorado es parte integral de la estructura del proceso educativo, pues es la que afirma o reprueba la metodología.
- Cuando la evaluación es correctamente aplicada es un proceso formativo. Esto descarta su aplicación como herramienta de poder.

- La evaluación del profesorado es un proceso continuo, es decir un estilo de vida. El “feedback” es el mejoramiento continuo de la práctica docente el cual produce excelencia.
- La calidad de una institución educativa no se logra penalizando gente, sino invirtiendo en ella. Y en este sentido la institución debe estar dispuesta a invertir recursos monetarios y de tiempo para dejar capacidad instalada.
- Cuando se propone hacer una investigación en una institución inicialmente los directivos son receptivos, pero al ir avanzando en las indagaciones se vuelven renuente. Y esta es una de las dificultades inherentes a la evaluación.
- A partir del realismo podemos abordar la mejora, si se quiere mejorar, por eso es muy importante donde se está, porque como lo expresó Stein (2015) “de eso que uno no se examina a lo mejor no sabe.”
- La tensión del examen a la hora de aprender es ineludible, pero a más confianza mayor tranquilidad.
- Por lo tanto proponemos que este proceso sea socializado con los docentes desde principio de año, explicando los contenidos, la metodología y los propósitos de la evaluación. Por qué a mayor claridad mayor transparencia.
- El “feedback” es interesante como retroalimentación ya que informa cosas concretas no genéricas, porque decir en general afirma Stein (2015) es como no decir nada. A partir de los resultados de la evaluación, de las cosas que a pasaron sacamos las hipótesis.

## Referencias Bibliográficas

- Alles, M. A. (2005). *Desempeño por competencias evaluacion 360°*. Argentina: Ediciones Granica S.A.
- Álvarez, J. (2005). *Como hacer investigacion cualitativa. Fundamentos y metodologia*. Mexico.
- Antezana, L. M. (2013, Seotiembre 21). *Formacion y Desarrollo*.
- Bando, R. (2014, febrero 5). *Banco Interamericano de Desarrollo*. Retrieved from Tres ideas para mejorar la calidad de la Educacion.: <http://blogs.iadb.org/desarrolloefectivo/2014/02/05/3-ideas-para-mejorar-la-calidad-de-la-educacion/>
- Benavides M, G. C. (2005, Junio-Marzo). *Metodos en Investigacion Culitativa: Triangulación. Revista Colombiana de Psiquiatría, vol.34 (No 1)*.
- CAE. (2015). *Manual de Convivencia*. Bogotá.
- CAN. (2015). *Manual de Convivencia*. Bogotá.
- Chaux, E. (2008, Enero a Marzo). *Retroalimentar y crecer. Altablero periodico de un pais que educa y se educa.*, pp. <http://www.mineduacion.gov.co/1621/article-162349.html>.
- Comunicación, R. N. (Producer), & Esperanza, C. d. (Director). (2013). *Video Oficial de los 160 años de la Escuela Sabática Iglesia Adventista* [Motion Picture].
- Departamento de Ministerio Personal y Escuela Sabática de la AG. (2006). *Manual de la Escuela Sabática*. Bogotá: Asociación Publicadora Interamericana.
- Diaz, J. A. (2006). *Planteamineto Estrategico del Sisistema Educativo Adentista*. Medellín : Litografia ICOLVEN.
- Diccionario de la Lengua Española*. (2005).
- Ejemplo.com. (2015, Marzo 1). *Ejemplo de Ficha analitica*. Retrieved from [http://www.ejemplode.com/13-ciencia/2310-ejemplo\\_de\\_ficha\\_analitica.html](http://www.ejemplode.com/13-ciencia/2310-ejemplo_de_ficha_analitica.html)
- Elena, W. (2012). *La educación*. Miami.
- Escuela Sabática. (2013, Mayo 24). *160 Años de la Escuela Sabática*. Retrieved 2015, from <http://www.adventistas.org/es/escuelasabatrica/projeto/160-anos-de-la-escuela-sabatrica-2/>

- Escuela Sabática. (2013). *Iglesia Adventista del Séptimo Día División Suramericana*. Retrieved from Escuela Sabática: <http://www.adventistas.org/es/escuelasabatnica/projeto/160-anos-de-la-escuela-sabatnica-2/>
- Galindo, L. J. (1998). *Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación*. Mexico: Pearson Educación.
- Hernandez Roberto, F. C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Knight, G. R. (2008). *Nuestra Iglesia, Momentos Históricos Decisivos*. Bogotá: Asociación Publicadora Interamericana.
- Larousse Editorial, S.L. (2007). *Diccionario Manual de la Lengua Española Vox*. . Londres: Larousse Editorial, S.L.
- Marin Villada, A. L. (2008, Marzo 07). *Clasificación de la Investigación*. (Enciclopedia Humanet.com) Retrieved from <http://www.enciclopedia.humanet.com.co/dic/clasifimethodo.htm>
- Ministerio de Educación Nacional de Colombia. (2008, Marzo 30). Retrieved from [http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-157083\\_recurso\\_6.unknown](http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-157083_recurso_6.unknown)
- Ministerio de Educacion Nacional de Colombia. (2010, junio 25). *mineducacion.gov.co*. Retrieved Febrero 24, 2015, from Mineducación: <http://www.mineduccion.gov.co/1621/w3-article-179264.html>
- Montero, R. (2015, Mayo). *Academia.edu*. Retrieved from Diez razones para organizar su iglesia en Grupos Pequeños: [https://www.academia.edu/9832293/Diez\\_razones\\_para\\_organizar\\_su\\_iglesia\\_en\\_Grupos\\_Peque%C3%B1os](https://www.academia.edu/9832293/Diez_razones_para_organizar_su_iglesia_en_Grupos_Peque%C3%B1os)
- Montoya , J., & Ramírez , M. I. (2013). Modelos de evaluación docente en la Universidad: Pasado, Presente y Futuro. *Revista Historia de la Educación Colombiana*, 16(16), 273-300.
- Murillo, F. (2007). Evaluación del desempleo y carrera profesional docente.
- Orozco, M. (2010, Octubre 8). Monografias.com. Guayaquil, Ecuador. Retrieved febrero 24, 2015, from [www.monografias.com](http://www.monografias.com)
- Pélaez Alicia, R. J. (S/F). *La Entrevista*. Retrieved from Universidad utonoma de madrid: [https://www.uam.es/personal\\_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso\\_10/Entrevista.\\_trabajo.pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/InvestigacionEE/Presentaciones/Curso_10/Entrevista._trabajo.pdf)

