

IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA INTEGRAL DE
EVALUACIÓN DOCENTE (SIED) EN LA IE
GABRIELA GÓMEZ CARVAJAL

JUAN CAMILO ALZATE ECHEVERRI

Especialización en Gerencia Educativa
Universidad Católica de Manizales
2013

Universidad Católica de Manizales
Grupo de Investigación “Educación y Formación de Educadores”
Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal

Título: “Implementación de un Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED) en la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal”.

Autores:
Alzate Echeverri Juan Camilo

Director del trabajo de grado:
Magister, Faber Andrés Alzate Ortiz

Este libro no puede ser reproducido total o parcialmente por ningún medio sin autorización escrita de los autores.

Medellín, Colombia
Abril de 2013

Hoy dedico este libro a:

Todos los docentes de las Instituciones Educativas de nuestro hermoso país, para que revisen sus procesos, tanto pedagógicos como de acompañamiento disciplinario de sus estudiantes, pues en ellos invierten una buena parte de su vida.

Mi amplia familia, pues el soporte que me permite mantenerme erguido mirando hacia el horizonte.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a los docentes de la IE Gabriela Gómez Carvajal de la ciudad de Medellín, por permitirme acompañar sus procesos pedagógicos y disciplinarios; tomando siempre en consideración mis humildes sugerencias en torno a la posibilidad de mejorar juntos, como seres humanos, como compañeros de trabajo y como maestros.

Doy gracias también a la Universidad Católica de Manizales, seccional Medellín, por generar en mí las competencias necesarias que me llevarán a ser un verdadero Gerente Educativo, contribuyendo con esto al crecimiento de la educación y por ende al de nuestro país.

DIRECTOR DE TRABAJO DE GRADO

“Hoy las instituciones educativas están invitadas a promover prácticas directivas que estimulen el trabajo pedagógico de los docentes, a partir del reconocimiento de sus potencialidades y desde el ejercicio formativo de mejorar sus debilidades. En este sentido, valoro su iniciativa académica de promover un sistema de evaluación institucional para los docentes, gestando una propuesta que a mi juicio, privilegia una valoración por procesos, periódica, reflexiva y formativa, la cual de manera implícita, propicia una Gerencia Educativa que se identifica con un pensar estratégico y humanizante”.

Deseándole éxitos, Magister FABER ANDRÉS ALZATE ORTIZ

TRAYECTO DE INVESTIGACIÓN

ÍTEM	Página
Portada	1
Dedicatoria	3
Agradecimientos	4
Notas del Director de Tesis	5
Presentación	9
Capítulo I, Escenario de Apertura	11
Justificación	12
Acceso a la Educación Universitaria Pública en la IE GGC	13
Ámbito – Localización del Proyecto	14
Antecedentes de la Institución Educativa	15
Destinatarios	17
Problema de Conocimiento	18
Capítulo II, Escenario de Formulación	19
Objetivos	20
Objetivo General	20
Objetivos Específicos	20
Temporalización	21
Fundamentación	23
Condiciones Mínimas para la Escuela Efectiva, Eficiente y Eficaz	23
Condiciones del Plan de Estudios	24
Condiciones de los Docentes	26
Condiciones del Apoyo de la Coordinación	29
Condiciones Relativas a las Metodologías Empleadas	32
Condiciones Asociadas al Liderazgo del Rector	35
Condiciones de los Padres o Acudientes	37
Los Docentes de la Educación Pública vs la Privada en los colegios de Colombia	38
¿Qué es la evaluación?	42
La Evaluación del Desempeño Docente	44
La Evaluación del Desempeño Docente en Colombia	45
Metodología y Actividades	49
Cronograma De Actividades Para El Avance Del Proyecto De Investigación (Tabla 2)	51
Recursos Humanos y Equipo Técnico	54
Recursos Materiales Y Financieros (Tabla 3)	56
Evaluación y Métodos	58
Evaluación De Las Etapas Del Proyecto E Indicación De Instrumentos A Utilizar (Tabla 4)	60
Capítulo III, Escenario de Ejecución y Logros	65
Logros Vitales	66

Validación del 1er Objetivo Específico	66
Estado Actual de Los Procesos de Evaluación Docente con Base en la Guía 31	66
Validación del 2° Objetivo Específico	70
Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente (SIED)	70
Presentación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente	71
Justificación	72
Identificación del Establecimiento	76
Marco de Referencia	77
Marco Legal	78
Objetivos del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente	81
Símbolos Institucionales	82
Himno de la Institución	82
La Bandera	84
El Escudo	84
El Lema	85
Capítulo 1. Aspectos Teleológicos	86
Objetivos Institucionales	86
Misión	86
Visión	86
Valores Institucionales	87
Perfil de los Miembros de la Comunidad Educativa	87
Capítulo 2. Gobierno Escolar y Mecanismos de Participación	89
Integrantes del Gobierno Escolar	89
Forma y Periodo de Elección	89
Funciones del Gobierno Escolar	90
Capítulo 3. Deberes y Derechos de la Comunidad Educativa	102
Capítulo 4. Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente	110
Proceso de Evaluación	110
Generalidades	110
Función Docente según el MEN	110
Definición De Las Competencias Funcionales De Los Docentes Para La IE	114
Gabriela Gómez Carvajal Según Su Área De Gestión	
Definición De Las Competencias Comportamentales De Los Docentes Para La	118
le Gabriela Gómez Carvajal Según Su Área De Gestión	
Contribuciones Individuales Relacionadas Con Las Competencias Funcionales	120
Contribuciones Individuales Relacionadas Con Las Competencias	120
Comportamentales	
Resumen De Competencias, Contribuciones, Criterios Y Evidencias Del	122
Docente. – Competencias Funcionales (Tabla 5)	
Resumen De Competencias, Contribuciones, Criterios Y Evidencias Del	129
Docente. – Competencias Comportamentales (Tabla 6)	
Ponderación de Áreas de Gestión para la Evaluación de las Competencias	131
Funcionales y Comportamentales de los Docentes	
Tabla de Ponderación de las Competencias Funcionales y Comportamentales	131
(Tabla 7)	
Tabla de Puntaje Obtenido de las Competencias Funcionales y	132



Comportamentales (Tabla 8)	
Parámetros Para La Calificación De Las Competencias En La Evaluación Del Desempeño Docente	133
Tabla de Parámetros para la Calificación de las Competencias(Tabla 9)	134
Cronograma Anual Para El Proceso De Evaluación Del Desempeño	136
Tabla del Cronograma Anual para el Proceso de Evaluación del Desempeño (Tabla 10)	136
Protocolos Para La Evaluación Anual Del Desempeño Docente	138
Instrucciones para Diligenciar el Protocolo de Docentes	148
Plan De Desarrollo Personal Y Profesional	151
Ejemplo De Un Plan De Desarrollo Personal Y Profesional (Tabla 11)	154
Validación del 3er Objetivo Especifico	155
Socialización Del Sistema Integral De Evaluación Del Desempeño Docente (SIED) En La IE Gabriela Gómez Carvajal	155
Conclusiones	157
Anexos	158
Bibliografía	165

PRESENTACIÓN

“Es responsabilidad del educador provocar el deseo de aprender”

PhillipeMeirieu

Parece una frase un poco dura ésta con la que se comienza, parece una declaratoria de responsabilidad de los docentes, parece una legitimación de las quejas de los padres, parece una directriz de los Ministerios de Educación Nacional.

Sin embargo y si nos cuestionamos un poco entenderemos su profunda realidad, ¿quién está en contacto directo con los estudiantes? ¿Quién conoce sus fortalezas y dificultades? ¿Quién conoce sus miedos y certezas? ¿Quién conoce sus entornos? ¿Quién conoce a sus familias? ¿Quién conoce sus sueños y desdichas? La respuesta no es necesaria, pues se conoce: son sus docentes.

PhillipeMeirieu en ningún momento enjuicia a los docentes, simplemente aclara la necesidad que ellos tienen de convertirse en verdaderos mediadores del conocimiento, haciendo uso de todo esto que conocen de los estudiantes y de las asignaturas que imparten.

La IE Gabriela Gómez Carvajal consciente de los excelentes recursos con los que cuenta en planta física; contexto social, que más decir que no existen en los alrededores las mal llamadas fronteras invisibles; compromiso docente; compromiso de los estudiantes; y sujeta a las políticas propuestas por el Ministerio de Educación Nacional, observó el faltante que existía en ella referente a la Evaluación de Desempeño Docente, para aquellos que se encuentran vinculados bajo el decreto 1278 de 2002.

A partir de este faltante se vio la oportunidad de consolidar los procesos académicos y disciplinarios adelantados en la IE alrededor de la implementación de un Sistema Institucional de Evaluación Docente (SIED) que permitiera direccionar de una manera acorde con las políticas institucionales, locales, regionales y nacionales. Para esto la guía # 31 del Ministerio de Educación Nacional fue fundamental como herramienta que encamina la propuesta con la rigurosidad necesaria, que permita alcanzar los estándares de calidad que nos lleven a cumplir nuestro lema institucional: “Educación con Calidad para una Comunidad con Dignidad”.

Capítulo I
Escenario
de apertura

JUSTIFICACIÓN

Las Instituciones Educativas de nuestro país se enfrentan a grandes retos: los fenómenos globalizantes, las tecnologías de la información y la comunicación, las redes sociales, el reguetón y su movilización hacia el sexo sin control, entre otros. ¿Cómo afrontarlos? ¿Cómo frenarlos? ¿Cómo abordarlos? ¿Cómo apropiarlos? ¿Cómo sacar provecho de ellos favoreciendo los procesos educativos?

En primer lugar es importante no ser ajeno a estos grandes retos, pues si se mira hacia a un lado queriendo olvidarnos de ellos, la escuela ya no nos acogerá y será para nosotros un lugar extraño en donde nuestra permanencia será difícil.

Debemos afrontar los retos que la escuela pone ante nosotros, para ello debemos estar preparados, planeando efectivamente en primera instancia aquello que es urgente para ocuparnos de lo verdaderamente importante.

En este orden de ideas, debe comenzarse por lo fundamental, pero ¿cómo? Si se mira el caso de la IE Gabriela Gómez Carvajal, se observa que no existe una evaluación anual de desempeño docente, que revise los procesos pedagógicos y disciplinarios que acompañan los mismos. La evaluación anual de desempeño docente sólo obedece a una revisión acelerada del trabajo que realizó el docente a lo largo del año, sin tener evidencias suficientes para realizar una evaluación objetiva, pues no se cuenta con la aplicación de instrumentos como: las encuestas a los estudiantes, la observación del desarrollo de las clases, las carpetas de evidencias, entre otros. Se cumple entonces con una directriz ministerial sin revisar lo importante de este proceso.

Sería entonces fundamental estandarizar los procesos que pretenden analizar el desempeño docente, con miras a generar las transformaciones que sean necesarias para mejorar los procesos pedagógicos y disciplinarios al interior de la IE Gabriela Gómez Carvajal.

Si se observa la situación académica actual, podrá verse que existen muchos procesos por mejorar, comencemos por una revisión en torno al acceso a la educación pública que tienen los estudiantes de la institución.

Acceso a la Educación Universitaria Pública en la IE GGC

Si se revisan cifras como el acceso a la educación pública de pregrado en las universidades de la ciudad, los resultados serían los siguientes:

Año	Estudiantes que se presentaron a la Universidad Pública	Estudiantes admitidos en la Universidad Pública
2010	15	2
2011	17	1
2012	20	2
Totales	52	5

Tabla 1

Considerando la educación pública en básica secundaria y en media como un eslabón más del ciclo propedéutico (Ley 749 de 2002), estaríamos demostrando que la preparación de los estudiantes para continuar con este proceso no es suficiente, pues se alcanza sólo un 10% de continuidad de los estudiantes en el ciclo universitario.

¿Puede, una adecuada evaluación de desempeño docente, generar cambios a este respecto?

ÁMBITO – LOCALIZACIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto será realizado tomando como referente a los docentes de la IE Gabriela Gómez Carvajal y su Escuela anexa Mercedes Yepes Isaza, se encuentran vinculados bajo el decreto 1278 de 2002. Esta institución se encuentra ubicada en el barrio Loreto de la ciudad de Medellín, más exactamente en las direcciones Carrera 32 # 34 – 06 para la primera y Carrera 32 # 35 - 59 para la segunda.

Dicha institución cuenta con 1 rector, 3 coordinadores, 53 docentes (de los cuales 20 se encuentran vinculados bajo el decreto ley 1278 de 2002), 2 secretarias, 5 personas que desempeñan labores de aseo, 6 vigilantes y 5 personas que acompañan el restaurante escolar. Los estudiantes registrados a la fecha en el SIMAT son 1760 para las dos sedes. Se maneja el ciclo completo de preescolar a grado 11° y en la actualidad se cuenta con los siguientes grupos: 4 preescolares, 4 primeros, 4 segundos, 4 terceros, 3 cuartos, 4 quintos, 4 sextos, 4 séptimos, 4 octavos, 3 novenos, 3 décimos y 2 onces. También se cuenta con una “Estrategia de Formación Nuclear para las Medias Técnicas”, en donde la IE no posee medias técnicas pero sí tiene cupo para ellas en las instituciones del núcleo 926, al cual pertenece.

Las medias técnicas en las cuales pueden participar los estudiantes de los grados 10° y 11° son: Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones con 10 cupos para cada una, esto en convenio con la IE la Milagrosa, Diseño Multimedial en convenio con la IE Madre Laura y Programación de Software en convenio con la IE Federico Ozanam, todas ellas cercanas a la IE.

Los barrios de donde confluyen los estudiantes de la IE son: Loreto, Pablo Escobar, el Ávila, Las Palmas, El Salvador, entre otros; los cuales se encuentran

ubicados en la zona centro oriental de la ciudad de Medellín, más exactamente en la comuna 9.

Antecedentes de la Institución Educativa

Esta Institución fue fundada por un grupo de personas interesadas en prestar un servicio a la comunidad, sin tener ánimo de lucro. Su primer nombre fue Colegio Infantil nuestra Señora de Loreto, con licencia número 0329 del 6 de junio de 1972.

Su director fue el líder y sacerdote Antonio Orizola, de origen Español, que con la colaboración de cinco profesoras dio inicio a su misión. Es esta una obra realizada gracias al dinamismo y constancia de personas dirigidas generosamente por la acción benéfica de los sacerdotes Sacramentinos: los Padres Antonio Arizola, Segundo Uргуúa, Martín Garmendia, entre otros; quienes apoyaron, estimularon e hicieron progresar los integrantes de su feligresía. Esta comunidad de religiosos con su entrega total al beneficio común, se hicieron acreedores al reconocimiento sincero de la comunidad educativa.

Colaboradores invaluable de este establecimiento fueron los esposos Julio Restrepo y su señora Quila Gil de Restrepo, quienes al ver la situación precaria de la institución que tanto bien había hecho a la comunidad, solicitaron el nombramiento de algunas maestras oficiales las cuales reemplazaron a las ya existentes y posteriormente dicha institución tomaría el nombre de Escuela Departamental Loreto.

Gracias al liderazgo ejercido durante muchos años por las primeras docentes que fueron nombradas en propiedad para guiar la institución, ésta fue creciendo y

poco a poco se convirtió en el epicentro de la vida cotidiana de las familias de este sector de Loreto.

La primera Directora oficial fue la señora Celina Arias de Gómez quien fue reemplazada más tarde por la señora Aracelly García quien estuvo al frente de esta Institución hasta el 17 de febrero de 1984, cuando se hizo cargo la señora Magnolia Velásquez hasta noviembre 1 de 1986, siendo reemplazada por la señora Estella Mejía Restrepo.

En Marzo 27 de 1995 por acuerdo 04 de 1995 tomó el nombre de Escuela Loreto- Gabriela Gómez Carvajal en memoria de la distinguida dama educadora y líder cívica de la ciudad de Medellín.

Fueron muchos años que los habitantes del Barrio Loreto soñaba con un local adecuado para la institución. Fue bajo la administración del alcalde Juan Gómez Martínez que este sueño se convirtió en realidad con una moderna construcción llamada Colegio Loreto - Gabriela Gómez Carvajal, es así como la escuela cambia su razón social a Colegio por acuerdo número 22 de junio de 1999.

DESTINATARIOS

Este proyecto se encuentra destinado en primera instancia a los docentes de la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal que se encuentran regidos por el decreto 1278, con el fin de plantear una mirada reflexiva a su accionar como maestros.

Sin embargo, dicho proyecto podrá extrapolarse a todos los docentes de la IE, es decir, a aquellos vinculados bajo el decreto 2277 de 1979, pues se espera que las transformaciones que se generen con el devenir del proceso, terminen vinculando efectivamente a todos los docentes de la IE; en un futuro cercano podría esperarse que los diferentes docentes del núcleo 926 de la ciudad de Medellín, fueran permeados por esta propuesta y que la misma ayude a que reflexionen sobre el accionar de sus procesos pedagógicos. Esto, aprovechando la relación que existe entre las IE del núcleo, debido a la estrategia nuclear para la formación técnica en los grados 10°s y 11°s, que permite establecer una estrecha relación de comunicación entre ellas, merced a los proyectos acompañados por su director, el señor Enrique Mayo García.

PROBLEMA DE CONOCIMIENTO

¿Cómo estructurar adecuadamente los procesos pedagógicos y disciplinarios que manejan los docentes de la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal de la ciudad de Medellín, de manera que contribuyan tanto a su evaluación anual de desempeño como al mejoramiento de la calidad institucional?

18



Niños de la IE Juan Andrés Patiño, Vereda Barro Blanco, Corregimiento de Santa Elena, Medellín

Capítulo II

Escenario de formulación

OBJETIVOS

Objetivo General

Implementar un Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED) que propicie procesos de mejoramiento educativo en la IE Gabriela Gómez Carvajal, basados en la guía No. 31.

20

Objetivos Específicos

Identificar el estado actual de los procesos de evaluación docente, en la IE Gabriela Gómez Carvajal con base en la guía 31.

Diseñar un Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED) para la IE Gabriela Gómez Carvajal.