- Peréz, F. (2009). La entrevista como técnica de investigación social. *Universidad Central de Venezuela*, 8.
- Policy, G. (2003). *Filosofía Adventista de la Educación*.
- Políticas Conferencia General. (2003). *Declaración sobre la Filosofía Adventista de la Educación*. Iglesia Adventista del Séptimo Día.
- Ramírez, M., & Juny, M. (2014). *La evaluación de la docencia en educación superior universitaria: Una revisión de la literatura*. Retrieved from Revista de Docencia Universitaria, Número monográfico dedicado a Equidad y Calidad en la Docencia Universitaria: Perspectivas Internacionales: <http://www.red-u.net>
- Rangel, S. (2015, Marzo 1). *Investigación Científica*. Retrieved from Monografias.com: <http://www.monografias.com/trabajos91/tipos-investigacion-cientifica/tipos-investigacion-cientifica2.shtml>
- Salazar, J. (2008). Diagnostico Preliminar sobre Evaluación de la Docencia Universitaria. Retrieved from [http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3\\_e/art5.html](http://www.rinace.net/riee/numeros/vol1-num3_e/art5.html)
- Scriven, M. (1988). In D.-b. t. evaluation., *Journal of Personnel Evaluation in Education*, 1(4), (pp. 319-334.).
- Stein, G. (2015). Claves para Gestionar personas. *Evaluacion 360*. España: Universidad de Navarra.
- White, E. (1992). *Consejos sobre la obra de la escuela sabática*. Silver Spring: White State Inc.
- White, E. (1994). *El Evangelismo*. Silver Spring: White State Inc.
- White, E. (1994). *El Evangelismo*. Silver Spring: White State Inc.
- White, E. (1995). *El Ministerio Pastoral*. Silver Spring: White Estate Inc.
- White, E. (2004). *Joyas de los testimonios* (Vol. 3). Silver Spring: White State Inc.
- White, E. (2004). *Testimonios para la Iglesia* (Vol. 6). Silver Spring: White Estate Inc.
- White, E. d. (1912). *La Educación*. Miami: APIA.
- White, E. d. (1971). *Consejos para los Maestros Padres y Alumnos*.

## Anexos

### Matrices de Resultados Agentes Internos

#### Anexo A. Pregunta uno.

<b>¿QUÉ ESPERA USTED DE UN DOCENTE QUE PERTENEZCA A UNA INSTITUCIÓN ADVENTISTA DE PRIMARIA O SECUNDARIA?</b>	
Docente 1	Que esté de acuerdo con la filosofía adventista y sea miembro en regla de la iglesia. Que domine y conozca el área o materia que le corresponda dictar. En su didáctica de enseñanza incluya la fe en el aprendizaje. (Que en cada clase se permee los principios bíblicos, empezando por la vida del docente.) Tenga una didáctica creativa, que lleve a formar estudiantes competentes, que sepa defender, explicar y aplicar su conocimiento. Que tenga sabiduría y buenas relaciones interpersonales con los estudiantes, padres de familia, compañeros de trabajo y directivos.
Docente 2	Que sea un digno representante de la fe.
Docente 3	Que sea excelente a nivel profesional, que se capacite en el área de su perfil, que se actualice, que tenga calidad humana.
Docente 4	Que sea excelente como hijo de Dios, como ser humano y excelente en su labor.
Docente 5	Que sea un modelo a seguir por los estudiantes, capaz de solucionar conflictos con armonía y de conducir jóvenes y padres al Señor Jesús.
Docente 6	Que sea espiritual, paciente, amoroso, que sepa escuchar.
Docente 7	Que sea consagrado a Dios y que se supere cada día, en todos sus aspectos
Docente 8	Que integre fe – enseñanza – aprendizaje.
Docente 9	En primer lugar que en verdad sea licenciado y esté capacitado, que sea modelo y guía espiritual.
Docente 10	Espero que refleje el carácter de Dios, que sea un buen ejemplo y se demuestre en el trato con sus estudiantes
Docente 11	Que eduque integralmente.
Docente 12	Que procure el desarrollo integral de sus estudiantes abriéndoles la puerta a la necesidad de aprender.
Docente 13	Que tenga claros sus principios y que haga el trabajo que le corresponde.
Docente 14	Se espera que sea un llamado por Dios para que la redención en los niños sea una realidad.

### Anexo B. Pregunta dos.

<b>¿CÓMO SE RECONOCE A LOS BUENOS PROFESORES ADVENTISTAS?</b>	
Docente 1	Conviviendo, tratándolos y observando su trabajo y visitación personal.
Docente 2	Con los años de experiencia laboral.
Docente 3	De acuerdo a la calidad académica humana y espiritual que se ve evidenciado en su vida y en la de los estudiantes que están a su cargo.
Docente 4	Por su excelencia en la espiritual, humano y profesional.
Docente 5	Profesionales en su labor, espirituales y participativos en las iglesias adventistas.
Docente 6	Que lleven al aula a Jesús.
Docente 7	Su espiritualidad
Docente 8	Se reconocen por su espiritualidad y su compromiso con la institución.
Docente 9	En su quehacer cotidiano, ser profesor es un estilo de vida.
Docente 10	Son capaces de integrar la fe y el aprendizaje, no sólo en su quehacer diario, sino en su ser como maestro, en la forma como su ejemplo puede testificar
Docente 11	Que tenga una buena comunicación con Dios
Docente 12	Por su integralidad a la hora de guiar a sus estudiantes.
Docente 13	Visualizando, sus enseñanzas en la vida de sus alumnos.
Docente 14	Por su espiritualidad, dedicación y amor a sus estudiantes.