Socializar el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED) con la comunidad educativa de la Institución Gabriela Gómez Carvajal.

TEMPORALIZACIÓN

El presente proyecto comienza a ejecutarse durante la primera semana institucional de 2013, entre el 14 y el 18 de enero, en donde se le dará a conocer a la comunidad educativa el Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente (SIED), el cual pretende en primera instancia implementar adecuadamente la evaluación de desempeño docente para quienes se encuentran vinculados bajo el decreto 1278 de 2002.

Se hará una exposición clara y detallada de cómo será la evaluación de desempeño para el año en cuestión, bajo qué parámetros y con qué directrices específicas, revisando tanto las competencias funcionales como las comportamentales; todo esto basado en la guía metodológica de evaluación de desempeño propuesta por el MEN -Guía 31- y en consideraciones particulares propuestas por el equipo de trabajo que se establecerá en la IE para este fin.

Como indica el Ministerio de Educación Nacional MEN, deben realizarse dos valoraciones del desempeño docente, la primera se realizaría en la semana de actividades de desarrollo institucional comprendida entre el 17 y el 21 de junio y la segunda entre el 2 y el 6 de diciembre del 2013, teniendo en cuenta las fechas propuestas por la resolución 12540 del 26 de noviembre de 2012 que fija el calendario académico para el año lectivo 2013, en los establecimientos de carácter oficial del Municipio de Medellín.

Vale anotar que un proyecto de formulación para la ejecución de la evaluación de desempeño docente, necesita de varios años para su correcta implementación y consolidación, por ello se espera que como mínimo a partir de los 2 años después de su implementación, comiencen a verse los resultados que transformarían favorablemente los procesos pedagógicos de acompañamiento a los estudiantes en la IE Gabriela Gómez Carvajal, y que sean no sólo los docentes

regidos por el 1278, sino también los regidos por el 2277 quienes se integren a los procesos que pretenden implementarse con el SIED, con miras a mejorar los procesos académicos institucionales.

FUNDAMENTACIÓN

En primer lugar debemos definir qué tipo de escuela queremos, por lo tanto plantearemos las condiciones para que ésta sea efectiva, eficiente y eficaz. Para ello se hará uso de una propuesta enviada a la Universidad Católica de Manizales en su módulo Escuelas Eficientes.

23

Condiciones Mínimas para la Escuela Efectiva, Eficiente y Eficaz

A continuación se presentan algunas condiciones para que la escuela pueda ser efectiva, eficiente y eficaz. Estas recomendaciones van dirigidas en primera instancia a las Instituciones Educativas de carácter oficial, pues es allí en donde se presentan por lo general los desempeños más bajos, aún contando con presupuestos económicos muchos mayores que las IE de carácter privado.

El programa de promoción de la reforma educativa en América Latina y el Caribe, PREAL, en su informe: ¿Están Al Nivel? ¿Cómo se desempeñaron América Latina y el Caribe en el programa para la evaluación internacional de alumnos del 2009 (PISA)? Indica entre sus datos más reveladores, que nuestro país, aunque presentó mejorías en el área de ciencias naturales, con una disminución en el número de estudiantes con desempeño bajo y un ligero aumento en los estudiantes con desempeño alto, demostró cómo los estudiantes pobres están más de dos grados escolares por detrás de sus pares ricos en la prueba de lenguaje.

Esto se ve reflejado a la hora de optar por la educación pública que imparten nuestras universidades, sin haber competencia posible, pues mientras de las IE privadas se presentan estudiantes de grado 11°, de las IE públicas se estarían presentando estudiantes que sólo alcanzan el nivel del grado 9°.

Se espera que estas condiciones para la escuela efectiva, eficiente y eficaz contribuyan como alternativas para el mejoramiento de los procesos que se involucran.

Condiciones Del Plan De Estudios

1. Las IE eficientes deben poseer un PEI acorde a sus necesidades y sueños, el cual debe ser construido de manera participativa y que permita una amplia claridad en su misión, visión y definición de los objetivos generales y específicos. Éstos deben recordarse fácilmente y estar visibilizados en cada aula de la IE. La comunidad educativa participará ampliamente en la formulación y evaluación del desarrollo de los parámetros anteriores.

2. En las IE debe quedar claro en el ambiente institucional y tomarse como premisa el objetivo de que todos los alumnos pueden aprender, que no existen personas incapaces de aprender. Por lo tanto sólo se logra el objetivo, si todos, absolutamente todos, aprenden. Además de lo anterior, es bastante claro referente a que además de aprender se debe tener en cuenta que no todos los estudiantes aprenden de igual manera o en el mismo lapso de tiempo. De allí la importancia de no dejar de paso el sistema de logros e indicadores de logros como un mecanismo de la evaluación del desempeño en los sistemas de aprendizaje.

3. Los estudiantes que presenten necesidades educativas especiales NEE, debido a sus dificultades para alcanzar este aprendizaje en un tiempo digamos “adecuado”, deberán contar con un apoyo especial, tanto de docentes, como directivas y del personal estatal, (proyectos como la UAI – UNIRES) que genere una verdadera inclusión de este tipo de estudiantes en el sistema educativo institucional.

4. Debe tenerse cuidado en las IE pues en el acompañamiento que tenemos a los estudiantes con NEE, se nos olvida con facilidad la posibilidad que tenemos de encontrar verdaderos talentos al interior del aula de clase, para ello no debemos dejar de lado las teorías como la de Howard Gardner sobre las inteligencias múltiples: lingüística, lógico-matemática, visual-espacial, corporal-kinestésica, musical-rítmica, intrapersonal, interpersonal, ambiental con la cual podemos descubrir aquellos talentos, que se convierten también en estudiantes con NEE pero con un horizonte bien distinto.

5. Es necesario que la IE sea además de un espacio para el reconocimiento del otro y sus derechos, un espacio para el planteamiento de un proyecto de vida que trascienda la simple escolaridad inicial, teniendo en cuenta que para la educación pública los referentes académicos con los que cuentan los estudiantes son muy bajos debido al nivel educativo de sus padres. Por lo tanto es necesario contar con un proyecto de vida que trascienda todos los niveles, desde preescolar hasta el grado 11°.

6. Para alcanzar las metas anteriores es necesario que la IE construya su proyecto educativo institucional PEI, desde la base de la elevación de la autoestima de los estudiantes. Para ello debe tener un proceso educativo centrado en los estudiantes, un proceso educativo participativo, que tiene como centro el aprendizaje autónomo y que empodera a cada uno de sus actores.

7. Si se espera centrar el proceso educativo en los estudiantes debemos acercarnos a ellos de una manera amplia y representativa. Los americanos le han dado un nombre a esta técnica “rapport” que del inglés puede traducirse como “buena relación”. Es indispensable que en las IE se realice un diagnóstico pormenorizado de cada uno de los estudiantes, pues no es lo mismo que un estudiante que vive solo y en condiciones de extrema pobreza no traiga una tarea, a que no lo haga un estudiante que vive en compañía de sus padres y

tiene un mucho mejor nivel económico; además de lo anterior es indispensable mantener una adecuada comunicación con los estudiantes sin excedernos en los discursos o los mensajes escritos a los padres, es tratar de decir lo justo en el momento adecuado.

Condiciones De Los Docentes

26

8. El compromiso de los docentes es esencial a la hora de pensar en una escuela eficiente, efectiva y eficaz, tal y como lo dice Philippe Moureau “es una obligación de los docentes, el generar en los estudiantes el deseo de aprender”. Si conocemos las dificultades de nuestros estudiantes y las formas pedagógicas como podemos abordarlas, generaremos verdaderos procesos de acomodación; igualmente si conocemos las potencialidades de nuestros estudiantes y la manera de consolidarlas, estaremos evitando perder los talentos existentes a nuestro alrededor. Este compromiso debe partir de unas relaciones cálidas y afectuosas con los estudiantes, en la película de Ron Clark, él establece como su primera regla de clase: “We are a family”. Si el estudiante encuentra en la escuela el lugar que a veces se le arrebató en la casa, tendremos un compromiso efectivo para el trabajo que habrá de desarrollarse.

9. El compromiso de los docentes con sus estudiantes, desencadenará necesariamente en un gran compromiso con su labor pedagógica, es decir, un docente que constantemente actualice sus prácticas en el aula, que produzca material de trabajo acorde al contexto de los estudiantes y a las necesidades educativas especiales que ellos tengan. En lo referente a nuestro contexto podría hacer uso de los excelentes espacios que propone la Escuela del Maestro con el fin de acercarnos al conocimiento de una manera lúdica y participativa; además de los cursos ofrecidos, existe la necesidad de trascender hacia la educación superior de postgrado. Es muy común observar como los docentes que presentan una

práctica educativa más orientada hacia el conductismo son aquellos cuyos niveles educativos son más bajos, por lo general normalistas o tecnólogos educativos.

Cuando el nivel académico de los docentes avanza, como consecuencia su práctica pedagógica lo hace también convirtiéndose en verdaderos mediadores pedagógicos.

10. Cuando los docentes entienden que el capacitarse constantemente redundará en beneficios para sus prácticas pedagógicas, es porque han alcanzado el nivel necesario que permite reflexionar sobre su accionar en el aula. Se observan docentes que se quejan de lo poco que sus estudiantes prestan atención, que el tema dado no alcanzó las expectativas, sin embargo al año siguiente, tratan el tema de la misma manera sin una revisión a su metodología. Esto nos llevaría entonces a generar la necesidad de revisar cada día nuestras prácticas pedagógicas, como se propone en los Diarios de Campo, en donde se sugiere a los docentes que escriban las consideraciones pedagógicas verdaderamente importantes y no una simple descripción de lo que se hizo, es orientarse hacia cómo salió eso que se hizo y cómo podría mejorarse.

La revisión constante y cotidiana de nuestras prácticas pedagógicas nos convertiría necesariamente en investigadores; a veces nos parece que el término es demasiado pesado para llevarlo al aula, pero de la reflexión constante, de la capacitación necesaria, alcanzaríamos ese nivel de investigadores al menos en nuestro quehacer educativo.

11. El investigar nuestra práctica pedagógica, desencadenará de manera natural en una innovación en los procesos del aula. Resulta que la reflexión propuesta de manera constante permitirá a los docentes alcanzar el nivel de la metacognición, reforzando así el dominio de los conocimientos impartidos.

Existen en este numeral entonces dos procesos bien definidos, la innovación en los procesos educativos ligados a un mejor conocimiento de nuestras prácticas pedagógicas, ambos mediados e interrelacionados por la investigación.

12. Qué sería de las IE sin unos espacios adecuados para los educandos. En lo que se refiere al salón de clases deben ser los docentes los encargados de cambiar las frías paredes con las que cuentan, por unas llenas de color e imágenes que permitan recrear a los estudiantes, que permitan establecer referentes específicos, que cambien el espacio cotidiano de los corredores por un espacio en donde verdaderamente se sienta la ética, las matemáticas, el lenguaje, el inglés, las ciencias naturales, las ciencias sociales, entre otras, y qué no decir de los laboratorios de las IE, que a veces se convierten en bodegas de sillas o mesas viejas, perdiendo todo su potencial, pues no hay docentes interesados en crear allí verdaderos espacios para el aprendizaje.

Esta dotación de los espacios es bien fácil, sólo hace falta un poco de trabajo y creatividad para alcanzar nuevos ambientes de aprendizaje, también sirven las tareas de los estudiantes que pueden decorar el salón y de paso se mejora la autoestima de los mismos. Recuerdo como anécdota especial el que los niños de primaria se acercaban al laboratorio de un docente de química pues estaba lleno de imágenes, maquetas, bustos, frascos, pegados por todas partes y con ojos tímidos trataban de entablar una conversación con el docente, sólo con el objetivo de que los dejase entrar y pudiesen ver los cientos de trabajos que pegados decoraban las paredes. Para estos niños ya había abierta una puerta hacia la fascinación y por ende hacia la investigación, es decir, el principal trabajo, el correspondiente a la motivación ya se estaba haciendo y ni siquiera habían llegado aún al aula de clase.

13. A veces se piensa que si un docente reúne las condiciones anteriores no necesitaría tener un adecuado manejo de grupo, pero no es del todo

cierto; a veces se observan docentes con excelentes cualidades profesionales, que se capacitan constantemente, que investigan, que tratan de hacer de su aula un nuevo nicho de aprendizaje, pero no logran alcanzar el nivel esperado con los estudiantes; existe motivación, pero falta atención, existen propuestas metodológicas adecuadas, pero no un compromiso de los estudiantes, existe un aula que invita al saber, pero el estudiante se encuentra fuera de foco. Cuando esto sucede, deben establecerse las normas adecuadas entre el docente y los estudiantes que permitan potenciar todos los recursos que se tienen, seguir el debido proceso, según propone el manual de convivencia y ante todo revisar los procesos comunicativos con los estudiantes y los acudientes, para que entre los tres se puedan establecer las estrategias necesarias para alcanzar las metas propuestas.

Es la conjunción de los procesos anteriores, lo que llamaríamos en nuestro contexto un adecuado manejo de grupo, en donde los estudiantes conocen y han construido con los docentes las reglas mínimas que permiten una adecuada interrelación. Si como docentes manejamos procesos disciplinarios y pedagógicos aleatorios, no podrán nuestros estudiantes seguir la línea de trabajo que hemos propuesto.

Condiciones del Apoyo de la Coordinación

14. Las IE deben propender porque sus coordinadores se conviertan en verdaderos líderes, bien sea del plano académico o del disciplinario. Con un efectivo liderazgo de los coordinadores, potenciado por el rector y reconocido por los docentes y estudiantes, se podrán trazar las líneas de trabajo que permitan alcanzar las competencias establecidas por el Ministerio de Educación Nacional - MEN en cada una de las áreas; de no ser así, cada docente escogerá el camino que le parezca, olvidándose del Proyecto Educativa Institucional y de su modelo

pedagógico, generando brechas tales que al reunirnos a discutir un aspecto sencillo relevante a un estudiante o a un proceso, las miradas serán tan distintas que no se podrá llegar a un acuerdo.

15. Deben trazarse también líneas de trabajo inherentes a la contextualización de las competencias propuestas por el MEN, según el entorno socio-demográfico de los estudiantes, por lo general se hace énfasis en las competencias necesarias en lengua materna y matemáticas, sin embargo existen estudiantes que pueden manejar mejor los procesos desarrollados en estas áreas si se plantean a través de las ciencias naturales o las ciencias sociales, pues sus entornos son rurales o se encuentran inmersos en el conflicto. Por lo tanto es importante el conocimiento profundo y sistemático de los entornos de los estudiantes con el fin de construir los referentes necesarios para el desarrollo de los procesos académicos.

16. Con el objeto de conocer la escuela sería necesario el apoyo de los coordinadores para establecer visitas a los distintos íconos que presentan los barrios aledaños a las IE. Realizar visitas domiciliarias a algunos de sus estudiantes, conocer los sitios de recreación, esparcimiento, mercado, iglesias, entre otros, con el fin de bosquejar una idea de los referentes de nuestros estudiantes, sus condiciones económicas, sus expectativas de vida, las doctrinas religiosas que los guían y sus sueños, entre otros.

17. De este conocimiento podría establecerse un verdadero trabajo en equipo, en donde se sistematicen las impresiones obtenidas, abriendo con esto la tarea grupal que nos concierne y centrada en la educación. Los coordinadores serían aquí los líderes de estos equipos de trabajo, aprovechando esta dinámica para establecer los elementos necesarios como la revisión del PEI, los planes de área y las planeaciones de aula, entre otros.

18. Respecto a la práctica pedagógica de los docentes, deben convertirse los coordinadores en un apoyo para sus procesos, presentando desde el comienzo del año la política institucional por medio de la cual será evaluado al final del semestre y la forma cómo se irán recogiendo paso a paso las evidencias de su diario quehacer. Uno de los elementos importantes en la revisión de los procesos pedagógicos emprendidos por los docentes o evaluación docente, es la coevaluación que hacen sus compañeros de trabajo. Si alcanzamos con la participación de los coordinadores una verdadera y cuasiobjetiva evaluación docente, lograremos sembrar la semilla al menos de la incertidumbre, para tratar de cambiar o mejorar los procesos.

Quien mejor que los docentes, que son quienes conviven cotidianamente con los estudiantes, quienes pueden recomendar un cambio en los procesos que adelantan con el fin de alcanzar las mejorías necesarias. Estas recomendaciones vendrían de las estrategias creadas para afrontar alguna dificultad presentada, para la introducción de un nuevo tema o para la potenciación de un talento especial.

19. Es importante que los coordinadores en el desarrollo de su función, impongan la idea de la evaluación docente como algo que hace parte de la práctica cotidiana y no como el coco con el que cuentan los rectores para que los docentes se acerquen a su práctica pedagógica. Para ello los coordinadores deben apoyarse en el Consejo Académico, el cual como organismo dinamizador al interior de la escuela y garante de la calidad de los procesos pedagógicos trazará las líneas de desarrollo académico necesarias, como son el PEI o el SIE – el Sistema Institucional de Evaluación- para ser tenidos en cuenta, no por el poder que representa sino por la calidad de los argumentos que plantea y por el apoyo constante que brinda a los procesos académicos institucionales.

Es importante anotar que los coordinadores deberían tener una premisa: “cómo mejorar el nivel académico de los estudiantes, acompañando de manera efectiva los procesos pedagógicos que llevan los docentes”.

Condiciones Relativas alas Metodologías Empleadas

20. Como una estrategia de aproximación al conocimiento y siguiendo la teoría planteada por Ausubel es necesario ligar el aprendizaje a la vida cotidiana, sin embargo esto no será posible para todos los grados y todas las asignaturas, por lo tanto es de vital necesidad en la práctica pedagógica el hacer uso de las innovaciones que sean necesarias para alcanzar un aprendizaje significativo en los estudiantes. A continuación se muestra un diagrama que permite identificar una ruta para implementar acciones que permitan alcanzar un aprendizaje significativo.

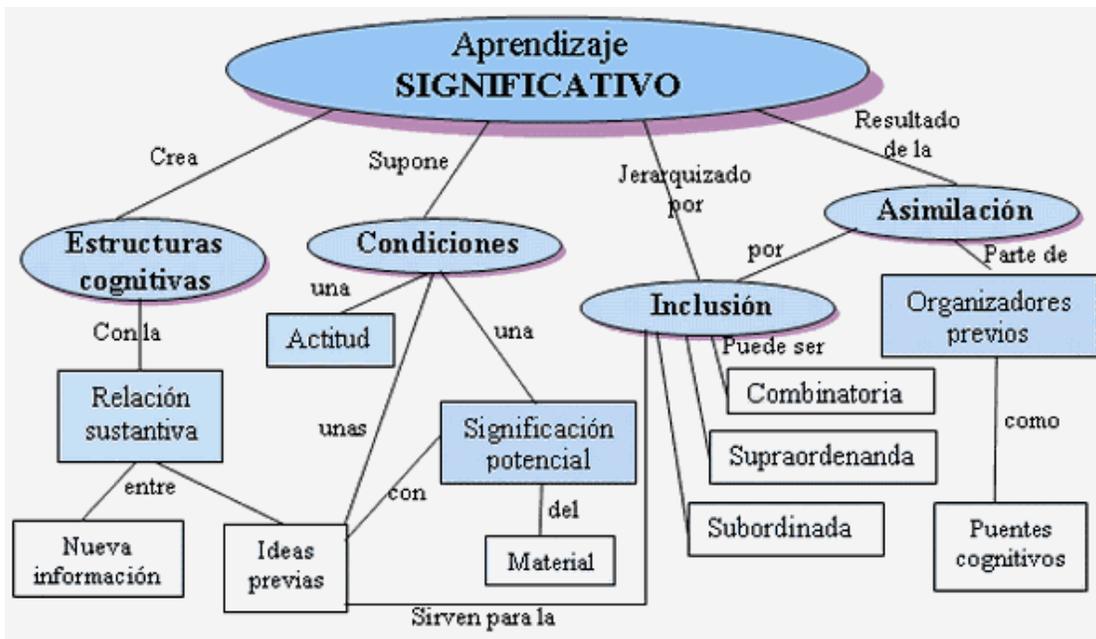


Gráfico # 1

Tomado de <http://paradigmaseducativosuft.blogspot.com/2011/05/teoria-del-aprendizaje-significativo-de.html>

21. Además de orientarnos hacia el aprendizaje significativo, deberíamos trascender hacia el aprendizaje autónomo, en donde los estudiantes aprenden haciendo y los contenidos que se comparten se contextualizan para acercarlos a la realidad. Las clases por lo general se manejan en grupos de trabajo y la participación de los estudiantes es activa. Esta estrategia se potencia con el uso de las guías de aprendizaje, las cuales deberían ser creadas por los docentes para el contexto específico en donde se encuentran inmersos los estudiantes. Adicional a lo anterior podríamos intentar que nuestros mejores estudiantes fueran los líderes de distintos equipos de trabajo al interior del aula, alcanzando con esto un aprendizaje colaborativo y potenciando el saber en aquellos que demuestran tenerlo.

A continuación se muestra un diagrama que permite identificar una ruta para implementar acciones que permitan alcanzar un aprendizaje autónomo en los estudiantes.

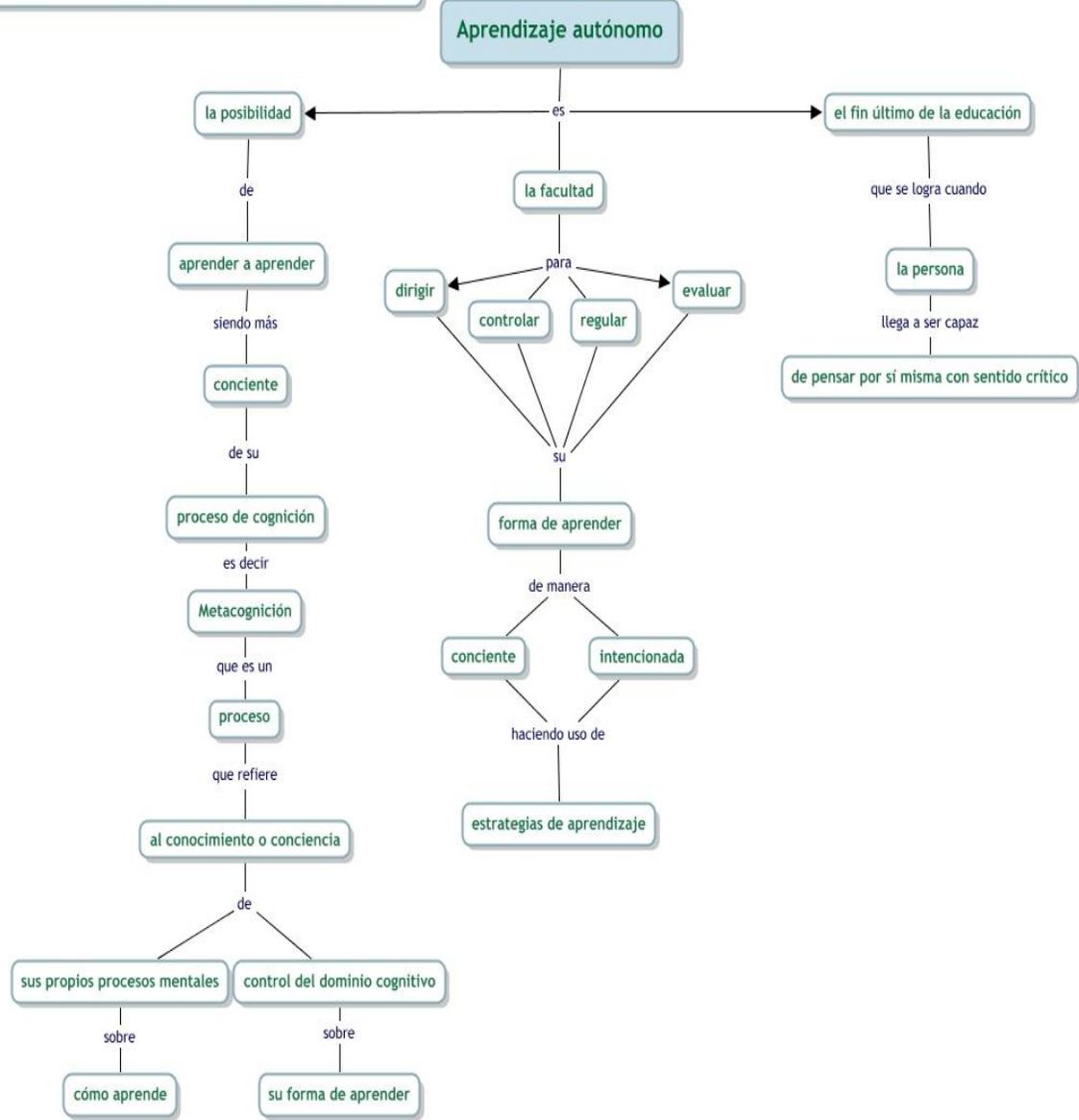


Gráfico # 2

Tomado de http://cmap.upb.edu.co/rid=1170693387375_1622495892_350/EI%20Aprendizaje%20aut%C3%B3nomo.cmap

22. Estos modelos de aprendizaje significativo que desencadenarían en los grados superiores en un aprendizaje autónomo, deberían priorizar la comprensión lectora, la expresión de las ideas y el razonamiento matemático,

pues éstos son el soporte de todas las demás asignaturas del currículo. Si revisamos las pruebas del estado – SABER 11, las pruebas de ingreso a la educación superior – Universidad de Antioquia, las pruebas internacionales – PISA, se observa cómo en ellas se potencia lo anteriormente expuesto. Por ello debe continuarse con una mayor intensidad horaria en estas asignaturas a lo largo del currículo desde preescolar hasta el grado 11°.

23. En el informe de la UNESCO: La Educación Encierra un Tesoro, se definen las competencias generales que debe alcanzar el sistema educativo: Aprender a conocer, a hacer, a ser, a vivir juntos, a convivir con los demás. Al parecer el enfoque dado hasta ahora ha girado entorno a la necesidad de conocer, de hacer; pero el ser, el vivir juntos, el convivir con los demás parece quedarse de lado. Una IE que no priorice la formación en valores como el respeto, la responsabilidad, la honestidad, la tolerancia, el esfuerzo, la disciplina y la superación no podrá alcanzar los estándares mínimos que necesita la sociedad actual. No sirve de nada un estudiante bien preparado, que sea irrespetuoso, que sea deshonesto, que sea indisciplinado o intolerante. Son entonces los valores el pilar fundamental sobre el cual deben soportarse todos y cada uno de los procesos pedagógicos de la escuela.

Condiciones Asociadas al Liderazgo del Rector

24. Después de la promulgación de la Ley General de Educación o Ley 115 de 1994, la cual otorgó poderes casi hegemónicos a los rectores, deben ser ellos los líderes naturales de las IE con el fin de potenciar todo lo anteriormente tratado, para alcanzar una verdadera educación de calidad en las IE públicas. Es el rector el responsable de generar el clima laboral adecuado, de acompañar los procesos de evaluación de desempeño de los docentes, que propendan hacia la consolidación de una cultura de compromiso con el trabajo y de concebir la visión socializadora hacia las nuevas metodologías que la escuela de hoy necesita. Se

caracterizan también por el trabajo en equipo, la generación de confianza, de aceptación de ideas y de transparencia. Además de lo anterior debe ser el rector alguien que acepte las críticas sobre su gestión, sin tomar represalias o generar señalamientos a los implicados.

25. Debe centrarse la práctica directiva en las IE en la práctica pedagógica, pues es el insumo principal que ésta necesita. Para ello se hace necesario que los rectores al igual que los docentes busquen su profesionalización en la rama educativa, una actualización constante en las diversas pedagogías y en el manejo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación, permitirá ser el ejemplo que se necesita como referente. No debe olvidarse el rector de su rol como docente, si en algún momento lo ejerció. Como una idea un poco descabellada se esperaría que los rectores de las IE tuviesen a cargo un curso para acercarse a los procesos académicos que se desarrollan.

26. Se espera que los rectores de las IE trasciendan las puertas de la institución y que establezcan redes de trabajo con otras instituciones, rectores, coordinadores y docentes con el objeto de buscar alianzas que permitan mejorar el nivel académico y administrativo de su institución. Para ello la administración debe ser de puertas abiertas tanto a sus pares como a la comunidad en general. Es una práctica común de algunos rectores alejarse de la comunidad y “reinar” a su antojo, pues en la IE nadie tiene su rango. El establecimiento de las redes de trabajo permitirá una escogencia clara y pertinente entre la avalancha de proyectos estatales que llegan a la IE.

27. En el establecimiento de los equipos de trabajo para cada gestión (directiva, académica, financiera y administrativa) es necesario contar con el apoyo de coordinadores y docentes; para ello es preciso “rodearse” de un personal comprometido con la función y en donde lo que se busque no sea la renuncia a su función primaria para dedicarse a otros aspectos. Los rectores de

las instituciones educativas tienen que encontrar entonces ese nivel de trabajo adecuado con el personal que se posee. En la educación pública no puede uno darse el lujo de escoger su personal pues la contratación depende del orden estatal y muchos docentes una vez que pasan el concurso se “relajan” en su función. Viene aquí entonces el papel protagónico de los rectores para canalizar las necesidades de la institución teniendo en cuenta las potencialidades de sus docentes.

28. Para que los equipos de trabajo funcionen efectivamente, deben tenerse metas a corto, mediano y largo plazo. Cada una de estas metas debe tener indicadores cuantificables y estos indicadores deben tener una temporalidad y unos responsables asociados. De la revisión y retroalimentación de las metas, se podrán alcanzar los objetivos propuestos para cada gestión. Desgraciada o afortunadamente debe ser el rector el líder de cada uno de estos equipos de trabajo y si la confianza y la comunicación es la adecuada, podrá delegarse en cada uno de los coordinadores algunas de las gestiones existentes.

Condiciones de los Padres o Acudientes

29. Se ha hablado mucho del papel protagónico de los padres en la educación de sus hijos, y como lo dice el artículo 14 de la ley 1098 son los padres los directos responsables de la representación de sus hijos ante la IE. Esto indica que sólo ellos pueden matricularlos y representarlos al momento de una dificultad o de la entrega del informe del periodo. Devuelve la ley la representatividad que estaba viéndose delegada en cualquier familiar e incluso en algún vecino que se encontrara desocupado. Es necesario que la escuela comparta con la familia el proceso educativo de los estudiantes, asumiendo la responsabilidad que le corresponde. Para esto no es necesario que los padres sean maestros, pero sí que acompañen a sus hijos en la revisión de sus deberes, en la dedicación de

tiempo para el estudio, en la motivación para superar las dificultades y en la perseverancia ante los cansancios y distractores que acosan a los estudiantes.

30. También es necesario que los padres de familia contribuyan a construir y consolidar en sus hijos los proyectos de vida que sean acordes a sus sueños, eso sí centrados en sus capacidades. Por lo general el nivel socio-económico de los padres de los jóvenes de las IE de carácter público es muy bajo y muchos de ellos no ven en el estudio la alternativa para cambiar las condiciones de vida a las que vienen enfrentándose. Es necesario entonces que a través de las Escuelas y Consejos de Padres se generen los espacios de capacitación y de discusión necesarios para cambiar estas percepciones, más aún cuando existen tantos programas de apoyo a los jóvenes para continuar con la educación superior.

Estas son sólo algunas de las condiciones que debe tener la escuela para alcanzar la eficiencia, la eficacia y la efectividad. Vale decir que cada IE en particular necesitará más de unas que de otras, e incluso de otras mucho más distintas dependiendo de los contextos y las temporalidades en las cuales se encuentra inmersa.

Los Docentes de la Educación Pública vs la Privada en los colegios de Colombia

La educación pública en Colombia ha presentado desde hace varias décadas una marcada diferencia en cuanto a sus logros si la comparamos con la educación privada, sobre todo en lo que tiene que ver con los niveles de preescolar, básica primaria, básica secundaria y media. En las universidades públicas los niveles alcanzados son equiparables e incluso mejores que los de las universidades privadas, pero ¿por qué sucede esto?

Si revisamos la diferencia entre la educación superior y la educación primaria y secundaria se observarán de pleno grandes diferencias: la universidad pública realiza exámenes de admisión que permiten el ingreso sólo de los mejores estudiantes, con esto ya tenemos un terreno abonado hacia el alcance de las metas propuestas, lo segundo son los salarios de los docentes, los cuales duplican los salarios de los docentes de primaria y secundaria, generando unas condiciones de vida mucho más dignas y un nivel de compromiso mucho mayor.

Cuando se habla del nivel de compromiso que tienen los docentes oficiales para propender por una educación de calidad en Colombia, se observa que éstos se enfrentan a muchas dificultades en sus prácticas cotidianas, como son:

- Infraestructuras físicas que no son adecuadas a las necesidades educativas actuales.

- Una baja dotación de equipos y materiales didácticos que sean pertinentes para el desarrollo de los procesos pedagógicos al interior de la IE.

- Grupos de estudiantes muy numerosos para poder construir con ellos las competencias necesarias, por lo general son de 45 en adelante.

- Escaso compromiso de los padres de familia o acudientes en el proceso educativo inicial para generar las competencias ciudadanas.

- Bajo nivel educativo de los padres de familia o acudientes para acompañar los procesos cognitivos de los estudiantes.

- Gran cantidad de proyectos desde el MEN, las secretarías municipales, las ONG's y las fundaciones, los cuales obedecen más a desarrollos puntuales de tipo correctivo sobre diversas dificultades que se vienen presentando, que a una verdadera mirada repensante de los procesos pedagógicos en las instituciones educativas.

- Un exiguo liderazgo de los rectores de las Instituciones Educativas para transformar los procesos pedagógicos existentes.

- Un bajo compromiso de los docentes por su función, y un estancamiento en sus procesos pedagógicos, se enseña como se puede y la mayoría del tiempo de

clases se invierte en el manejo de la norma dejando a un lado los procesos de desarrollo cognitivo.

-Políticas de evaluación de los docentes por parte del Estado que no son acordes con las necesidades de transformación existentes y que no generan transformación de los procesos.

Sin embargo y pese a todas las dificultades anteriores se observa cómo muchos docentes alcanzan grandes estándares de eficiencia, eficacia y efectividad en el desempeño de su labor, superando cualquier dificultad que se presente y aprovechando éstas para potenciar a los estudiantes a su cargo.

Frente a la calidad de los docentes en el desempeño de su labor, pueden revisarse diversas posiciones, algunos indican cómo el ingreso de profesionales distintos a los licenciados, generó un retraso en los procesos académicos; otros exponen que las licenciaturas son poco atractivas para aquellos estudiantes que han presentado buenos desempeños en su educación secundaria y por lo tanto el nivel de los licenciados no sería el mejor en el desempeño de su función.

El siguiente es un artículo periodístico de Caracol Radio que está directamente relacionado con la calidad de la educación y en donde se plantean aspectos importantes para ser tenidos en cuenta.

Una investigación de la Universidad de la Sabana, de Bogotá rajó a los profesores por ignorar la pedagogía y la falta de preparación de las clases. Fecode aduce desprofesionalización.

Actores del sector educativo controvirtieron el estudio de la Universidad de la Sabana que raja a los profesores en pedagogía. Según expertos, la entrada de profesionales de otras áreas a la docencia afectó la calidad en educación del país.

La investigación de la Facultad de Educación de la Universidad de la Sabana reveló que los docentes ignoran la pedagogía y desconocen la didáctica como disciplina, además advierte que en muchos casos los profesores no preparan sus clases e improvisan.

Sobre esta situación, Carlos Ballesteros de la Confederación de padres de familia aseguró que hay un desconocimiento del Estado en las herramientas que requieren los profesores.

Además, Senen Niño de Fecode, aseguró que el estatuto que permitió el ingreso de profesionales de otras áreas a la docencia bajó la calidad en pedagogía de los profesores, por lo que es necesario que el gobierno tome medidas.