### Anexo C. Pregunta tres.

<b>¿CUÁL ES EL PROCESO ACTUAL PARA EVALUAR UN PROFESOR EN ESTA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?</b>	
Docente 1	El coordinador académico es quien realiza la evaluación de los docentes, haciendo uso del instrumento diseñado para ello, el cual consiste en que estudiantes, padres de familia, directivos, personal de servicio generales teniendo en cuenta que solo se toma un muestra de acuerdo a lo establecido en el PEI de la institución, donde el porcentaje mayor corresponde a los estudiantes donde el profesor dicta clase. Y quienes evalúan no dan su nombre. .
Docente 2	Formativa de la DIA ajustados al plantel. Evaluación Formativa y Sumativa.
Docente 3	Se realiza dos tipos de evaluación sumativa y formativa el primer periodo es formativa, los tres periodos restantes se hacen evaluaciones sumativas.
Docente 4	Por medio de la evaluación institucional y autoevaluación.
Docente 5	Una evaluación formativa por período y una sumativa por alumnos, padres, directivos y DIA.
Docente 6	Se aplica una encuesta al estudiantado y al azar un docente le toca a uno o dos estudiantes en el aula.
Docente 7	Se realiza una evaluación formativa y sumativa
Docente 8	La autoevaluación y la evaluación de los estudiantes.
Docente 9	Proceso de evaluación formativa y sumativa.
Docente 10	Se hace una evaluación formativa cada mes o cada periodo, en donde se revisa la clase, la forma en cómo lleva el planeador, con el fin de evaluar el proceso y hacer

	mejoras, luego al final del año hay una sumativa y se revisan los logros que alcanzó para determinar su trabajo para el siguiente año.
Docente 11	Supervisión de clase, calificación de los estudiantes y evaluación sumativa.
Docente 12	Hay un proceso establecido donde se evalúa desde varios frentes al docente y sus actividades: evaluación de estudiantes, evaluación de pares y evaluación de superiores.
Docente 13	Visitación por parte del rector y la coordinadora académica para observar las clases, evaluación por parte de los alumnos a los maestros de forma escrita.
Docente 14	El departamento de educación de la asociación envía una encuesta y esta se hace en todos los grados.

#### Anexo D. Pregunta cuatro.

<b>¿QUÉ ASPECTOS TIENE EN CUENTA EL ACTUAL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL PROFESORADO?</b>	
Docente 1	Filosofía, Enseñanza aprendizaje, Didáctica y conocimiento del área que enseña, La forma de evaluar, Presentación personal, preparación de clase, su puntualidad y sus relaciones interpersonales con una comunidad educativa.
Docente 2	Su preparación, su enseñanza y ambiente en el salón.
Docente 3	Aspectos generales: calidad académica (metodología, planeación de clases, dominio de grupo, explicación, tono de la voz etc...) calidad espiritual (integración fe – enseñanza- aprendizaje) calidad humana (trato y atención hacia el estudiante)
Docente 4	Todos: espiritual, perfil, humano etc...
Docente 5	Sus actividades pedagógicas, dominio de grupo, relaciones con padres.
Docente 6	Espiritual, estrategias, metodologías, tono de voz, vestido etc...
Docente 7	Integración fe- Enseñanza, preparación, dominio del tema y del grupo
Docente 8	La parte espiritual, la parte académica, la parte humana.
Docente 9	Proceso de evaluación formativa y sumativa
Docente 10	Básicamente, su desempeño, su testimonio, su trato con estudiantes, padres y compañeros, y su cumplimiento.
Docente 11	Metodología, voz y preparación.
Docente 12	Su compromiso con el objetivo misional de la institución, la organización del proceso pedagógico y otros aspectos relevantes al cumplimiento de la labor.
Docente 13	Creatividad en las clases, contenidos, estrategias, manejo del grupo, vida espiritual, trato con los alumnos, trato con los compañeros, tono de la voz, etc....
Docente 14	El desempeño académico, cumplimiento con la administración y los programas de la institución, dominio de grupo, preparación de sus clases y cumplimiento en el plan de área.

**Anexo E. Pregunta cinco.**

<b>¿CUÁLES SON LOS INSTRUMENTOS UTILIZADOS PARA ELLO? ¿CÓMO SE HICIERON ESOS INSTRUMENTOS?</b>	
Docente 1	Una encuesta que es enviada por el departamento de educación de la unión colombiana.
Docente 2	Se reconstruyeron en los últimos 3 años.
Docente 3	Los envían a la división a través de la unión.
Docente 4	Formatos de evaluación, son elaborados por el departamento de educación de la asociación del alto magdalena.
Docente 5	Encuestas y evaluación con formatos establecidos por la administración y la DIA.
Docente 6	Encuestas que son enviadas por el correo a la unión o división.
Docente 7	Encuestas, revisión manual y visual. Los instrumentos fueron realizados por el comité académico.
Docente 8	Mediante encuestas, observación de clases.
Docente 9	Evaluación formativa y criterial. Modelo sugerido por la triple AAA.
Docente 10	Creo que es una encuesta preparada desde la división interamericana la de final de año y la periódica es hecha por la gestión del proceso de calidad.
Docente 11	Los requeridos por la división interamericana.
Docente 12	Formatos de evaluación a estudiantes y pares y superiores.
Docente 13	Encuestas/ elaboradas por la parte administrativa.
Docente 14	Encuestas / se adaptan a la institución.