“Se necesita también que la profesión docente sea ejercida por personas rigurosamente formadas, sólidamente formadas en el tema tanto en las universidades como en las escuelas normales”, dijo Niño. (Caracol, 2011)

Cada uno de los anteriores párrafos encierra una inmensa polémica y podría permitir todo un ensayo para apoyarlo o controvertirlo, lo que sí es cierto es que en la educación pública los docentes tienden a relajarse por su sistema de contratación, el cual les permite una permanencia casi indefinida, mientras que en la educación privada los contratos se renuevan por lo general cada año, obligando a los docentes a mantener un alto nivel de compromiso, una adecuada preparación de sus clases y una constante capacitación con el fin de mostrar que se encuentran actualizados. Todo esto redundaría favorablemente en la calidad de la educación privada vs la educación pública. Hay una máxima que confirma la anterior circunstancia, “la inmensa mayoría de los hijos de los docentes, estudian en colegios privados”, vale cuestionarse ¿a qué se debe esto?

Con el fin de ampliar la discusión al respecto se presenta el siguiente texto, el cual fue extraído del Banco de la República en donde se revisa la calidad de la educación en Colombia y su relación con el nivel de desempeño en las pruebas ICFES de quienes escogen una carrera relacionada con la educación. La mirada es un poco desalentadora, aunque brinda elementos importantes para la discusión:

Aunque es difícil identificar qué características definen a un buen maestro, la literatura internacional se ha enfocado en cuatro principales: 1) la experiencia, 2) la

habilidad desempeño académico, 3) la especialidad o el área de enseñanza y 4) las credenciales y certificación de los maestros (Hanushek y Rivkin, 2006). Dadas las grandes restricciones de información sobre los maestros en Colombia, muchas de estas áreas, y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes, no han sido investigadas de manera rigurosa, salvo contadas excepciones: Gaviria y Barrientos (2001) y Bonilla y Galvis (2011).

...Los resultados de esta investigación indican que en Colombia existen dificultades marcadas para atraer a personas de mayores estándares académicos a la profesión de maestro, situación que afecta la calidad de la educación. En el documento especulamos un poco sobre el porqué de esta situación. En particular, creemos que ocupaciones alternativas más rentables para los de mayor competencia académica, particularmente mujeres, sumado a la compresión de la distribución de ingresos de los maestros, que limita una mayor compensación a los más talentosos, trabajan en detrimento del estándar académico de los que entran a la profesión de maestro, y por ende, la calidad de la educación. (Bonilla & Galvis 2011)

¿Qué es la evaluación?

Cuando tocamos el tema de la evaluación, nuestros estudiantes palidecen, otros esperan salir corriendo y los más preparados no dejan de tener un gran temor. En nuestro caso la evaluación no deja de asustarnos, y transmitimos estados de desconfianza de generación en generación. Pero ¿de dónde proviene este temor? Resulta que tememos ser evaluados, tememos que se confronte nuestro saber, tememos que se confronte nuestro hacer. Deberíamos trascender las evaluaciones desde el temor que nos generan, hacia la oportunidad de revisar nuestro saber, nuestro hacer.

En Colombia hemos venido hablando de evaluación desde hace va bastante tiempo, sin embargo aún no hemos roto los paradigmas a este respecto como

deberíamos y la evaluación sigue siendo la piedra en el zapato de los procesos pedagógicos. En el Foro Educativo Nacional sobre la evaluación de los aprendizajes en el aula, realizado en el 2008 en Bogotá, Colombia, en el aula temática No. 1 sobre los propósitos y los usos de la evaluación, se habla de la evaluación como:

Así, la evaluación cumple funciones determinantes en el trabajo de aula: primero, sirve de instrumento de retroalimentación del proceso de aprendizaje y de la tarea de formación; segundo, facilita a estudiantes y docentes la toma de decisiones; tercero, permite la posibilidad de estructurar formas de evaluación pertinentes y creativas; cuarto, genera un tono emocional, el cual debería cuidarse que sea de satisfacción; y quinto, facilita la revisión continua del programa de estudio. (MEN 2008)

También se tuvo en cuenta la temática relacionada con la Formación de los Maestros, la cual fue revisada por el Aula de discusión temática No. 6, y de allí importantes reflexiones que cuestionan al docente en lo referente a su práctica pedagógica:

Algunos estudiosos sostienen que “los modelos de formación de docentes siguen resistiéndose a comprender que la pedagogía es, ante todo, un saber práctico. Es evidente que para ser un buen maestro se requiere una amplia cultura general, un conocimiento juicioso sobre teoría del aprendizaje, una formación sólida en las disciplinas del conocimiento y una buena capacidad de interpretación del entorno social. Pero todos estos saberes, por sí solos, no aseguran las habilidades prácticas necesarias para trabajar con niños y adolescentes y conducirlos con eficacia por el camino del desarrollo personal y del conocimiento”. (MEN, 2008)

Está aquí planteada entonces la discusión en torno a la revisión que deben hacer los docentes de su proceso formativo y más aún enfatiza el carácter práctico de la pedagogía, sobre el cual debe autorreflexionarse constantemente

alcanzando las metas propuestas en cada IE dependiendo de su contexto específico.

Esta revisión que deben hacer los docentes de sus procesos, debe tener entonces 3 líneas bien definidas; para ello podemos valernos de los niveles de valoración propuestos por Tobón (citado por Alzate 2012) extrapolándolos de los estudiantes a los docentes, allí se tiene en cuenta la autovaloración, la covaloración y la heterovaloración; la primera enmarcada en la capacidad del individuo en volver sobre sí mismo y evaluar sus fortalezas y debilidades; la segunda entendida como el proceso mediante el cual los participantes se valoran entre sí y la tercera como la que hace alguien que se encuentra en una jerarquía “superior”, quien debe tener una mirada comprensiva y multidimensional, teniendo en cuenta también los avances alcanzados en la autovaloración y en la covaloración.

La Evaluación del Desempeño Docente

Es imperativo entonces para la sociedad actual, altamente globalizada, que los docentes se enmarquen en altos niveles de eficiencia, eficacia y efectividad, que revisen sus prácticas pedagógicas y sus fundamentos teóricos mirando siempre su labor como parte de un amplio engranaje referenciado institucionalmente. En el texto, liderazgo y organizaciones que aprenden, producto del III congreso internacional sobre dirección de centros educativos, Iranzo, Barrios y Ferreres (2000) en su ponencia: Mejora Educativa a través de la Formación: Profesionales que Aprenden, Organizaciones Educativas que Ayudan, plantean a manera de conclusión los siguientes aspectos de suma importancia:

- La educación supone un proceso completo, donde intervienen múltiples elementos, pero que, en cualquier caso, no podemos perder de vista que se desarrolla en contextos determinados.

- Los docentes son personas adultas, por lo que sus procesos de aprendizaje tiene unas peculiaridades determinadas, que debe ser tenidas en cuenta a la hora de establecer o diseñar cualquier acción formativa.
- Las acciones formativas que entiendan a los profesionales como sujetos que aprenden y que así la organización que constituyen también aprende, no deben pretender hallar soluciones prácticas a cuestiones concretas, sino que deben facilitar instrumentos y estrategias para que realmente las soluciones vayan apareciendo tras un proceso de reflexión, análisis, discusión y estudio.

La Evaluación del Desempeño Docente en Colombia

¿Cómo generar entonces en los docentes oficiales altos grados de eficiencia, eficacia y efectividad? ¿Cómo movilizar los docentes hacia un mejor desarrollo de sus procesos académicos y de acompañamiento a los estudiantes? ¿Cómo revisar este proceso?

Si se observa la directiva ministerial encaminada a la revisión del desempeño laboral de los docentes y directivos docentes, la guía 31, pueden encontrarse allí elementos para la implementación a nivel institucional de una adecuada evaluación, sin embargo los rectores pasan por alto estas sugerencias y realizan la evaluación de manera acelerada, sin tener en cuenta las especificidades de las directivas ministeriales. ¿A qué se debe esto? A la falta de una adecuada planeación de las evidencias que deben recogerse, a pasar por alto la aplicación de la encuesta de los estudiantes y a la imposibilidad de la implementación de la revisión de los procesos en el aula, pues se teme romper el paradigma de la libertad de cátedra de los docentes. Todo esto conlleva a que la evaluación de desempeño de los docentes, no redunde en una mejoría de los procesos académicos que se desarrollan al interior de la IE.

... la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Esta evaluación que busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

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

El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado. Estas condiciones garantizan rigor en el proceso, y repercuten por lo tanto sobre su objetividad.

Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, las secretarías de educación y el Ministerio de Educación Nacional. Solamente con una evaluación de calidad se puede contribuir al logro de una mejor educación. (MEN, 2008)

Puede decirse que el modelo de evaluación docente propuesto por el MEN, simplemente está en consonancia con las políticas neoliberales de los gobernantes de turno, sin embargo es importante anotar que la evaluación de desempeño es un proceso que no es nuevo en América Latina y además de esto brinda importantes elementos para la revisión de los procesos académicos al interior de las IE.

Algunos autores destacan y subrayan la función de la evaluación marcada por Cronbach (en Casanova, 1999) como algo intrínsecamente propio de la misma: “Por consiguiente, se puede decir que, en un principio, el objetivo de toda evaluación es tomar una decisión que, en muchas ocasiones, se inscribirá en el marco de otro objetivo mucho más global.” Esto quiere decir que el fin de la evaluación, al contrario de lo que muchas veces se cree y se practica, no es “emitir un juicio”, ya que la evaluación se orienta necesariamente hacia una decisión que es preciso tomar de una manera fundada. (Postic, 1992 en Casanova, 1999).

Finalmente, Valdés (2000) señala que la evaluación de desempeño de un profesor es “un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres,

directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad”.
(Stegmann, 2005)

La intencionalidad del presente trabajo es establecer una adecuada estrategia para la implementación en el año 2013 de la evaluación del desempeño docente a quienes se encuentran vinculados bajo el decreto 1278 del 2002, de manera que la continuidad y el adecuado acompañamiento del proceso permita una mejor eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos académicos que orienta la IE Gabriela Gómez Carvajal en la ciudad de Medellín.

METODOLOGÍA Y ACTIVIDADES

La metodología comprende los pasos o etapas que deben desarrollarse e implementarse con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos específicos planteados, a su vez la consolidación y el alcance de éstos permitirá alcanzar el objetivo general y por ende desencadenará en la completación del proyecto planteado.

49

Las etapas del presente proyecto se muestran a continuación.

1. Identificación del estado actual de los procesos de evaluación docente que se desarrollan en la IE Gabriela Gómez Carvajal, basándonos para ello en las sugerencias encontradas en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional.

Las actividades comprenden las distintas acciones que deben realizarse con el fin de establecer las etapas del proyecto a realizar, en síntesis, la sumatoria de las actividades brinda el alcance de cada etapa del proyecto.

Para la primera etapa se muestran las actividades que deberían desarrollarse:

1.1. Revisión y análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño docente durante el año 2012.

1.2. Exploración del desarrollo de los procesos académicos y comportamentales al interior de la IE por parte de los docentes.

2. Diseño de un Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED) para la IE Gabriela Gómez Carvajal.

Las actividades relacionadas con esta segunda etapa del proceso serían:

2.1. Revisión de la Guía No. 31 del MEN (Guía Metodológica para la Evaluación Anual de Desempeño Laboral) como instrumento de partida para la construcción del SIED.

2.2. Planteamiento pormenorizado de los pasos que deben seguirse para la adecuada implementación de un sistema integral de evaluación.

2.3. Establecimiento de los protocolos e instrumentos de apoyo que necesita el sistema integral de evaluación.

La última etapa del proceso, una vez establecido el sistema integral de evaluación docente, sería:

3. Socialización del Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED) con la comunidad educativa de la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal.

Las actividades relacionadas con esta última etapa del proyecto serían:

3.1. Realización de reuniones con cada uno de los estamentos de la comunidad educativa de la Institución Gabriela Gómez Carvajal con el fin de divulgar el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED).

3.2. Revisión de las impresiones, sugerencias, propuestas y aprendizajes que cada uno de los estamentos de la comunidad educativa de la Institución Gabriela Gómez Carvajal presenta, en relación con el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED).

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL AVANCE DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Actividad	Descripción de la Actividad	Fecha - Tiempo	Responsables	Mecanismos de Verificación
Revisión y análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño docente durante el año 2012.	Observación de cada una de las evaluaciones de desempeño durante el 2012	Diciembre 5 al 10 de 2012 5 horas	Juan Camilo Alzate	Elaboración de tabla de puntajes para la evaluación de desempeño docente en el 2012
	Comparación de las evaluaciones de desempeño			
Exploración del desarrollo de los procesos académicos y comportamentales al interior de la IE por parte de los docentes.	Verificación del cumplimiento de los procesos académicos de los docentes.	Diciembre 10 al 15 de 2012 3 horas	Juan Camilo Alzate	Construcción de documento relacionado con los procesos académicos y de convivencia, desarrollados por los docentes.
	Verificación del cumplimiento de los procesos de convivencia escolar.			
Revisión de la Guía No. 31 del MEN como	Lectura e interpretación de la Guía No. 31 del	Diciembre 10 al 15 de 2012	Juan Camilo Alzate	Establecimiento de los elementos

instrumento de partida para la construcción del SIED.	MEN.	6 horas		fundamentales para la construcción del SIED
Planteamiento pormenorizado de los pasos que deben seguirse para la adecuada implementación de un sistema integral de evaluación.	Elaboración del SIED para el contexto institucional.	Diciembre 15 del 2012 al 6 de Enero de 2013 30 horas	Juan Camilo Alzate	Impresión y revisión del SIED para la IE Gabriela Gómez Carvajal. Envío al asesor (Enero 7 de 2013)
Establecimiento de los protocolos e instrumentos de apoyo que necesita el sistema integral de evaluación.	Diseño de los protocolos específicos del SIED.	Diciembre 20 del 2012 al 6 de Enero de 2013 4 horas	Juan Camilo Alzate	Impresión y revisión de los protocolos para el SIED. Envío al asesor (Enero 7 de 2013)
Realización de reuniones con cada uno de los estamentos de la comunidad educativa de la	Reunión con los docentes de la IE para la socialización	Enero 17 de 2013 2 horas	Juan Camilo Alzate y Equipo de Trabajo (Rector y demás Coordinadores)	Recolección de información en los formatos de asistencia para cada una de las reuniones.
	Reunión con los estudiantes de la IE	Enero 24 de 2013 2 horas		

Institución Gabriela Gómez Carvajal con el fin de divulgar el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED).	para la socialización.			
	Reunión con los padres de familia, secretarias y personal de apoyo logístico para la socialización.	Enero 31 de 2013 2 horas		
Revisión de las impresiones, sugerencias, y aprendizajes de los estamentos de la comunidad educativa de la Institución Gabriela Gómez Carvajal presenta, en relación con el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED).	Diligenciamiento del formato de sugerencias al SIED por parte de cada estamento con el que se socializó.	Febrero 4 al 8 de 2013 6 horas	Asistentes a las reuniones establecidas: Docentes, estudiantes, padres de familia. Juan Camilo Alzate y Equipo de Trabajo	
	Lectura y análisis de la posibilidad de inserción en el SIE de las sugerencias anotadas por cada estamento con el que se socializó.			

Tabla 2

RECURSOS HUMANOS Y EQUIPO TÉCNICO

Los recursos humanos para el desarrollo del proyecto de investigación, serían todos los actores de la comunidad educativa, estableciéndose obviamente unos actores principales y unos actores secundarios. Los actores principales para el desarrollo de este proyecto serían: el rector, los coordinadores y los docentes; los actores secundarios serían los estudiantes, los padres de familia, las secretarías y el personal de logística. A continuación se indica el papel de cada uno:

1. El rector como representante legal de la IE es el encargado de liderar el proceso de evaluación del desempeño laboral de los docentes y de institucionalización del Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED). También es él, quien indica las valoraciones porcentuales y quien responde a los recursos interpuestos por los docentes si existe inconformidad en su proceso de evaluación.

2. Los coordinadores liderarán el proceso por orden del rector, de la construcción de la propuesta del Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED). Así mismo, establecerán los mecanismos de participación de todos los estamentos de la comunidad educativa y revisará las competencias a evaluar, según indicaciones del rector, con el fin de aclarar su validez.

3. Los docentes como evaluados, participarán activamente en el conocimiento del SIED al momento de su socialización y deberán estar al tanto de su implementación, con el fin de plantear las sugerencias que se tengan.

4. Los estudiantes como evaluadores, participarán activamente en el conocimiento del SIED al momento de su socialización y deberán realizar las propuestas que a bien tengan.

5. Los padres de familia según el artículo 14 de la ley 1098 de 2006, son los únicos que pueden representar a sus hijos ante la IE, por ello deberán hacer parte activa de los procesos de socialización del SIED, preguntando por las inquietudes que se generen y realizando los aportes pertinentes para su adecuada implementación.

6. Las secretarías y el personal de apoyo logístico deberán participar activamente en la socialización del SIED con el fin de que en la IE se hable el mismo lenguaje en torno a todos los procesos académicos que se construyan.

El equipo técnico necesario para el desarrollo de la propuesta estaría integrado en primera instancia por el rector y los coordinadores de la institución educativa. En aras del desarrollo del proyecto de investigación, éste construido por el coordinador Juan Camilo Alzate al equipo técnico al comienzo del año escolar con el fin de revisar su pertinencia.

RECURSOS MATERIALES Y FINANCIEROS

Los recursos materiales y financieros para la propuesta de investigación serán calculados con base en las actividades propuestas en la metodología del proyecto, así:

Actividad	Materiales y Tiempo Empleado	Costo Aproximado
1.1. Revisión y análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño docente durante el año 2012.	Coordinador 5h	75.000
	Computador 5h	50.000
	Salón de Reuniones 5 h	100.000
	Memoria USB	15.000
	Fotocopias 50	5.000
	Impresiones 10	5.000
1.2. Exploración del desarrollo de los procesos académicos y comportamentales al interior de la IE por parte de los docentes.	Coordinador 3h	45.000
	Computador 3h	30.000
	Salón de Reuniones 3 h	60.000
	Memoria USB	-
	Fotocopias 20	2.000
	Impresiones 5	2.500
2.1. Revisión de la Guía No. 31 del MEN, como instrumento de partida para la construcción del SIED.	Coordinador 6 h	90.000
	Salón de Reuniones 6 h	120.000
	Impresiones 50	25.000
2.2. Planteamiento de los pasos que deben seguirse para la adecuada implementación de un sistema integral de evaluación.	Coordinador 30 h	450.000
	Computador 30 h	300.000
	Salón de Reuniones 30 h	600.000
	Memoria USB	-
	Impresiones 50	25.000
2.3. Establecimiento de los	Coordinador 4 h	60.000

protocolos e instrumentos de apoyo que necesita el sistema integral de evaluación.	Computador 4 h	40.000
	Salón de Reuniones 4 h	80.000
	Memoria USB	-
	Impresiones 20	10.000
3.1. Realización de reuniones con cada uno de los estamentos de la comunidad educativa de la Institución Gabriela Gómez Carvajal con el fin de divulgar el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED).	Coordinador 6 h	90.000
	50 Docentes 2 h	100 (10.000)
	100 Estudiantes 2 h	200 (5.000)
	100 Padres de Familia 2 h	200 (7.000)
	Auditorio 6 h	600.000
	Video Beam 6 h	480.000
	Impresiones 50	25.000
	Fotocopias 1500	150.000
3.2. Revisión de las impresiones, sugerencias propuestas y aprendizajes de cada uno de los estamentos de la comunidad educativa de la Institución Gabriela Gómez Carvajal presenta, en relación con el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED).	Coordinador 6 h	90.000
	Computador 6 h	60.000
	Salón de Reuniones 6 h	120.000
	Memoria USB	-
	Impresiones 200	20.000
Costos Totales Aproximados		7'224.500
Imprevistos		722.450
Costos Totales Máximos		7'946.950

Tabla 3

El costo total máximo pudiera parecer elevado a quienes tengan una mirada superficial del proceso, pero para quienes investiguen un poco más y conozcan la importancia del desarrollo de la propuesta de investigación, lo encontrarán económicamente rentable por la relación costo/ beneficio.

EVALUACIÓN Y MÉTODOS

La evaluación está asociada a la valoración, a la confrontación, al juicio. La evaluación se entiende como la actividad realizada con el propósito de apreciar la mayor o menor efectividad de un proceso, en cuanto al cumplimiento de los objetivos, en correspondencia con el contexto en el cual el evento ocurre. (Hurtado, 2000)

58

En este orden de ideas, la evaluación del proyecto debería dar cuenta de los objetivos planteados, tanto del general como los específicos. Podría decirse que la validación del primer objetivo específico es verdaderamente fácil, toda vez que se emitieron unos valores de evaluación de desempeño para docentes. Ahora bien, el que se haya realizado la evaluación de desempeño docente no quiere decir que ésta se hizo como debería hacerse. Esto es lo que se entrará a revisar.

Al referirse al segundo objetivo específico, en cuanto al diseño del SIED, éste se validará al consolidar la propuesta en el marco de lo que sugiere la institucionalidad a partir de lo propuesto en la guía No. 31. Vale aclarar que el SIED deberá ser un “manual” de fácil consulta, en donde se expresen con claridad los pasos a seguir, en donde los formatos y/o protocolos sean pertinentes y en donde el docente sienta reflejado su quehacer, en donde no existan ambigüedades ni trampas escondidas. Que sirva como instrumento para la reflexión docente y para la revisión y verificación de sus prácticas educativas en compañía del equipo de trabajo que orienta la propuesta. Que sea amplio, participativo y que permita su revisión, reconstrucción o reelaboración a partir de los aprendizajes adquiridos en el proceso.

Respecto al tercer objetivo específico, se entiende la socialización del SIED como la etapa final, aunque pudiera parecer la etapa inicial del proceso. En el momento en el que la comunidad educativa pueda conocer el SIED a través de su

socialización y pueda juzgar, opinar, aportar o disentir; confluirán todos los procesos antes mencionados y se creará un nuevo círculo evaluativo en donde se plantearán nuevas trayectorias que permitirán dar una mirada más amplia y acorde a lo que la institucionalidad necesita.

Debe llevarse un adecuado control de los tiempos de ejecución y propender por una constante comunicación con los asesores con el fin de no perder el norte del proyecto.

A continuación se sintetiza cómo será la evaluación para cada etapa, cómo se evaluarán los resultados y cuál será el instrumento de evaluación a utilizar, basándonos en el cronograma propuesto para el desarrollo del proyecto.

EVALUACIÓN DE LAS ETAPAS DEL PROYECTO E INDICACIÓN DE INSTRUMENTOS A UTILIZAR

Etapas	Actividad	Descripción de la Actividad	Fecha – Tiempo	Responsables	Mecanismos de Verificación	Instrumento de Evaluación	Evaluación de los Resultados
Identificación del estado actual de los procesos de evaluación docente que se desarrollan en la IE Gabriela Gómez Carvajal, basándonos para ello en las sugerencias	Revisión y análisis de los resultados de las evaluaciones de desempeño docente durante el año 2012.	Observación de cada una de las evaluaciones de desempeño durante el 2012	Diciembre 5 al 10 de 2012 5 horas	Juan Camilo Alzate	Elaboración de tabla de puntajes para la evaluación de desempeño docente en el 2012	Diagnóstico institucional, de los procesos de evaluación de desempeño docente.	Correcciones y sugerencias enviadas por el asesor del proyecto acerca del diagnóstico realizado
		Comparación de las evaluaciones de desempeño docente del 2012					
	Exploración del desarrollo de los procesos académicos y comportamentales	Verificación del cumplimiento de los procesos académicos de los docentes.	Diciembre 10 al 15 de 2012 3 horas	Juan Camilo Alzate	Preparación del documento relacionado con los procesos académicos y		

encontradas en la guía 31 del Ministerio de Educación Nacional.	al interior de la IE por parte de los docentes.	Verificación del cumplimiento de los procesos de convivencia escolar.			de convivencia, desarrollados por los docentes.		
Diseño de un Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED) para la IE Gabriela Gómez Carvajal.	Revisión de la Guía No. 31 del MEN como instrumento de partida para la construcción del SIED.	Lectura e interpretación de la Guía No. 31 del MEN.	Diciembre 10 al 15 de 2012 6 horas	Juan Camilo Alzate	Establecimiento de los elementos fundamentales para la construcción del SIED.	Sistema Integral de Evaluación Docente para la IE Gabriela Gómez Carvajal.	Correcciones y sugerencias enviadas por el asesor del proyecto acerca del SIED propuesto para la IE.
	Planteamiento pormenorizado de los pasos que deben seguirse para la adecuada implementación de un sistema integral de	Elaboración del SIED para el contexto institucional.	Diciembre 15 del 2012 al 6 de Enero de 2013 30 horas	Juan Camilo Alzate	Impresión y revisión del SIED para la IE Gabriela Gómez Carvajal. Envío al asesor (Enero 7 de		

	evaluación.				2013)		
	Establecimiento de los protocolos e instrumentos de apoyo que necesita el sistema integral de evaluación.	Diseño de los protocolos específicos del SIED.	Diciembre 20 del 2012 al 6 de Enero de 2013 4 horas	Juan Camilo Alzate	Impresión y revisión de los protocolos para el SIED. Envío al asesor (Enero 7 de 2013)		
Socialización del Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED) con la comunidad educativa de la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal.	Realización de reuniones con cada uno de los estamentos de la comunidad educativa de la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal con el fin de divulgar el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED).	Reunión con los docentes de la IE para la socialización	Enero 17 de 2013 2 horas	Juan Camilo Alzate y Equipo de Trabajo (Rector y demás Coordinadores)	Recolección de información en los formatos de asistencia para cada una de las reuniones.	Conocimiento y aportes al SIED por parte de la Comunidad Educativa.	Participación de la Comunidad Educativa en el conocimiento y adecuación del SIED en la IE Gabriela Gómez Carvajal.
		Reunión con los estudiantes de la IE para la socialización	Enero 24 de 2013 2 horas				
		Reunión con los padres de familia, secretarías y personal de apoyo logístico para la socialización	Enero 31 de 2013 2 horas				

	Revisión de las impresiones, sugerencias, propuestas y aprendizajes que cada uno de los estamentos de la comunidad educativa de la Institución Gabriela Gómez Carvajal presenta, en relación con el Sistema Integral de Evaluación Docente (SIED).	Diligenciamiento del formato de sugerencias al SIED por parte de cada estamento con el que se socializó.	Febrero 4 al 8 de 2013 6 horas	Asistentes a las reuniones establecidas: Docentes, estudiantes, padres de familia. Juan Camilo Alzate y Equipo de Trabajo	Recolección de información en los formatos de sugerencias para cada una de las reuniones. Construcción de documento sobre sugerencias hechas al SIED por la comunidad educativa.		

		Elaboración de encuesta sobre conocimiento del SIED por parte de la Comunidad Educativa.			Aplicación de Encuesta sobre el Conocimiento del SIED por parte de la comunidad educativa.		
--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 4

Capítulo III

Escenario de ejecución y logros

LOGROS VITALES

VALIDACIÓN DEL 1ER OBJETIVO ESPECÍFICO:

ESTADO ACTUAL DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN DOCENTE CON BASE EN LA GUÍA 31.

La IE Gabriela Gómez Carvajal, de ahora en adelante IEGGC, cuenta con una planta docente compuesta por 53 personas, de las cuales 20 se vincularon bajo el decreto 1278 de 2002 y los otros 33 bajo el decreto 2277 de 1979. La mayoría de los docentes vinculados bajo el decreto 1278 pertenecen a la secundaria, 18 en total.

Después de revisar los puntajes registrados en el protocolo de la evaluación anual de desempeño laboral en el 2012, pueden establecerse las siguientes conclusiones:

Observando el área de gestión académica se tiene que:

1. Los porcentajes en la competencia de dominio curricular se encuentran entre 85 y 95%.
2. Los porcentajes en la competencia de planeación y organización académica están entre 80 y 95%.
3. Los porcentajes en la competencia de pedagogía y didáctica prevalecen entre 85 y 93%.

En el área de gestión administrativa tenemos que:

1. Los porcentajes en la competencia de uso de recursos están entre 82 y 96%.
2. Los porcentajes en la competencia de seguimiento de procesos se encuentran entre 90 y 95%.

Para el área de gestión comunitaria, se observa lo siguiente:

1. Los porcentajes en la competencia de comunicación institucional prevalecen entre 78 y 96%.
2. Los porcentajes en la competencia de interacción comunidad/ entorno están entre 90 y 95%.

En cuanto a las competencias comportamentales se evaluaron para todos los docentes las siguientes: Liderazgo, trabajo en equipo y compromiso social e institucional, ya que se estableció que éstas recogían las otras competencias comportamentales propuestas por el MEN, como son: Relaciones interpersonales y comunicación, implícita en la competencia de trabajo en equipo; negociación y mediación, imbrincada al compromiso social e institucional; iniciativa, directamente relacionada con el liderazgo y orientación al logro, la cual puede incluirse en el compromiso social e institucional.

Los porcentajes para las anteriores 3 competencias comportamentales evaluadas, oscilaron entre los 87 y 97%.

Una mirada desprevenida y externa a la situación anteriormente expuesta, interpretaría los resultados obtenidos con una alta favorabilidad y en concordancia con esto los resultados institucionales deberían dar cuenta de ello.

Sin embargo si se revisan con cuidado los resultados institucionales a distintos niveles, encontraremos una situación bien distinta.

En las pruebas de estado o SABER 11, la IE se encuentra desde hace varios años en un nivel “medio”, con tendencia a la “baja” pues los puntajes en todas las áreas están por debajo de 50 puntos y muchos de ellos están cercanos a los 40 puntos.

En el acceso a la educación superior universitaria de carácter oficial, la situación es aún más dramática debido a que de 22 estudiantes que se presentaron sólo 2 lograron acceder a ella, es decir, sólo el 10%.

En lo referente a las medias técnicas en convenio con otras IE del núcleo 926: Mantenimiento y reparación de computadores, Programación de Software, Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones, se observa una alta deserción de los estudiantes, superior al 40%, principalmente por su bajo desempeño y su bajo nivel de compromiso.

En la participación en las olimpiadas del conocimiento del Municipio de Medellín, nunca se ha alcanzado como IE que algún estudiante alcance la segunda fase, los estudiantes que superan la primera fase y acceden a las capacitaciones no aprueban la prueba de la segunda fase.

También es válido decir, que ni las pruebas de estado, ni el acceso a la educación superior, ni la permanencia en las medias técnicas, ni las olimpiadas del conocimiento son indicativos suficientes del adecuado desempeño de los docentes de la IE.

Al revisar otras prácticas pedagógicas como la realización de los diagnósticos de los estudiantes al inicio del año escolar, la construcción de las planeaciones al comienzo de cada periodo, el diseño de evaluaciones por competencias, la realización de clases que motiven el aprendizaje de los estudiantes, la transformación de los espacios físicos de las aulas de clase en escenarios para soñar, la participación efectiva en los proyectos obligatorios o en los que la IE adopta de manera externa, en fin todo lo referente al acompañamiento de los procesos pedagógicos de los estudiantes, se observa como no todos los docentes participan efectivamente, incluso muchos de ellos no

presentan documentos como es la planeación del periodo y aún así sus evaluaciones anuales de desempeño no reflejan estas falencias.

En la IE no se conoce por parte de los docentes vinculados bajo el decreto 1278 de 2002 el glosario de competencias funcionales y comportamentales, el modelo de encuesta para los estudiantes y el modelo de pauta de observación de clase, propuestos por la guía metodológica para la evaluación del desempeño laboral de los docentes o guía # 31.

Todo esto ha sucedido, pues hasta ahora la evaluación de desempeño docente en la IEGGC, ha estado sujeta a los afanes que lleva la culminación del año escolar en los meses de noviembre y diciembre; pero no a un proceso que sea reconocido por los docentes como una estrategia para mejorar su desempeño laboral, el cual incluye dos momentos, uno en la mitad del año escolar y el otro al final; pero más que dos momentos es un proceso continuo a lo largo del año en donde los docentes tienen la posibilidad de conocer cómo serán evaluados, bajo qué parámetros, en qué momentos y en donde se puedan aportar las evidencias pertinentes de manera continua, que permitan el fortalecimiento de unos adecuados procesos académicos institucionales, los cuales posibilitarán alcanzar una educación de calidad para los educandos.

**VALIDACIÓN DEL 2° OBJETIVO ESPECÍFICO:
SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE
(SIED)**

INSTITUCIÓN EDUCATIVA
GABRIELA GOMEZ CARVAJAL

70



“Educación con calidad para una comunidad con dignidad”

MEDELLÍN

2013

PRESENTACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (SIED)

Con el fin de apoyar el adecuado desarrollo de los procesos pedagógicos al interior de la IE Gabriela Gómez Carvajal se presenta el Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente, el cual tiene como objetivo principal el acompañamiento en el desarrollo de la función que desempeñan los docentes vinculados bajo el decreto ley 1278 de 2002. Para propiciar la reflexión permanente sobre sus posibilidades de crecimiento personal y profesional, se ha diseñado un proceso de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes. Este sistema institucional pretende pormenorizar lo propuesto en la guía # 31 o Guía Metodológica para la evaluación anual del desempeño laboral, al contexto particular donde se encuentra inmersa la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal.

JUSTIFICACIÓN

La IE Gabriela Gómez Carvajal, de ahora en adelante IEGGC, cuenta con una planta docente compuesta por 53 personas, de las cuales 20 se vincularon bajo el decreto 1278 de 2002 y los otros 33 bajo el decreto 2277 de 1979. La mayoría de los docentes vinculados bajo el decreto 1278 pertenecen a la secundaria, 18 en total.

Después de revisar los puntajes registrados en el protocolo de la evaluación anual de desempeño laboral en el 2012, pueden establecerse las siguientes conclusiones:

Observando el área de gestión académica se tiene que:

1. Los porcentajes en la competencia de dominio curricular se encuentran entre 85 y 95%.
2. Los porcentajes en la competencia de planeación y organización académica están entre 80 y 95%.
3. Los porcentajes en la competencia de pedagogía y didáctica prevalecen entre 85 y 93%.

En el área de gestión administrativa tenemos que:

1. Los porcentajes en la competencia de uso de recursos están entre 82 y 96%.
2. Los porcentajes en la competencia de seguimiento de procesos se encuentran entre 90 y 95%.

Para el área de gestión comunitaria, se observa lo siguiente:

1. Los porcentajes en la competencia de comunicación institucional prevalecen entre 78 y 96%.
2. Los porcentajes en la competencia de interacción comunidad/entorno están entre 90 y 95%.

En cuanto a las competencias comportamentales se evaluaron para todos los docentes las siguientes: Liderazgo, trabajo en equipo y compromiso social e institucional, ya que se estableció que éstas recogían las otras competencias comportamentales propuestas por el MEN, como son: Relaciones interpersonales y comunicación, implícita en la competencia de trabajo en equipo; negociación y mediación, imbrincada al compromiso social e institucional; iniciativa, directamente relacionada con el liderazgo y orientación al logro, la cual puede incluirse en el compromiso social e institucional.

Los porcentajes para las anteriores 3 competencias comportamentales evaluadas, oscilaron entre los 87 y 97%.

Una mirada desprevenida y externa a la situación anteriormente expuesta, interpretaría los resultados obtenidos con una alta favorabilidad y en concordancia con esto los resultados institucionales deberían dar cuenta de ello. Sin embargo si se revisan con cuidado los resultados institucionales a distintos niveles, encontraremos una situación bien distinta.

En las pruebas de estado o SABER 11, la IE se encuentra desde hace varios años en un nivel “medio”, con tendencia a la “baja” pues los puntajes en todas las áreas están por debajo de 50 puntos y muchos de ellos están cercanos a los 40 puntos.

En el acceso a la educación superior universitaria de carácter oficial, la situación es aún más dramática debido a que de 22 estudiantes que se presentaron sólo 2 lograron acceder a ella, es decir, sólo el 10%.