**Anexo F. Pregunta seis.**

<b>¿QUÉ SUCEDE ACTUALMENTE CON LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN?</b>	
Docente 1	Se pasa una copia a la rectoría y junto con el rector se le da una copia de los resultados a cada docente y se realiza una entrevista con el coordinador académico, rector luego el docente firmán el recibido. Donde se da por enterado de los resultados de su evaluación y que implica los correctivos que él debe hacer cambiando lo negativo en positivo.
Docente 2	Permite autoevaluación para el docente e información para la ....
Docente 3	Se socializa con los docentes y son tenidos en cuenta para la contratación año a año.
Docente 4	Son presentados y se plantea el desafío a responderlo.
Docente 5	Se socializa con cada docente, se le entrega copia y otra (hoja de vida) y se busca estrategias de solución.
Docente 6	La administración estudia los resultados, los envía al departamento de educación y luego llama la docente.
Docente 7	Se analizan, el docente los revisa y se aconseja mejorar en los aspectos negativos y se felicita por los positivos.
Docente 8	Se habla con el profesor para mejorar.
Docente 9	Son retroalimentados para tomar medidas de mejoramiento.

Docente 10	Determinan si el maestro continúa o no y en la mayoría de los casos se socializan con el maestro y la administración (rector y coordinadoras) para determinar cambios.
Docente 11	Los envía la coordinadora académica y rectoría a la asociación.
Docente 12	Hay una retroalimentación de parte de un superior.
Docente 13	Dialogan con los docente en los puntos a mejorar y felicitan en lo que está bien.
Docente 14	La coordinadora académica las tabula y analiza, y luego las socializa con los profesores.

### Anexo G. Pregunta siete.

<b>¿PARA QUÉ SIRVE LA EVALUACIÓN DOCENTE QUE SE REALIZA EN LA ACTUALIDAD EN ESTA INSTITUCIÓN EDUCATIVA?</b>	
Docente 1	Para mejorar y convertir lo negativo en positivo.
Docente 2	Por lo general se tiene en cuenta para reubicar al maestro y tener en cuenta su rendimiento para el siguiente año.
Docente 3	Para mejorar la calidad educativa.
Docente 4	Para bien, porque nos ayuda a identificar lo fuerte y lo débil.
Docente 5	Para buscar la excelencia en el docente y por ende en la institución; para brindar un mejor servicio.
Docente 6	Para que el docente mejore la calidad educativa de sus estudiantes y para que el mismo mejore su quehacer como docente.
Docente 7	Para cada día mejorar en la calidad educativa.
Docente 8	Para alcanzar la excelencia espiritual y académica.
Docente 9	Para el proceso de mejoramiento del quehacer docente.
Docente 10	Para que se alcance un mejor estado de calidad en todo los desempeños que los maestros tienen y se logren los objetivos propuestos en la educación adventista en la institución.
Docente 11	Para mejorar los procesos de calidad.
Docente 12	Para medir el rendimiento de docente y cumplir con los requisitos legales.
Docente 13	Para mejorar la calidad educativa.
Docente 14	Para darse cuenta si los profesores están cumpliendo- para un continuo mejoramiento.

### Anexo H. Pregunta ocho.

<b>¿QUÉ ÁREAS CONSIDERA USTED QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA AL EVALUAR EL PERFIL DE UN DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN ADVENTISTA?</b>	
Docente 1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Filosófica y espiritualidad. (fe, enseñanza y aprendizaje.)</li> <li>2. Académica: (Didáctica de la enseñanza, dominio de la materia, planeación de clase, evaluación etc...)</li> <li>3. Sociológica y de relaciones interpersonales.</li> </ol>
Docente 2	Su preparación, su cumplimiento y entrega.

Docente 3	Calidad académica, espiritual y humana.
Docente 4	Los aspectos que a él se le dificultan para rendir mejor.
Docente 5	Su metodología, su responsabilidad y cumplimiento y relaciones humanas.
Docente 6	Espiritualidad, la ética como docente, y se incluye la fe y la enseñanza y aprendizaje en el área que imparta.
Docente 7	Su superación en los aspectos negativos en relación con la anterior evaluación.
Docente 8	Espiritualidad, pedagogía, calidad humana, cultura.
Docente 9	Pedagógico, Metodológico, evaluativa humana.
Docente 10	Debe ser una persona con un buen testimonio, debe manejar el tema de la didáctica en sus clases, la motivación, la pedagogía en el trato con sus estudiantes y el manejo que tenga de su profesión.
Docente 11	Su espiritualidad, su preparación académica, experiencia.
Docente 12	La pertinencia de lo que enseña con la realidad, si los métodos evaluativos (evaluación de competencias) son apropiados y concuerdan con los procesos de aprendizaje, la constante evolución de los procesos pedagógicos con la actualización del docente, el bilingüismo usado en los procesos.
Docente 13	Creo que la evaluación que realiza la institución es buena y encierra lo que se necesita en un docente cristiano adventista.
Docente 14	5 áreas: desempeño académico, parte espiritual, parte social, calidad docente y compromiso con la iglesia.

### Anexo I. Pregunta nueve.

<b>¿CUÁNTOS ÍTEMS DEBEN LLEVAR CADA ÁREA O SECCIONES DE LA EVALUACIÓN DOCENTE?</b>	
Docente 1	10 ítems por sección.
Docente 2	Los suficientes que permita obtener la información requerida.
Docente 3	Mínimo 10 ítems.
Docente 4	Cinco
Docente 5	Los suficientes para poder tomar un concepto integral de su desempeño.
Docente 6	Los necesarios para evaluar o que se quiere conseguir.
Docente 7	En estos momentos no podría sugerir la cantidad, sino la calidad de ítem
Docente 8	9 ítems
Docente 9	Mínimo 3.
Docente 10	Unos cinco aproximadamente pero lo importante es la calidad y no tanto la cantidad, que sea difícil y exagerado.
Docente 11	4
Docente 12	Los necesarios; optimización y cobertura de aspectos relevantes al proceso.
Docente 13	Creo que 10 está bien
Docente 14	No tanto la cantidad sino la calidad, que encierre una calificación completa.