En lo referente a las medias técnicas en convenio con otras IE del núcleo 926: Mantenimiento y reparación de computadores, Programación de Software, Electricidad, Electrónica y Telecomunicaciones, se observa una alta deserción de

los estudiantes, superior al 40%, principalmente por su bajo desempeño y su bajo nivel de compromiso.

En la participación en las olimpiadas del conocimiento del Municipio de Medellín, nunca se ha alcanzado como IE que algún estudiante alcance la segunda fase, los estudiantes que superan la primera fase y acceden a las capacitaciones no aprueban la prueba de la segunda fase.

También es válido decir, que ni las pruebas de estado, ni el acceso a la educación superior, ni la permanencia en las medias técnicas, ni las olimpiadas del conocimiento son indicativos suficientes del adecuado desempeño de los docentes de la IE.

Al revisar otras prácticas pedagógicas como la realización de los diagnósticos de los estudiantes al inicio del año escolar, la construcción de las planeaciones al comienzo de cada periodo, el diseño de evaluaciones por competencias, la realización de clases que motiven el aprendizaje de los estudiantes, la transformación de los espacios físicos de las aulas de clase en escenarios para soñar, la participación efectiva en los proyectos obligatorios o en los que la IE adopta de manera externa, en fin todo lo referente al acompañamiento de los procesos pedagógicos de los estudiantes, se observa como no todos los docentes participan efectivamente, incluso muchos de ellos no presentan documentos tan necesarios para la vida institucional como es la planeación del periodo y aún así sus evaluaciones anuales de desempeño no reflejan estas falencias.

Más grave todavía es, que en la IE no se conozca por parte de los docentes vinculados bajo el decreto 1278 de 2002 el glosario de competencias funcionales y comportamentales, el modelo de encuesta para los estudiantes y el modelo de

pauta de observación de clase, propuestos por la guía metodológica para la evaluación del desempeño laboral de los docentes.

Todo esto ha sucedido, pues hasta ahora la evaluación anual de desempeño docente en la IEGGC, ha estado sujeta a los afanes que lleva la culminación del año escolar en los meses de noviembre y diciembre; pero no a un proceso que sea reconocido por los docentes como una estrategia para mejorar su desempeño laboral, el cual incluye dos momentos, uno en la mitad del año escolar y el otro al final; pero más que dos momentos es un proceso continuo a lo largo del año en donde los docentes tienen la posibilidad de conocer cómo serán evaluados, bajo qué parámetros, en qué momentos y en donde se puedan aportar las evidencias pertinentes de manera continua, que permitan el fortalecimiento de unos adecuados procesos académicos institucionales, los cuales posibilitarán alcanzar una educación de calidad para los educandos.

Por tal motivo se presenta el Sistema Integral de Evaluación de Desempeño Docente como una herramienta que posibilite la revisión de los procesos académicos que acompañan los docentes, con el fin de que la revisión y el acompañamiento de los mismos permitan alcanzar una educación de calidad para todos los educandos.

IDENTIFICACIÓN DEL ESTABLECIMIENTO

Nombre: INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA GOMEZ
CARVAJAL

Ubicación geográfica: Zona Centro-Oriental, comuna 9.

Dirección: Carrera 32 No. 34-06 Teléfonos: 2393159

Correo electrónico: ieloretogabrielagom@medellin.gov.co

Secc. Mercedes Yepes Isaza: Carrera 32 No. 32 A 57 Teléfono: 2396564

Núcleo: 926

Naturaleza: Oficial

Carácter: Mixto

Calendario: A

Jornadas que atiende: Primera y Segunda

Niveles de atención: Sirve en los siguientes niveles: (Ley 115 de 1994)
Educación Preescolar (Artículo 15°)
Educación Básica (Artículo 19°) 5 grados de primaria y 4 grados de secundaria)
Educación Media Académica (Artículo 29°) y Convenios Interinstitucionales en la
Media Técnica, con las IE Madre Laura, IE La Milagrosa e IE Federico Ozanam.

Propietario planta física: Municipio de Medellín.

MARCO DE REFERENCIA

En coherencia con las políticas estatales y locales, la educación funciona como un sistema y dentro del mismo hay multiplicidad de interacciones, entre los sujetos que aprenden; entre éstos y los sujetos que enseñan y, a su vez, de éstos con el conocimiento, con las realidades sociales, culturales, políticas, económicas y ambientales. En este orden de ideas, la educación no puede ser vista como una mera transmisión de cultura y conocimientos sino como un proceso que permite la transformación de las realidades anteriores, la formación integral de los sujetos que aprenden y desaprenden y el mejoramiento de las prácticas pedagógicas, es decir, un proceso de construcción social en la que la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal con base en una pedagogía holística busca que los estudiantes participen, experimenten, descubran y construyan sus conocimientos.

En este contexto, se construye un Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente que posibilite el acompañamiento de sus procesos disciplinarios y pedagógicos con miras a enfrentar las necesidades actuales de los estudiantes.

MARCO LEGAL

La evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente está definida como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007, artículo 2), lo que implica la recolección de información acerca del desempeño de los educadores en su ejercicio profesional, para valorar dicha información en relación con un conjunto de indicadores establecidos previamente.

Esta evaluación que busca caracterizar el desempeño de docentes y directivos docentes, identificar fortalezas y oportunidades de mejoramiento, y propiciar acciones para el desarrollo personal y profesional, se caracteriza por ser un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia.

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

El carácter sistemático de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes implica planificar y organizar el proceso, desarrollar las actividades necesarias para recolectar y valorar la información de forma metódica y estructurada, y hacer seguimiento a los compromisos que se deriven

de la evaluación para saber si tuvieron efectos positivos en el desempeño del evaluado. Estas condiciones garantizan rigor en el proceso, y repercuten por lo tanto sobre su objetividad.

Como proceso basado en la evidencia, la evaluación debe sustentarse en pruebas y demostraciones objetivas del desempeño laboral y los resultados de docentes y directivos docentes. Los juicios valorativos que resulten del proceso NO pueden provenir de apreciaciones personales o impresiones subjetivas. Por otro lado, por la complejidad inherente al desempeño laboral, la recolección de evidencias debe ser un proceso multimétodo (basado en diferentes técnicas e instrumentos) y multirreferencial (debe acudir a múltiples fuentes de información), para caracterizar con la mayor riqueza y precisión posible el quehacer de docentes y directivos docentes.

La ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas, la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo.

El Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes, su ingreso al servicio educativo mediante concurso de méritos, adicionalmente, el ejercicio de la carrera docente está ligado a la evaluación permanente, por lo que se disponen 3 tipos de evaluación:

-Evaluación de periodo de prueba: para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, después de 4 meses de servicio, para la inscripción en el escalafón.

-Evaluación anual de desempeño laboral: para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación del periodo de prueba y laborado durante más de 3 meses en una IE oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

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

Adicionalmente deben tenerse en cuenta las siguientes normas: Decreto 1860 de 1994 y decreto 1850 de 2002.

Si se desarrolla la evaluación como un proceso continuo, sistemático y basado en la evidencia se obtendrán resultados objetivos, válidos y confiables para fundamentar decisiones oportunas y acciones efectivas, articuladas con la gestión de las instituciones educativas, las secretarías de educación y el Ministerio de Educación Nacional. Solamente con una evaluación de calidad se puede contribuir al logro de una mejor educación.

(MEN, Colombia, Guía 31)

OBJETIVOS DEL SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (SIED)

1. Reconocer la importancia de la evaluación anual del desempeño docentes en el marco de la política de mejoramiento de la calidad de la educación en Colombia.
2. Identificar los fundamentos legales de la evaluación anual de desempeño docente.
3. Describir las características del proceso de evaluación anual del desempeño docente.
4. Definir y explicar los conceptos de competencia funcional y comportamental en el contexto de la evaluación anual.
5. Enunciar las competencias funcionales y comportamentales para el contexto de la IE Gabriela Gómez Carvajal que serán evaluadas.
6. Proponer las contribuciones individuales y su relación con las competencias funcionales.
7. Describir los distintos protocolos que se usarán para la evaluación anual de desempeño.
8. Establecer el cronograma para la realización de la evaluación anual del desempeño docente.
9. Acompañar los procesos pedagógicos de los docentes paralelamente a la realización de la evaluación anual del desempeño docente.

SÍMBOLOS INSTITUCIONALES

HIMNO DE LA INSTITUCIÓN

CORO I

Entonemos fervientes un canto
A este claustro y querido plantel,
Por su gloria y su historia cantemos,
Bello templo de ciencia y saber.
Por su gloria y su historia cantemos,
Bello templo de ciencia y saber.

I ESTROFA

Universo de paz tu bandera,
Que la calma nos deja alcanzar,
Educación y dignidad serán nuestro lema,
En mi pecho tu escudo estará.

II ESTROFA

Y la luz de tu escudo el camino,
De la mano de Dios caminar,
La semilla que muchos sembraron,
Hoy es fruto, hoy es realidad.

III ESTROFA

Nuestros hijos serán las cometas,
Que muy lejos allá volarán,
Alcanzando sus sueños y metas,
De alegrías y triunfos sin par.

CORO 2

Compañeros cantemos unidos,
El futuro será la misión,

Recogiendo con dicha y esmero
El gran fruto de nuestra labor.
Recogiendo con dicha y esmero
El gran fruto de nuestra labor.

IV ESTROFA

Hoy el éxito es nuestro anhelo,
Al cual juntos podemos llegar,
Con verdad y honradez lograremos,
Nuestra infancia adelante sacar.

V ESTROFA

Las semillas que han sido sembradas,
Con constancia cariño y amor,
Ya sus frutos son el resultado,
De conciencia bondad y razón.

VI ESTROFA

Cuando pase muchísimo tiempo,
Y al recinto podamos volver,
Celebrar será un grato recuerdo,
Las raíces de nuestro saber.

CORO 2

Compañeros cantemos unidos,
El futuro será la misión,
Recogiendo con dicha y esmero
El gran fruto de nuestra labor.
Recogiendo con dicha y esmero
El gran fruto de nuestra labor

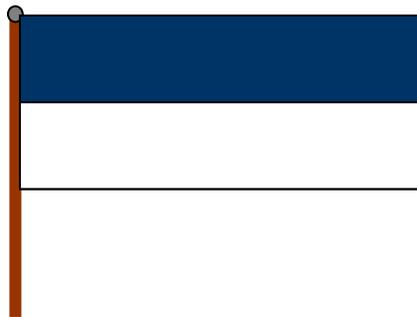
Letra: Aportes de la comunidad- Docente Graciela Ocampo

Interpretación mixta: Orlando Pulgarín

La Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal, y su Sección Mercedes Yepes Isaza, comparten los mismos emblemas:

LA BANDERA

84



Es un rectángulo horizontal dividido en dos partes iguales; la parte superior de color azul oscuro, significa la tranquilidad y la calma que intentamos construir en nuestra comunidad, desde nuestro quehacer educativo y, la parte inferior, de color blanco significa la paz que solo se alcanza con dignidad.

EL ESCUDO



SIMBOLOGÍA:

Lleva las palabras Calidad y dignidad de nuestro lema, calidad como condición de la educación pública y dignidad porque la población colombiana, y en especial la de Medellín, merece un trato digno. Se aprecia un libro abierto en un

fondo amarillo, que representa el saber que la Institución Educativa propicia. Al lado izquierdo, en la parte superior, una vela encendida de color amarillo refiere la iluminación del camino que cada persona que estudie en esta Institución debe seguir, para trascender y alcanzar las metas en su vida.

EL LEMA

“Educación con Calidad para una Comunidad con Dignidad”

CAPÍTULO 1

ASPECTOS TELEOLÓGICOS

1. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

1. Formar líderes íntegros desde el ser (como persona con actitudes, y valores para la convivencia), en el saber (científico, técnico, tecnológico y artístico) y el hacer (interacciones mediadas por el saber y el ser), a partir de un Plan de Mejoramiento pertinente.

2. Direccionar la interacción institución-comunidad, con proyectos para el bienestar social, comunitario y aprovechamiento del tiempo libre.

3. Optimizar la calidad académica de la institución, a partir de la articulación del Plan de Mejoramiento al PEI.

4. Establecer acuerdos y acciones en la comunidad educativa para regular las relaciones en la sana convivencia, sobre la base de la legalidad y la autorregulación.

2. MISIÓN

“Formación integral de ciudadanos mediante el mejoramiento continuo, buscando la excelencia desde el fortalecimiento de la dignidad humana, para la construcción de una mejor sociedad a través de la Interacción entre la comunidad educativa y el entorno.”

3. VISIÓN

“Para el año 2015 la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal será una Institución que formará ciudadanos aptos para el desempeño social, académico y laboral”.

4. VALORES INSTITUCIONALES

El ejercicio de los derechos, deberes y compromisos, será posible mediante la vivencia de los valores que fundamentan nuestro quehacer educativo, por lo tanto la comunidad educativa se empeña en fortalecer, entre otros los siguientes:

- Respeto – Responsabilidad – Autonomía – Compromiso - Solidaridad
- Respeto: Valoración y reconocimiento de las singularidades propias y ajenas con prudencia como parte esencial de cada sujeto y en relación con la vida institucional y social.
- Autonomía: Capacidad para tomar decisiones y asumirlas con entereza.
- Responsabilidad: Capacidad de responder por los deberes, tareas y compromisos asumidos.
- Compromiso: Un complemento a la responsabilidad, pero acompañada de asumir la condición de estudiante
- Solidaridad: Saber que el compañero es un igual.

5. PERFIL DE LOS MIEMBROS DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA.

Cada uno de los estamentos que conforman la comunidad educativa de la institución educativa Gabriela Gómez Carvajal, tiene un papel trascendental y vital en los procesos de formación de los y las estudiantes y en el progreso de la comunidad en general que le apuestan al mejoramiento de la calidad educativa. En coherencia con lo anterior, el directivo docente, el docente, los estudiantes, los padres de familia y/o acudientes, personero, alfabetizador, tallerista, secretaria(o) y personal de apoyo logístico, se caracterizan por un perfil fundamentado en los siguientes valores, entre otros:

- Comprometido con la vida institucional, de manera que pueda participar significativamente en la misma.

- Líder, gestor y dinamizador de procesos que responda a las exigencias y retos de la educación actual, de la institución con proyección a la comunidad.
- Responsable, consciente de sus compromisos, y funciones institucionales, sociales y comunitarias.
- Autónomo, capaz de tomar decisiones, dimensionar y asumir sus consecuencias.
- Colaborador, presto a servir a la institución en lo que se requiera, y para lo que sus competencias le permitan.
- Respetuoso, consciente de su cargo y de sus funciones, dentro y fuera de la institución, para no extralimitarse en estas.
- Dinamizador, propone y acompaña actividades en beneficio, sin perder el horizonte institucional.
- Con sentido social, mediadores entre la realidad (el ser), y el ideal (deber ser).
- Innovador, al proponer de manera creativa ejercicios y acciones que cualifiquen el ambiente institucional.

CAPÍTULO 2

GOBIERNO ESCOLAR Y ORGANISMOS DE PARTICIPACIÓN

6. INTEGRANTES DEL GOBIERNO ESCOLAR

- El consejo Directivo
- El consejo Académico
- Consejo de Padres
- Consejo de Estudiantes
- Personero Escolar

7. FORMA Y PERIODO DE ELECCIÓN

➤ **Rector(a):** Se elige mediante concurso público y abierto, el cual se realizará según reglamentación que establezca el gobierno nacional.

➤ **El Consejo Directivo:** Deberá conformarse dentro de los 60 días calendario siguientes a la fecha de iniciación de clases de cada periodo lectivo anual y entrar en ejercicio de sus funciones. Con tal fin, el rector convoca con la debida anticipación a los diferentes estamentos para efectuar las elecciones correspondientes.

➤ **El Consejo Académico:** Los docentes reunidos por áreas en secundaria y media y por grado en el caso de primaria, eligen su representante al consejo académico, cuyo periodo será anual, pero continuarán ejerciendo sus funciones hasta cuando sean reemplazados. Ésta elección deberá hacerse dentro de los primeros 10 días calendario siguiente a la iniciación de cada periodo lectivo anual.

FUNCIONES DEL GOBIERNO ESCOLAR

8. Rector (a)

Es el representante legal del establecimiento educativo y quien debe acompañar todas las actividades técnicas, pedagógicas y administrativas de la institución. Así mismo está encargado de ejecutar las decisiones del gobierno escolar. Decreto 1860 art.25 y ley 715 art.10).

- Orienta la ejecución del Proyecto Educativo Institucional y aplica las decisiones del gobierno escolar.

- Vela por el cumplimiento de las funciones de los profesores y la oportuna distribución de los recursos.

- Promueve el mejoramiento de la calidad de la educación en la institución.

- Establece canales de comunicación sólidos y eficaces entre los miembros de la comunidad educativa.

- Orienta el proceso educativo con la asistencia del Consejo Académico.

- Ejerce las funciones disciplinarias que le atribuye la ley, los reglamentos y el Manual de Convivencia.

- Identifica las nuevas tendencias, aspiraciones e influencias para canalizarlas a favor del mejoramiento del PEI.

- Promueve actividades de beneficio social que vinculen al establecimiento con la comunidad local.

- Es el responsable de realizar la evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, recogiendo para ello las evidencias necesarias y generando los procesos que sean pertinentes.

9. Consejo Directivo:

Es la instancia directiva, de orientación académica y administrativa en la cual participan todos los integrantes de la comunidad educativa. Se constituye de acuerdo a los lineamientos estipulados en el artículo 21 del decreto 1860 de 1994, sus integrantes deben ser los siguientes:

- El rector
- Dos representantes de los profesores
- Dos representantes de los padres de familia
- Un representante de los estudiantes del grado once
- Un representante de los exalumnos
- Un representante del sector productivo de la comunidad.

FUNCIONES:

Se establecen como funciones del Consejo Directivo, en concordancia con el decreto 1860 de 1994, las siguientes:

- Tomar las decisiones que afecten el funcionamiento de la institución y que no sean competencia de otra autoridad.
- Servir de instancia para resolver los conflictos que se presenten entre docentes y administrativos con los alumnos del plantel educativo.
- Adoptar el Manual de Convivencia y demás reglamentos que han de regir en la institución..
- Asumir la defensa y garantía de los derechos de toda la comunidad educativa, cuando alguno de sus miembros se sienta lesionado.
- Participar en la planeación y evaluación del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y del plan de estudios y someterlos a la consideración de la Secretaría de Educación respectiva o del organismo que haga sus veces, para que verifique el cumplimiento de los requisitos establecidos por la ley.
- Estimular y controlar el buen funcionamiento de la institución educativa.

- Establecer los estímulos y sanciones en el Manual de Convivencia para el buen desempeño académico y social del alumno.
- Recomendar criterios de participación de la institución en actividades comunitarias, culturales, deportivas y recreativas.
- Establecer el procedimiento para el uso de las instalaciones en actividades educativas, culturales, recreativas y sociales de la respectiva comunidad educativa.
- Promover las relaciones de tipo académico, deportivo y cultural con otras instituciones educativas, y la conformación de organizaciones juveniles.
- Aprobar el presupuesto de ingresos y gastos de los recursos propios y los provenientes de pagos legalmente autorizados, efectuados por los padres de familia y/o acudientes de los alumnos, tales como derechos académicos, expedición de certificados, etc.

10. Consejo Académico

Es la instancia superior que participa en la orientación pedagógica de la institución. Se constituye de acuerdo a los lineamientos estipulados en el artículo 24 del decreto 1860 de 1994, por el cual deben ser integrantes del Consejo Académico, para la Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal, los siguientes miembros:

- Rector quien lo preside.
- Directivos docentes (coordinadores)
- Un docente por cada área definida en el plan de estudios
- Un docente por cada grado de la básica primaria
- Maestra del aula de apoyo

Funciones:

- Liderar la orientación pedagógica del establecimiento.

- Servir de órgano consultor del Consejo Directivo en la revisión de propuestas del Proyecto Educativo Institucional.
- Estudiar el currículo y propiciar su continuo mejoramiento, introduciendo las modificaciones y ajustes, de acuerdo con el procedimiento previsto en el presente decreto.
- Organizar el plan de estudios y orientar su ejecución.
- Participar en la evaluación institucional anual.
- Integrar los consejos de docentes para la evaluación periódica del rendimiento de los educandos y para la promoción, asignar sus funciones y supervisar el proceso general de evaluación.
- Recibir y decidir los reclamos de los alumnos sobre la evaluación educativa, y las demás funciones afines o complementarias con las anteriores que le atribuya el Proyecto Educativo Institucional.

11. Otros Órganos de Participación

Además, del Gobierno Escolar en la Institución Educativa se cuenta con otros órganos de participación,

12. Consejo de Estudiantes:

En todos los establecimientos educativos, el Consejo de Estudiantes es el máximo órgano colegiado que asegura y garantiza el continuo ejercicio de la participación por parte de los educandos. Estará integrado por un vocero de cada uno de los grados ofrecidos por el establecimiento. Para el caso de preescolar, primero, segundo y tercero, se debe escoger un solo vocero entre los estudiantes del grado tercero.

Funciones:

- Comprometerse en la tarea de conocer, compartir y enriquecer el PEI de la institución.

- Crear mecanismos de acercamiento de los estudiantes, buscando que la participación estudiantil sea un hecho.

- Presentar iniciativas que mejoren la calidad de vida de la institución.

- Estructurar su propia organización interna.

- Elegir al representante de los estudiantes ante el Consejo Directivo y asesorarlo permanentemente.

- Invitar a los estudiantes a que presenten proyectos e iniciativas para que sean analizadas y discutidas.

13. Personero (a)

En todos los establecimientos educativos el personero de los estudiantes será un alumno que curse el último grado que ofrezca la institución encargado de promover el ejercicio de los deberes y derechos de los estudiantes consagrados en la Constitución Política, las leyes, los Reglamentos y el Manual de Convivencia. Será elegido dentro de los 30 días calendario siguiente a la iniciación de clases de un periodo lectivo anual. Para tal efecto el Rector convocará a todos los estudiantes matriculados a fin de elegirlo(a) por mayoría simple y mediante un voto secreto. De este proceso se encarga el Proyecto de Democracia.

Proceso de elección:

- Conformación por la institución educativa del Comité de Democracia Escolar

- Censo de estudiantes (total de estudiantes matriculados en el año lectivo)

- Postulación e inscripción de los jóvenes interesados en ser personero(a)

- Presentación del programa de gobierno

- Sorteo para número y ubicación de tarjeta electoral

- Definición de número de mesas de votación y número de sufragantes por mesa

- Designar a los testigos electorales.
- Capacitación a jurados y a docentes en el software específico.
- Día de la democracia y de elección.
- Votación virtual en el software específico.
- Impresión de los resultados de las votaciones que arroja el software
- Declaración de elección
- Posesión del Personero Estudiantil
- Comunicación a la Personería de Medellín.

Funciones:

- Promover el cumplimiento de los derechos y deberes de los Estudiantes para lo cual podrá utilizar los medios de comunicación interna de la institución.

- Pedir la colaboración del consejo de estudiantes, organizar foros u otras formas para deliberar.

- Recibir y evaluar las quejas y reclamos que presentan los estudiantes sobre las lesiones a sus derechos y las que formule cualquier persona de la comunidad sobre el incumplimiento de las obligaciones de los alumnos.

- Presentar ante el rector o el coordinador, según sus competencias las solicitudes de oficio o petición que considere necesarias para proteger los derechos de los estudiantes y facilitar el cumplimiento de los deberes.

- Cuando lo considere necesario apelar ante el Consejo Directivo, las decisiones del rector respecto a las peticiones presentadas por su intermedio.

14. Consejo de Padres de Familia

La expresión “padres de familia” comprende a los padres y madres de familia, así como a los tutores o quienes ejercen la patria potestad o acudientes debidamente autorizados.

El consejo de padres de familia es un órgano de participación de los padres de familia del establecimiento educativo destinado a asegurar su continua participación en el proceso educativo y a elevar los resultados de calidad del servicio. Estará integrado por mínimo un (1) y máximo tres (3) padres de familia por cada uno de los grados que ofrezca el establecimiento educativo, de conformidad con lo que establezca el proyecto educativo institucional -PEI.

Durante el transcurso del primer mes del año escolar contado desde la fecha de iniciación de las actividades académicas, el rector o director del establecimiento educativo convocará a los padres de familia para que elijan a sus representantes en el consejo de padres de familia.

La elección de los representantes de los padres para el correspondiente año lectivo se efectuará en reunión por grados, por mayoría, con la presencia de, al menos, el cincuenta por ciento (50%) de los padres, o de los padres presentes después de transcurrida la primera hora de iniciada la reunión.

La conformación del consejo de padres es obligatoria y así deberá registrarse en el manual de convivencia.

Funciones:

- Contribuir con el rector o director en el análisis, difusión y uso de los resultados de las evaluaciones periódicas de competencias y las pruebas de Estado.

- Exigir que el establecimiento con todos sus estudiantes participe en las pruebas de competencias y de Estado realizadas por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior ICFES.

- Apoyar las actividades artísticas, científicas, técnicas y deportivas que organice el establecimiento educativo, orientadas a mejorar las competencias de los estudiantes en las distintas áreas, incluida la ciudadana y la creación de la cultura de la legalidad.

- Participar en la elaboración de planes de mejoramiento y en el logro de los objetivos planteados.

- Promover actividades de formación de los padres de familia encaminadas a desarrollar estrategias de acompañamiento a los estudiantes para facilitar el afianzamiento de los aprendizajes, fomentar la práctica de hábitos de estudio extraescolares, mejorar la autoestima y el ambiente de convivencia y especialmente aquellas destinadas a promover los derechos del niño.

- Propiciar un clima de confianza, entendimiento, integración, solidaridad y concertación entre todos los estamentos de la comunidad educativa.

- Presentar propuestas de mejoramiento del manual de convivencia en el marco de la Constitución y la Ley.

- Colaborar en las actividades destinadas a la promoción de la salud física y mental de los educandos, la solución de las dificultades de aprendizaje, la detección de problemas de integración escolar y el mejoramiento del medio ambiente.

- Presentar las propuestas de modificación del proyecto educativo institucional que surjan de los padres de familia de conformidad con lo previsto en los artículos 14, 15 y 16 del Decreto 1860 de 1994.

- Elegir los dos representantes de los padres de familia en el consejo directivo del establecimiento educativo con la excepción establecida en el Parágrafo 2 del Artículo 9 del presente Decreto.

15. Asamblea General de Padres de Familia.

La asamblea general de padres de familia está conformada por la totalidad de padres de familia del establecimiento educativo quienes son los responsables

del ejercicio de sus deberes y derechos en relación con el proceso educativo de sus hijos.

Debe reunirse obligatoriamente mínimo dos veces al año por convocatoria del rector o director del establecimiento educativo.

16. Asociación de Padres de Familia

Para todos los efectos legales, la asociación de padres de familia es una entidad jurídica de derecho privado sin ánimo de lucro, que se constituye por la decisión libre y voluntaria de los padres de familia de los estudiantes matriculados en un establecimiento educativo

Funciones:

- Apoyar la ejecución del PEI y el plan de mejoramiento de la institución educativa.
- Promover la construcción de un clima de confianza, tolerancia, liderazgo y respeto entre todos los miembros de la comunidad educativa.
- Promover los procesos de formación y actualización de los padres de familia.
- Apoyar a las familias y a los estudiantes en el desarrollo de las acciones necesarias para mejorar sus resultados de aprendizaje.
- Promover en los padres de familia una cultura de convivencia, solución pacífica de los conflictos y compromiso con la legalidad.
- Facilitar la solución de los problemas individuales y colectivos de los menores y propiciar acciones tendientes al mejoramiento de su formación integral.

17. Director de grupo:

Quien sea nombrado Director(a) de Grupo tiene las siguientes funciones:

- Diseñar con su grupo un proyecto de aula.
- Realizar un acompañamiento permanente del grupo, y de cada uno de los estudiantes estimulando y propiciando la formación integral.
 - Propender por una convivencia armónica al interior del grupo.
 - Realizar un seguimiento puntual y permanente de los estudiantes que tienen compromiso pedagógico.
 - Organizar el aseo y el buen estado del aula de clase y de los elementos que en ella se encuentran.
 - Favorecer la participación dinámica del Representante de Grupo, en todas las actividades en que se requiera su presencia.
 - Presentar al Consejo Académico, los informes requeridos sobre el grupo. Con base en los datos dados por los docentes.
 - Ejecutar el programa de inducción a los estudiantes del grupo confiado en su dirección.
 - Ejecutar acciones de carácter formativo y hacer seguimiento de los efectos en los estudiantes.
 - Orientar a los estudiantes en la toma de decisiones sobre su comportamiento y aprovechamiento académico.
 - Promover el análisis de las situaciones conflictivas y lograr en coordinación con otros estamentos, las soluciones más adecuadas.
 - Establecer la comunicación permanente con los profesores y padres de familia o acudientes, para coordinar la acción educativa.
 - Diligenciar las fichas de registro, control y libro de seguimiento de los estudiantes del grupo.
 - Participar en los programas de bienestar para los estudiantes del grupo.
 - Acompañar al grupo en las diferentes actividades programadas.

18. Comité de Convivencia Escolar

Creado para el análisis de las distintas situaciones especiales de orden comportamental de los estudiantes, y la aplicación de estímulos y sanciones pertinentes, contenido en el manual de convivencia.

Este comité estará conformado por: un docente del grado respectivo, el personero de los estudiantes, un representante de los padres de familia (uno de los delegados del grupo ante el consejo de padres de familia), el coordinador y el director de grupo.

Anexo:

En caso de ausencia del Personero, hará sus veces un estudiante del Consejo de Estudiantes.

El concepto de este ente servirá como fundamento para que el Rector tome las decisiones pertinentes.

19. Comité de Admisiones

El Comité de Admisiones pretende revisar la posibilidad de ingreso de un estudiante nuevo o de reingreso a la IE, en el momento que la demanda de cupos sea muy elevada, su función principal es acoger a aquellos estudiantes que más se acerquen al perfil de la IE. Vale decir que por ley la IE no puede negarse a recibir un estudiante si se tienen menos de 45 en un grupo determinado.

Integrantes:

- Dos (2) coordinadores (uno por Primaria y uno por Secundaria).
- Dos (2) profesores (uno por Primaria y uno por Secundaria).
- Rector(a).

Funciones:

- Recolección de la fotocopia de la hoja de vida y solicitud del cupo en forma escrita, en fechas establecidas por la institución.
- Determinar mediante estudio el número de cupos disponibles en la institución.
- Asignar los cupos a los aspirantes y comunicar por escrito a la comunidad educativa.
- Reunir a los alumnos nuevos aceptados, para ser informados sobre el manual de convivencia de la institución y así aceptar el ingreso o no a ésta. En esta reunión se entregará el ficho para la matrícula.

CAPITULO 3

1. DERECHOS Y DEBERES DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

De la Constitución Política de Colombia.

ARTICULO 16. Todas las personas tienen derecho al libre desarrollo de su personalidad sin más limitaciones que las que imponen los derechos de los demás y el orden jurídico.

ARTICULO 18. Se garantiza la libertad de conciencia. Nadie será molestado por razón de sus convicciones o creencias ni compelido a revelarlas ni obligado a actuar contra su conciencia.

ARTICULO 19. Se garantiza la libertad de cultos. Toda persona tiene derecho a profesar libremente su religión y a difundirla en forma individual o colectiva. Todas las confesiones religiosas e iglesias son igualmente libres ante la ley.

ARTICULO 20. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación. Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura.

ARTICULO 21. Se garantiza el derecho a la honra. La Ley señalará la forma de su protección.

ARTICULO 22. La paz es un derecho y un deber de obligatorio cumplimiento.

ARTICULO 23. Toda persona tiene derecho a presentar peticiones respetuosas a las autoridades por motivos de interés general o particular y a obtener pronta resolución. El legislador podrá reglamentar su ejercicio ante organizaciones privadas para garantizar los derechos fundamentales.

ARTICULO 27. El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra.

ARTICULO 33. Nadie podrá ser obligado a declarar contra sí mismo o contra su cónyuge, compañero permanente o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.

ARTICULO 42. Se reconoce el derecho de todas las personas a la recreación, a la práctica del deporte y al aprovechamiento del tiempo libre.

ARTICULO 67. La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.

La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.

El Estado, la sociedad y la familia son responsables de la educación, que será obligatoria entre los cinco y los quince años de edad y que comprenderá como mínimo, un año de preescolar y nueve de educación básica.

La educación será gratuita en las instituciones del Estado, sin perjuicio del cobro de derechos académicos a quienes puedan sufragarlos.

Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo.

La Nación y las entidades territoriales participarán en la dirección, financiación y administración de los servicios educativos estatales, en los términos que señalen la Constitución y la Ley.

ARTÍCULO 95 “Toda persona colombiana tiene obligación de cumplir y enaltecer la Constitución y la Ley. El ejercicio de los derechos y libertades reconocidos en la Constitución implica responsabilidades”. Así mismo, la exigencia de los derechos escolares implica por parte de los miembros de la comunidad educativa, el cumplimiento de unos deberes individuales y colectivos como garantía para una sana convivencia”.

2. LEY 1098 DE 2006 CÓDIGO DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA

Artículo 5. Naturaleza de las normas contenidas en este código. Las normas sobre los niños, las niñas y los adolescentes, contenidas en este código, son de orden público, de carácter irrenunciable y los principios y reglas en ellas consagrados se aplicarán de preferencia a las disposiciones contenidas en otras leyes.

Artículo 7. Protección integral. Se entiende por protección integral de los niños, niñas y adolescentes el reconocimiento como sujetos de derechos, la garantía y cumplimiento de los mismos, la prevención de su amenaza o vulneración y la seguridad de su restablecimiento inmediato en desarrollo del principio del interés superior.

La protección integral se materializa en el conjunto de políticas, planes, programas y acciones que se ejecuten en los ámbitos. Nacional, departamental, distrital y municipal con la correspondiente asignación de recursos financieros, físicos y humanos.

Artículo 8. Interés superior de los niños, las niñas y los adolescentes.

Se entiende por interés superior del niño, niña y adolescente, el imperativo que obliga a todas las personas a garantizar la satisfacción integral y simultánea de todos sus derechos humanos, que son universales, prevalentes e interdependientes.

Artículo 9. Prevalencia de los derechos. En todo acto, decisión o medida administrativa, judicial o de cualquier naturaleza que deba adoptarse en relación con los niños, las niñas y los adolescentes, prevalecerán los derechos de estos, en especial si existe conflicto entre sus derechos fundamentales con los de cualquier otra persona.

En caso de conflicto entre dos o más disposiciones legales, administrativas o disciplinarias, se aplicará la norma más favorable al interés superior del niño, niña o adolescente.

Artículo 18. Derecho a la integridad personal. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a ser protegidos contra todas las acciones o conductas que causen muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico. En especial, tienen derecho a la protección contra el maltrato y los abusos de toda índole por parte de sus padres, de sus representantes legales, de las personas responsables de su cuidado y de los miembros de su grupo familiar, escolar y comunitario.

Para los efectos de este Código, se entiende por maltrato infantil toda forma de perjuicio, castigo, humillación o abuso físico o psicológico, descuido, omisión o trato negligente, malos tratos o explotación sexual, incluidos los actos sexuales abusivos y la violación y en general toda forma de violencia o agresión sobre el niño, la niña o el adolescente por parte de sus padres, representantes legales o cualquier otra persona.

ARTICULO 23. Custodia y cuidado personal. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a que sus padres en forma permanente y solidaria asuman directa y oportunamente su custodia para su desarrollo integral. La obligación de cuidado personal se extiende además a quienes convivan con ellos en los ámbitos familiar, social o institucional, o a sus representantes legales.

ARTICULO 26. Derecho al debido proceso. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a que se les apliquen las garantías del debido proceso en todas las actuaciones administrativas y judiciales en que se encuentren involucrados.