**Anexo J. Pregunta diez.**

<b>¿CON QUÉ FRECUENCIA SE DEBE EVALUAR A UN DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN ADVENTISTA?</b>	
Docente 1	2 veces al año ( una antes de finalizar el año y otra a mitad)
Docente 2	Por periodos.
Docente 3	Mínimo cada periodo.
Docente 4	Dos veces al año.
Docente 5	Formativa mensualmente. Sumativa 2 al año.
Docente 6	Cada periodo.
Docente 7	Mensualmente
Docente 8	Permanente.
Docente 9	Considero que dos veces (1 por semestre).
Docente 10	Cada mes o cada periodo y al final de año
Docente 11	Lo más que se puede (por lo general 1 vez por periodo)
Docente 12	Los necesarios; optimización y cobertura de aspectos relevantes al proceso.
Docente 13	Creo que 2 veces al año
Docente 14	Cada 6 meses.

**Anexo K. Pregunta once.**

<b>¿QUÉ USO SE LE DEBE DAR A LA INFORMACIÓN RECOLECTADA?</b>	
Docente 1	Dársela a quien corresponda y guardar una copia en la carpeta del docente. Y trabajar as acciones necesarias para que se pueda mejorar las deficiencias.
Docente 2	Socializarla con el docente y luego aplicar correctivos.
Docente 3	Socializarlo con los docentes, permitirles hacer los respectivos descargos y buscar estrategias de mejoramiento.
Docente 4	Toda la atención, para ser tenida en cuenta durante el año.
Docente 5	Tabulación, base para la superación personal y laboral.
Docente 6	Socializarla con el docente, permitiéndole que el conozca las fortalezas que tiene y si no felicitarlos. Con el fin de que mejore su quehacer diario.
Docente 7	Confidencial
Docente 8	Para conocer al docente para que se desempeñe mejor.
Docente 9	Una retroalimentación donde el docente conozca sus fortalezas, debilidades para así tomar las medidas correctivas pertinentes.
Docente 10	El maestro debe tener conocimiento previo de lo que se va a evaluar, luego hace loas mejoras y con los resultados de cada una, incluyendo la de final de año se hace una retroalimentación con el docente por parte del rector y las coordinadoras
Docente 11	Análisis, seguimiento.

Docente 12	Realización de retroalimentación de doble vía (docente - institución), (proceso de enseñanza y resultados de aprendizaje),
Docente 13	Revisión constante para mejorar.
Docente 14	Socialización individual, los directivos del plantel deben trazarse objetivos para mejorar las áreas y el mejoramiento de los profesores.

### Anexo L. Pregunta doce.

<b>¿CÓMO TRABAJAR LA RETROALIMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN CON EL MAESTRO PARA QUE NO SE SIENTA ATACADO Y POR EL CONTRARIO SE SIENTA MOTIVADO A MEJORAR EN SU QUEHACER DOCENTE?</b>	
Docente 1	La actitud y orientación por parte de los directivos para ayudar al docente y crear o fomentar estrategias para mejorar su labor docente.
Docente 2	En una interacción muy amena, fuera de la oficina.
Docente 3	Darle la oportunidad al derecho de inocencia, preguntarle qué opina y el porqué de las situaciones y buscar estrategias de mejoramiento. Esto se debe hacer de manera individual.
Docente 4	Se le debe hacer sentir siempre que lo que se pretende es ayudarlo y hacer todo lo posible hasta lograr que sea excelente.
Docente 5	Mostrando la dificultad que existe pero no atacando a la persona y así se logra encontrar estrategias y desarrollarlas con agrado.
Docente 6	Dirigirse al únicamente que se personal. Y en conjunto buscar estrategias para mejore.
Docente 7	Directivo- docente, docente- directivo y evitar los críticos destructivos.
Docente 8	Mediante una capacitación sobre las debilidades, pero resaltar sus fortalezas.
Docente 9	La retroalimentación es un proceso dialógico basado en el respeto por lo tanto no hay porque sentirse mal ya que hace parte del proceso de crecimiento personal y profesional.
Docente 10	En la institución se tiene una ventaja de que se ha hecho una evaluación periódica formativa y eso hace que en parte cada maestro ya sepa las cosas en las que se deben hacer cambios y al final pues los maestros no se sienten afectados ni atacados porque saben cuál fue su desempeño y los logros que alcanzó.
Docente 11	Analizar, argumentar, que el maestro sienta que se quiere su buen desempeño, “debemos ser cabeza y no cola.”
Docente 12	Hacer proceso de sensibilización ante este proceso y desarrollar con claridad cada etapa de este, empezando por la autoevaluación.
Docente 13	Con trabajos de concientización (creo que en el colegio lo realizan de forma adecuada)
Docente 14	Sección de oración intensificada, para que Dios interactúe entre el directivo y el maestro (utilizado el amor de Dios para hacerle ver que el objetivo es la calidad.)

### Matrices de Resultados Agentes Externos.

**Anexo M pregunta uno.**

<b>¿QUÉ ÁREAS CONSIDERA USTED QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA AL EVALUAR EL PERFIL DE UN DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN ADVENTISTA?</b>	
Experto 1	Todos los aspectos de su vida. La vida de un maestro adventista, al igual que la de un pastor, no es asunto privado. Influye en la vida de todos con los que se relaciona. El aspecto profesional debe ser evaluado con absoluto rigor. La calidad de la educación adventista debe ser óptima. Lo académico es parte de lo que es el proceso educativo.
Experto 2	Que conozca la filosofía adventista, el manual de funciones todo lo concerniente a su planeación de clases.
Experto 3	Área espiritual y filosófica. Área académica Área de desarrollo personal Área de bienestar y desarrollo estudiantil Área de recursos educativos
Experto 4	Espiritual, es decir que practique y vivencia los principios adventista. Experiencia Académica Este dispuesto y feliz con el presupuesto que se le pueda pagar.
Experto 5	Cumplimiento de deberes interés por el aprendizaje de los estudiantes integración fe y aprendizaje planeación y organización del curso evaluación
Experto 6	Estas áreas dependen del perfil que haya definido la Institución. En el caso ASD, en el PEI están los perfiles y todas las áreas que en él se presentan, deben ser objeto de evaluación.
Experto 7	Las áreas que debemos tener en cuenta al evaluar un docente son: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales, con los estudiantes, padres de familia, jefes y compañeros de trabajo</li> <li>• El área del perfil profesional: formación académica. Formación pedagógica y formación en valores o ética profesional</li> <li>• Es el de investigación, si el docente se actualiza, hace investigación y está a tono con la tecnología</li> </ul>
Experto 8	Esta pregunta es compleja, puesto que cada área tiene muchos aspectos que pueden considerarse. Sin embargo, traté de resumir para presentar la información. <p>- Área o dimensión conceptual: En esta área se pueden incluir preguntas relacionadas con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los distintos tipos de conocimiento que pueden articularse en su materia (conceptual, procedimental, actitudinal).</li> <li>• Conocimiento del currículum pertinente para los alumnos según sea su nivel de escolaridad.</li> <li>• La interrelación de las temáticas de su materia con las de otras materias.</li> </ul> <p>- Área o dimensión pedagógica: En esta área se pueden incluir preguntas relacionadas con</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de pruebas diagnósticas para determinar conocimientos previos y nivel actual de los aprendices.</li> <li>• Diseño y organización de situaciones aptas para el aprendizaje.</li> <li>• Utilización de estrategias didácticas variadas para el trabajo con grupos cuya principal característica es la diversidad.</li> <li>• Promoción del pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes.</li> <li>• Involucramiento de padres y /o acudientes en el proceso de aprendizaje de los aprendices.</li> <li>• Implementación de la evaluación de manera constructiva (es decir, que sea una herramienta de mejora para los estudiantes).</li> </ul> <p>- Área o dimensión profesional: En esta área se pueden incluir preguntas relacionadas con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El ejercicio de su profesión basado en la filosofía y principios de la educación Adventista en general y de la institución en particular.</li> <li>• La relación del docente con sus compañeros y los diversos estamentos de la institución.</li> <li>• El desarrollo de su labor enmarcado en lineamientos legales, expresados en la Constitución nacional.</li> <li>• La contribución del docente a la institución</li> </ul> <p>- Área ética: En esta área se pueden incluir preguntas relacionadas con</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• El respeto y valoración de la individualidad de cada uno de los estudiantes.</li> <li>• El establecimiento de un ambiente de confianza para el aprendizaje, en el cual se puedan generar y socializar dudas (no una dictadura en la que el docente tiene siempre la última palabra).</li> <li>• Promueve pensamientos positivos de los estudiantes hacia sí mismos, así como altas expectativas de aprendizaje para ellos.</li> </ul>
--	---

### Anexo N. Pregunta dos.

<b>¿CUÁNTOS ÍTEMS DEBEN LLEVAR CADA ÁREA O SECCIÓN DE LA EVALUACIÓN DOCENTE?</b>	
Experto 1	Depende de la manera como hayan sistematizado el PEI.
Experto 2	En 3 secciones y mínimo 10 ítems.
Experto 3	Cada área debe tener 5 ítem que permita una evaluación equilibrada y su tabulación sea fácil.
Experto 4	Mínimo 3 máximo 5 secciones, con máximo 3 ítems.
Experto 5	Creo que eso depende de lo que se quiera indagar en detalle en cada una de las áreas que ustedes determinen. Pienso que no debería ser algo muy extenso, pero tampoco demasiado general que se convierta en algo fácilmente superable para el docente.

Experto 6	Los ítems deben ser consecuentes con las áreas que tenga el perfil. Creo que deben ser suficientes para alcanzar los objetivos de la evaluación.
Experto 7	El número de ítems de cada sección puede variar según las necesidades, pero en general podrían ser unos 4 o 5
Experto 8	Cada área puede tener entre 5 y 8 ítem

### Anexo O. Pregunta tres.

<b>¿CON QUÉ FRECUENCIA SE DEBE EVALUAR A UN DOCENTE DE UNA INSTITUCIÓN ADVENTISTA?</b>	
Experto 1	La evaluación debe ser un proceso permanente y no un evento puntual. Una buena evaluación incluirá: auto evaluación, evaluación de pares, evaluación de los estudiantes, evaluación de los padres, evaluación de los directivos. Esa sería la evaluación 360. Algunas instituciones están entrando en lo que se denomina 180, que no incluye a los subordinados.
Experto 2	Mínimo 2 veces al año ( 1 al semestre)
Experto 3	Se evalúa 4 veces al año al docente. Depende de los procesos y lo que la institución este buscando, sino solo 2 veces.
Experto 4	Anualmente.
Experto 5	Yo considero que debería evaluarse una vez al semestre con el fin de obtener una visión de lo que el profesor está haciendo en el o los cursos que enseña Por ejemplo, abril y noviembre podrían ser dos meses pertinentes. En abril podemos obtener información que le permite al profesor mejorar su práctica buscar ayuda con las directivas de la institución o con profesores más experimentados y además le da a las directivas de la institución una panorámica de la docencia en el colegio en general. En noviembre sería una evaluación que permitiría tomar decisiones respecto a la permanencia o no permanencia del profesor en la Institución
Experto 6	A nivel de evaluación cualitativa y formativa, debe darse un sistema de evaluación permanente que puede trabajarse en las reuniones mensuales del personal. A nivel de evaluación cuantitativa, se recomienda una vez o dos por año.
Experto 7	Según la institución y si la evaluación del docente es un insumo para mejoramiento y avance académico, podría llevarse a cabo 3 veces al año
Experto 8	Considero que la evaluación debe ser anual, pues ese periodo de tiempo brinda las experiencias suficientes para reflexionar en torno a los procesos realizados. Además, el no realizarla tan seguido la hará más significativa para los docentes.

**Anexo P. Pregunta cuatro.**

<b>¿QUÉ USO SE LE DEBE DAR A LA INFORMACIÓN RECOLECTADA?</b>	
Experto 1	Varias cosas: discutirlos con el evaluado. En los puntos fuertes, felicitarlo y en los débiles darle la oportunidad de elaborar planes de mejoramiento objetivos. En las cosas que deben remediarse inmediatamente, tomar
Experto 2	Una ayuda para el docente en el mejoramiento de su trabajo.
Experto 3	Se tabula la información y los resultados reposan en la oficina de educación y es compartida con el área administrativa de la institución, quien a la vez inicia el proceso de retro alimentación.
Experto 4	Deber ser confidencial y este instrumento debe ser para avaluar el docente es decir se pueda ayudar a mejorar sus deficiencias y seguir creciendo en sus fortalezas.
Experto 5	Principalmente debería ser información para el mejoramiento no considero pertinente usar la información de la evaluación para establecer comparativos entre profesores, y aún más usarla para tomar decisiones de permanencia si solamente se realiza una vez tal año y con un solo instrumento (por ejemplo solo escuchar la opinión de los pares o de los estudiantes únicamente).
Experto 6	Debe: (a) analizarse para observar sus resultados, (b) diseñar programas de capacitación en las áreas detectadas deficientes, (c) darla al docente y archivar en su cards para hacer el debido seguimiento.
Experto 7	La información debe usarse como un espejo donde se refleja las fortalezas y debilidades del personal docente y con esto poder crear estrategias de mejoramiento en cada área del perfil docentes
Experto 8	La institución debe ser responsable en el manejo de la información a la hora de establecer criterios de selección. Si un profesional no concuerda con los puntos establecidos en el perfil, se debe considerar seriamente su vinculación; si, por el contrario, ya se encuentra laborando, la evaluación es una fuente importante de información para decidir la continuidad del docente en el Colegio.

**Anexo Q. Pregunta cinco.**

<b>¿CÓMO TRABAJAR LA RETROALIMENTACIÓN DE LA EVALUACIÓN CON EL MAESTRO PARA QUE NO SE SIENTA ATACADO Y POR EL CONTRARIO SE SIENTA MOTIVADO A MEJORAR EN SU QUEHACER DOCENTE?</b>	
Experto 1	Creo que en la respuesta anterior incluí ideas sobre esta pregunta. Pero agrego lo siguiente: la evaluación no debe verse como una acción punitiva si no constructiva. Concebida de esa manera el maestro lo verá como un aliado de su gestión. El evaluador no debe asumir el papel de contrincante sino de amigo

	perceptivo que va con el propósito de admirar, pero en el proceso observará lo que haya que mejorar.
Experto 2	En primer lugar la administración debe dar muestra de confianza al docente para que el sienta que la evaluación es para su beneficio.
Experto 3	La evaluación no puede ser molesta para un educador que esta enseñado a este proceso. Lo único que busca es mejorar los procesos, y la calidad de la educación y del educador. Cada educador tiene características especiales lo que implica darle una atención especial y respetuosa, pero la evaluación es evaluación y debe ayudar al educador para mejorar el área que sea necesaria.
Experto 4	Usado la avaluación y no la evaluación, porque la avaluación es para ayudar y motivar sus debilidades.
Experto 5	Creo que tiene que ser una decisión de institución en jalonar todos los esfuerzos necesarios para cambiar el concepto tan negativo con el que se mira a la evaluación De las directivas, a mí modo de ver, debería realizarse una jornada de sensibilización con respecto a este tema ante de echar a andar cualquier proceso de esta índole .Por otro lado, me parece importante que el profesor se sienta tenido en cuenta en el diseño de los procesos de evaluación y que no lo vea como imposición que “viene de arriba”. También creo necesario impulsar algunos mecanismos u opciones de mejoramiento a los que el profesor pueda adscribirse según su necesidad Este esfuerzo también debe Venir impulsado por las directivas. Considero importante estimular al mejor profesor en nuestras instituciones y según evaluación anual: una bonificación o algún reconocimiento monetario o en especie (por ejemplo alguna hora libre adicional el año siguiente, una pequeña financiación para un proyecto que él quiera poner en práctica, podrían figurar entre las opciones, una ceremonia especial de reconocimiento). Creo que es fundamental en nuestras instituciones destacar la buena docencia de alguna manera., esto podría resultar motivante para los demás.
Experto 6	Entendiendo que el proceso de “cooperativo” la charla con él, debe argumentarse de tal manera que sienta que las debilidades no son subjetivas sino que han sido detectadas por el Sistema de Supervisión y que corresponde a realidades detectadas. Debe proveerse un programa de retroalimentación que ayude al docente a superar sus limitaciones.
Experto 7	Eso es un proceso, para que el maestro no se sienta atacado, la persona que hace la evaluación también debe hacer ver que ella misma se somete a la evaluación. Presentar las generalidades de los resultados no mostrar las falencias como algo terrible o irreversible sino como algo que se puede cambiar o mejorar
Experto 8	Sin duda este punto siempre será difícil de llevar a cabo sin que el docente sienta que se le está reconviniendo o atacando. Sin embargo, existe una técnica muy útil, basada en presentar primero los puntos fuertes, lo cual dispondrá al maestro de una mejor forma para recibir información sobre los aspectos no tan satisfactorios. Asimismo, la Institución debe tratar de establecer una serie de recomendaciones para el docente según sea su caso, pues no basta sólo con señalar puntos débiles sin brindar herramientas para que éstos puedan mejorar.

	Es importante hacer énfasis en que la cualidad de la "enseñabilidad" (acuñado por Paulo Freire) no debe ser promovida sólo a nivel de los estudiantes, sino también de los docentes, quienes somos las personas que mayores conocimientos obtenemos del proceso enseñanza-aprendizaje, aunque no seamos conscientes de ello.
--	--

### Matrices de Resultados Indagación Documental.

#### Anexo R. Pregunta uno.

¿QUÉ SE EVALÚA?	
Documentos 1	<p>Las áreas de evaluación serán:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La preparación y actualización profesional</li> <li>• La experiencia</li> <li>• La evaluación del desempeño</li> <li>• La productividad.</li> </ul>
Documentos 2	<p>La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes se ha diseñado desde un enfoque de competencias acorde con las tendencias actuales. Por ejemplo, la Recomendación 195 de 2004 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para el desarrollo de recursos humanos se plantea con base en el concepto de competencia. En esta nueva aproximación, la evaluación implica una mirada más integral de las personas que vincula sus características personales con su desempeño laboral y con los resultados en su trabajo, promoviendo el reconocimiento de los logros y aportes individuales.</p> <p>Para la evaluación de desempeño se definieron diferentes competencias, para cada una de las cuales se identificó un conjunto de actuaciones intencionales relacionadas con un desempeño de calidad y con resultados, que permiten observar y valorar el desempeño de Docentes y Directivos Docentes sobre la base de criterios comunes. Para fines de evaluación, estas competencias se clasifican como funcionales y comportamentales.</p>
Documentos 3	Una evaluación de desempeño debe realizarse siempre con relación al perfil de puesto, Sólo se podrá decir que una persona se desempeña bien o mal, en relación con algo, en este caso "ese algo" es el puesto que ocupa.

### Anexo S. Pregunta dos.

<b>¿POR QUÉ SE EVALÚA?</b>	
Documentos 1	La evaluación de los docentes y de los funcionarios del SEAC tiene como propósito el mejoramiento continuo de la persona y de la organización.
Documentos 2	La evaluación de estudiantes, instituciones y docentes apoya el mejoramiento continuo de la calidad de la educación, ya que constituye una herramienta de seguimiento de los procesos y los resultados, en relación con las metas y los objetivos de calidad que se formulan las instituciones educativas, las regiones y el país.
Documentos 3	<p>La evaluación de desempeño posibilita:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Detectar necesidades de capacitación.</li> <li>● Descubrir personas clave.</li> <li>● Descubrir inquietudes del evaluado.</li> <li>● Encontrar una persona para un puesto</li> <li>● Motivar a las personas al comunicarles su desempeño e involucrándolas en los objetivos de la organización (retroalimentación)</li> <li>● Es una ocasión para que jefes y empleados analicen cómo se están haciendo las cosas.</li> <li>● Para tomar decisiones sobre salarios y promociones.</li> </ul>

### Anexo T. Pregunta tres.

<b>¿QUIÉN EVALÚA?</b>	
Documentos 1	<p>El sistema de evaluación para docentes está integrado por los siguientes momentos e instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Auto evaluación</li> <li>2. Evaluación por el estudiante</li> <li>3. Evaluación por el Subdirector Académico</li> <li>4. Observación de clase</li> <li>5. Evaluación desde la perspectiva administrativa</li> </ol> <p>La evaluación de los directivos está definida por los instrumentos que pretenden dar información para retroalimentar la gestión de quienes dirigen la Institución desde la perspectiva académica.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluación del Subdirector Académico</li> <li>2. Evaluación del Director</li> </ol>
Documentos 2	Además de los docentes y directivos docentes objeto de evaluación, son protagonistas de este proceso los evaluadores, de quienes depende en buena medida que la evaluación se desarrolle en condiciones óptimas, que

	se alcancen los objetivos del proceso y que se cumplan las metas de mejoramiento, derivadas de los planes de desarrollo personal y profesional acordados con los evaluados. Para el caso de los docentes y la coordinadores, los evaluadores serán el rector o el director rural del establecimiento. Los evaluadores, como responsables directos del proceso, deben generar un ambiente adecuado para la evaluación, determinado por las buenas relaciones y la colaboración recíproca, el seguimiento permanente, la valoración objetiva del desempeño y el énfasis en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo.
Documentos 3	La persona es evaluada por todo su entorno: Jefes, pares, subordinados,... entre mayor sea el número de evaluadores, mayor será el grado de fiabilidad del sistema. Los evaluadores u observadores serán siempre elegidos por el evaluado. El hecho de que los evaluadores sean elegidos por el mismo evaluado es uno de los puntos que más sorprende cuando se implementa el proceso por primera vez.

#### Anexo U. Pregunta cuatro.

<b>¿CUÁNDO SE EVALÚA?</b>	
Documentos 1	El proceso de evaluación será de carácter dinámico y permanente. Y la autoevaluación se hará una vez al año.
Documentos 2	La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable."
Documentos 3	No se menciona

#### Anexo V. Pregunta cinco.

<b>¿CÓMO SE EVALÚA?</b>	
Documentos 1	El proceso de evaluación será de carácter dinámico y permanente. Los resultados del proceso de evaluación serán presentados, discutidos y entregados al docente por el director, y serán archivados en la hoja de vida para hacer un seguimiento de su proceso de mejoramiento."
Documentos 2	La evaluación anual del desempeño laboral demanda la recolección permanente de evidencias, que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Para tal fin, es necesario utilizar distintos instrumentos que permitan obtener información sobre diversos aspectos del desempeño laboral de docentes y

	directivos docentes, así como mediciones objetivas del desempeño y los resultados alcanzados por los evaluados
Documentos 3	<p>La herramienta de evaluación de 360° consiste en un cuestionario/formulario de carácter anónimo en el que el evaluador realiza dos apreciaciones:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Valora la efectividad del evaluado en distintos aspectos en condiciones normales de trabajo, Es decir en su día a día.</li><li>2. La segunda valoración se realiza también sobre las mismas competencias, pero en condiciones especiales: estrés, plazos cortos, tareas de alta complejidad, frecuencia, etc. Para nuestro trabajo hemos considerado la frecuencia como la segunda valoración o elemento de ponderación.</li></ol>