En toda actuación administrativa, judicial o de cualquier otra naturaleza en que estén involucrados, los niños, las niñas y los adolescentes, tendrán derecho a ser escuchados y sus opiniones deberán ser tenidas en cuenta.

ARTICULO 28. Derecho a la educación. Los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Esta será obligatoria por parte del Estado en un año de preescolar y nueve de educación básica. La educación será gratuita en las instituciones estatales de acuerdo con los términos establecidos en la Constitución Política. Incurrirá en multa hasta de 20 salarios

mínimos quienes se abstengan de recibir a un niño en los establecimientos públicos de educación.

ARTÍCULO 31. Derecho a la participación de los niños, las niñas y los adolescentes. Para el ejercicio de los derechos y las libertades consagradas en este Código los niños, las niñas y los adolescentes tienen derecho a participar en las actividades que se realicen en la familia, las instituciones educativas, las asociaciones, los programas estatales, departamentales, distritales y municipales que sean de su Interés.

El Estado y la Sociedad propiciarán la participación activa en organismos públicos y privados que tengan a cargo la protección, cuidado y educación de la infancia y la adolescencia.

ARTICULO 42. Obligaciones especiales de las instituciones educativas.

Para cumplir con su misión las instituciones educativas tendrán entre otras las siguientes obligaciones:

1. Facilitar el acceso de los niños, niñas y adolescentes al sistema educativo y garantizar su permanencia.
2. Brindar una educación pertinente y de calidad.
3. Respetar en toda circunstancia la dignidad de los miembros de la comunidad educativa.
4. Facilitar la participación de los estudiantes en la gestión académica del centro educativo.
5. Abrir espacios de comunicación con los padres de familia para el seguimiento del proceso educativo y propiciar la democracia en las relaciones dentro de la comunidad educativa.
6. Organizar programas de nivelación de los niños y niñas que presenten dificultades de aprendizaje o estén retrasados en el ciclo escolar y establecer programas de orientación psicopedagógica y psicológica.
7. Respetar, permitir y fomentar la expresión y el conocimiento de las diversas culturas nacionales y extranjeras y organizar actividades culturales extracurriculares con la comunidad educativa para tal fin.

8. Estimular las manifestaciones e inclinaciones culturales de los niños, niñas y adolescentes, y promover su producción artística, científica y tecnológica.

9. Garantizar la utilización de los medios tecnológicos de acceso y difusión de la cultura y dotar al establecimiento de una biblioteca adecuada.

10. Organizar actividades conducentes al conocimiento, respeto y conservación del patrimonio ambiental, cultural, arquitectónico y arqueológico nacional.

11. Fomentar el estudio de idiomas nacionales y extranjeros y de lenguajes especiales.

12. Evitar cualquier conducta discriminatoria por razones de sexo, etnia, credo, condición socio-económica o cualquier otra que afecte el ejercicio de sus derechos.

ARTICULO 43.Obligación ética fundamental de los establecimientos educativos.

Las instituciones de educación primaria y secundaria, públicas y privadas, tendrán la obligación fundamental de garantizar a los niños, niñas y adolescentes el pleno respeto a su dignidad, vida, integridad física y moral dentro de la convivencia escolar. Para tal efecto, deberán:

1. Formar a los niños, niñas y adolescentes en el respeto por los valores fundamentales de la dignidad humana, los derechos humanos, la aceptación, la tolerancia hacia las diferencias entre personas. Para ello deberán inculcar un trato respetuoso y considerado hacia los demás, especialmente hacia quienes presentan discapacidades, especial vulnerabilidad o capacidades sobresalientes.

2. Proteger eficazmente a los niños, niñas y adolescentes contra toda forma de maltrato, agresión física o psicológica, humillación, discriminación o burla de parte de los demás compañeros y de los profesores.

3. Establecer en sus reglamentos los mecanismos adecuados de carácter disuasivo, correctivo y reeducativo para impedir la agresión física o psicológica, los comportamientos de burla, desprecio y humillación hacia niños y adolescentes con

dificultades en el aprendizaje, en el lenguaje o hacia niños y adolescentes con capacidades sobresalientes o especiales.

ARTICULO 44. Obligaciones complementarias de las Instituciones Educativas.

Los directivos y docentes de los establecimientos académicos y la comunidad educativa en general pondrán en marcha mecanismos para:

1. Comprobar la inscripción del registro civil de nacimiento.
2. Establecer la detección oportuna y el apoyo y la orientación en casos de malnutrición, maltrato, abandono, abuso sexual, violencia intrafamiliar, y explotación económica y laboral, las formas contemporáneas de servidumbre y esclavitud, incluidas las peores :formas de trabajo infantil.
3. Comprobar la afiliación de los estudiantes a un régimen de salud.
4. Garantizar a los niños, niñas y adolescentes el pleno respeto a su dignidad, vida, integridad física y moral dentro de la convivencia escolar.
5. Proteger eficazmente a los niños, niñas y adolescentes contra toda forma de maltrato, la agresión física o psicológica, humillación, discriminación o burla de parte de los demás compañeros o profesores.
6. Prevenir el tráfico y consumo de todo tipo de sustancias psicoactivas que producen dependencia dentro de las instalaciones educativas y solicitar a las autoridades competentes acciones efectivas contra el tráfico, venta y consumo alrededor de las instalaciones educativas.
7. Coordinar los apoyos pedagógicos, terapéuticos y tecnológicos necesarios para el acceso y la integración educativa del niño, niña o adolescente con discapacidad.
8. Reportar a las autoridades competentes, las situaciones de abuso, maltrato o peores formas de trabajo infantil detectadas en niños, niñas y adolescentes.
9. Orientar a la Comunidad Educativa para la formación en la salud sexual y re productiva y la vida en pareja.

ARTICULO 45. Prohibición de sanciones crueles, humillantes o degradantes.

Los directores y educadores de los centros públicos o privados de educación formal, no formal e informal, no podrán imponer sanciones que conlleven maltrato físico o psicológico de los estudiantes a su cargo, o adoptar medidas que de alguna manera afecten su dignidad. Así mismo, queda prohibida su inclusión bajo cualquier modalidad, en los Manuales de Convivencia Escolar.

CAPÍTULO 4

1. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

PROCESO DE EVALUACIÓN

1. Generalidades

La evaluación está asociada a la valoración, a la confrontación, al juicio. La evaluación se entiende como la actividad realizada con el propósito de apreciar la mayor o menor efectividad de un proceso, en cuanto al cumplimiento de los objetivos, en correspondencia con el contexto en el cual el evento ocurre. (Hurtado, 2000)

2. Función Docente Según el MEN

La función docente es aquella de carácter **profesional** que implica la realización directa de los **procesos sistemáticos de enseñanza - aprendizaje**, lo cual incluye el **diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación de los mismos procesos y sus resultados**, y de **otras actividades educativas** dentro del marco del proyecto educativo institucional de los establecimientos educativos.

La función docente, además de la asignación académica, comprende también las actividades curriculares no lectivas, el servicio de orientación estudiantil, la atención a la comunidad, en especial de los padres de familia de los educandos; las actividades de actualización y perfeccionamiento pedagógico; las actividades de planeación y evaluación institucional; otras actividades formativas, culturales y deportivas, contempladas en el proyecto educativo institucional; y las actividades de dirección, planeación, coordinación, evaluación, administración y programación relacionadas directamente con el proceso educativo.

Las personas que ejercen la función docente se denominan genéricamente educadores, y son docentes y directivos docentes.(Art. 4 Decreto 1278 de 2002).

ARTÍCULO 5. Docentes. Las personas que desarrollan labores académicas directa y personalmente con los alumnos de los establecimientos educativos en su proceso enseñanza aprendizaje se denominan docentes.

Estos también son responsables de las actividades curriculares no lectivas complementarias de la función docente de aula, entendidas como administración del proceso educativo, preparación de su tarea académica, investigación de asuntos pedagógicos, evaluación, calificación, planeación, disciplina y formación de los alumnos, reuniones de profesores, dirección de grupo, actividades formativas, culturales y deportivas, atención a los padres de familia y acudientes, servicio de orientación estudiantil y actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación.

ARTICULO 39. Principios y valores que fundamentan la profesión docente y el quehacer del educador.

La profesión docente tiene su fundamento en el reconocimiento de la dignidad de todo ser humano y sus derechos fundamentales, en el autodesarrollo, en la autonomía, en la comunicación y la solidaridad. Y su regulación debe explicitar y facilitar la práctica de sus valores propios, destacando por lo menos la responsabilidad, la honestidad, el conocimiento, la justicia, el respeto y la transparencia.

ARTÍCULO 40. Marco ético de la profesión docente. El ejercicio de la docencia tiene como fundamento la comprensión de la educación como bien público, como actividad centrada en los estudiantes y al servicio de la nación y de la sociedad. La profesión docente implica una práctica que requiere idoneidad

académica y moral, posibilita el desarrollo y crecimiento personal y social del educador y del educando y requiere compromiso con los diversos contextos socio - culturales en los cuales se realiza.

ARTÍCULO 41. Deberes. Además de los deberes establecidos en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los servidores públicos, son deberes de los docentes y directivos docentes, los siguientes:

a. Buscar de manera permanente el incremento de la calidad del proceso de enseñanza - aprendizaje y sus resultados, mediante la investigación, la innovación y el mejoramiento continuo, de acuerdo con el plan de desarrollo educativo de la correspondiente entidad territorial y el Proyecto Educativo Institucional del establecimiento donde labora.

b. Cumplir con el calendario, la jornada escolar y la jornada laboral, de acuerdo con la reglamentación que expida el Gobierno Nacional.

c. Educar a los alumnos en los principios democráticos y en el respeto a la ley y a las instituciones, e inculcar el amor a los valores históricos y culturales de la Nación.

d. Observar una conducta acorde con la función educativa y con los fines, objetivos, derechos, principios y criterios establecidos en la ley general de educación y en los planes educativos.

e. Mantener relaciones cordiales con los padres, acudientes, alumnos y compañeros de trabajo, promoviendo una firme vinculación y una cooperación vital entre la escuela y la comunidad y respetar a las autoridades educativas.

ARTÍCULO 42. Prohibiciones. Además de las prohibiciones establecidas en la Constitución y la ley, y en especial en el Código Disciplinario Único, para los servidores públicos, a los docentes y directivos docentes les está prohibido:

a. Abandonar o suspender sus labores durante la jornada de trabajo sin justa causa o sin autorización previa de sus superiores.

b. Realizar propaganda o proselitismo político o religioso dentro de los centros educativos o lugares de trabajo.

c. Portar armas de cualquier clase durante el desempeño de sus labores o dentro de los centros educativos, o durante actividades extraescolares.

d. Aplicar a los alumnos cualquier forma de maltrato físico o psíquico que atente contra su dignidad, su integridad personal o el desarrollo de su personalidad.

e. Coartar el derecho de libre asociación de los demás educadores o estudiantes.

f. Utilizar los centros educativos para actividades ilícitas o no propias de la enseñanza, o para vivienda sin la autorización correspondiente.

g. Vender objetos o mercancías a los alumnos o dentro del centro educativo en beneficio propio o de terceros, que no responda a proyectos institucionales .

h. Realizar actividades ajenas a sus funciones docentes en la jornada de trabajo.

i. Asistir al lugar de trabajo en estado de embriaguez o bajo el influjo de drogas narcóticas o estupefacientes.

j. Atentar o incitar a otros a atentar contra los bienes del establecimiento o bienes públicos o hacer uso indebido de las propiedades o haberes de la institución o del Estado puestos bajo su responsabilidad.

k. Desempeñar simultáneamente más de un empleo público o recibir más de una asignación que provenga del tesoro público, o de empresas o de instituciones en las que tenga parte mayoritaria el Estado.

l. Realizar o ejecutar con sus educandos acciones o conductas que atenten contra la libertad y el pudor sexual de los mismos, o acosar sexualmente a sus alumnos.

m. Manipular alumnos o padres de familia para obtener apoyos en causas personales o exclusivas de los docentes.

n. Ser elegido en un cargo de representación popular, a menos que haya renunciado al cargo docente o directivo con seis (6) meses de antelación a la elección respectiva.

o. Utilizar la evaluación de los alumnos para buscar provecho personal o de terceros

3. Definición de las Competencias Funcionales de los Docentes para la IE Gabriela Gómez Carvajal según su Área de Gestión

114

Una competencia funcional se refiere al desempeño de las responsabilidades específicas que implica el cargo de docente, para éstas se establece un porcentaje del 79% sobre el total de la evaluación.

Para el Área de Gestión Académica se tienen las siguientes competencias funcionales:

Dominio Curricular: Referida al conocimiento de la materia que imparte, y como es bien sabido, en el proceso de selección docente por parte del estado se tienen diversas líneas que permiten que el docente que ofrece una materia determinada haya sido formado como mínimo en su pregrado en este aspecto.

Para las docentes de primaria su dominio curricular debe ser en todas las áreas y para cualquiera de los niveles de 1° a 5°. En el caso de las docentes de Preescolar se establecen aquí unas dimensiones especiales que los niños deben adquirir.

En el caso de que un docente de secundaria deba impartir una asignatura para la cual no fue nombrado debido a la distribución horaria de 22 horas, se contará con el apoyo de la coordinación académica para su implementación, ejecución y evaluación.

Planeación y Organización Académica: Se refiere a la manera en la cual los docentes proponen la ruta a seguir, para que los educandos adquieran las competencias necesarias en su saber específico. La planeación se realizará para cada periodo académico, de los IV existentes en la IE y deberá entregarse a rectoría y coordinación académica a más tardar la 1ª semana del periodo en el formato establecido para ello.

La base de la planeación es el Plan de Estudios o Plan de Área Específico y este a su vez depende de las competencias y actualizaciones propuestas por el Ministerio de Educación Nacional (MEN).

Pedagógica y Didáctica: Representada por los mecanismos que emplea el docente a través de su saber específico para que los educandos puedan aprehender a aprender. Se establece aquí el diagnóstico inicial del curso como una herramienta fundamental que le permitirá al docente establecer el punto de partida y las necesidades educativas especiales que tienen sus estudiantes.

El diagnóstico de la asignatura se realizará para cada grupo específico, en el formato indicado para ello y se entregará al comienzo de la tercera (3ª) semana de clases.

Como instrumento adicional para la evaluación de esta competencia se hará uso del modelo de pauta de observación de clase propuesto por el MEN en la guía 31.

Evaluación del Aprendizaje: Constituye esta competencia un punto neurálgico del proceso de evaluación de desempeño, pues es tal vez el aspecto más difícil del proceso de enseñanza-aprendizaje. Sin embargo y como estrategia para su validación se tendrá en cuenta, el diseño, la entrega oportuna, la

aplicación, la retroalimentación con los estudiantes y la elaboración de informes sobre las mismas de las 2 pruebas tipo SABER institucionales por competencias que se realizan al año.

Además de lo anterior es importante motivar los estudiantes hacia procesos de autoevaluación y coevaluación, que permitan dar una mirada más reflexiva y menos inquisidora del proceso de evaluación.

Para el Área de Gestión Administrativa se tienen:

Uso de Recursos: Entendida como la posibilidad de utilizar todos los recursos materiales y pedagógicos con los que cuenta el docente. Debe considerarse aquí el uso de las TIC como una herramienta fundamental en el contexto actual para el proceso de enseñanza-aprendizaje, debido a que los jóvenes e incluso los niños se encuentran altamente permeados por los avances tecnológicos y es hacia allí hacia donde debe enfocarse el docente para encontrar los referentes que sean necesarios para alcanzar un aprendizaje significativo.

Los docentes deberán solicitar a su respectivo jefe de área y éste al rector los materiales didácticos que se necesiten y puedan adquirirse, con el fin de desempeñar adecuadamente su función.

Para la valoración de esta competencia se revisará el uso adecuado y constante de los laboratorios de cómputo; el auditorio institucional, el cual cuenta con acceso a internet y la posibilidad de realizar proyecciones en pantalla gigante; la biblioteca institucional para el apoyo a los procesos de comprensión lectora en todas las áreas y las zonas comunes de la IE como una estrategia que permita la “salida” del aula para ingresar a otros contextos un poco más lúdicos.

Seguimiento de Procesos: Aspectos tan sencillos, pero igualmente tan enriquecedores como enseñar con el ejemplo son los que pretende validar esta competencia, pues el llegar temprano al salón, el evidenciar la preparación de las clases, el manejo adecuado del grupo, la propuestas para el desarrollo de actividades que generen un verdadero aprendizaje, como pueden ser los proyectos de aula, la entrega oportuna y adecuada de las evaluaciones realizadas, el comunicar los resultados del periodo oportunamente a los estudiantes, la asistencia y participación en reuniones con los directivos, son todos aspectos que posibilitan una adecuado seguimiento de los procesos académicos en la IE.

Con el fin de revisar lo anteriormente expuesto, se utilizarán el modelo de encuesta para los estudiantes y el modelo de pauta de observación de clases. Adicionalmente a esto se tendrá en cuenta para esta competencia el compromiso a apoyo al desarrollo de los proyectos, tanto obligatorios como institucionales.

Para el Área de Gestión Comunitaria se tienen:

Comunicación Institucional: La comunicación efectiva en la IE es fundamental para el adecuado desarrollo de los procesos académicos, por lo tanto es importante mantenerse al día en el manejo de la información, leyendo y participando adecuadamente en el desarrollo de los cronogramas institucionales, confirmando las informaciones que puedan ser no fieles con los respectivos implicados y brindando a los acudientes y estudiantes la información que sea necesaria y suficiente con el fin de evitar malos entendidos.

La validación de esta competencia se hará a través de la participación efectiva en todos los escenarios propuestos en la IE, en el cumplimiento de los acompañamientos a los estudiantes en los diversos contextos y en la participación que redunde en la mejoría o en la corrección de dificultades al interior de la IE.

Interacción con la Comunidad y el Entorno: Es muy común observar en las IE de carácter oficial un acompañamiento insuficiente de los acudientes en el desarrollo de los procesos pedagógicos de sus estudiantes, pues existen un sinnúmero de excusas: jornadas laborales muy extensas, imposibilidad de acceder a permisos, madres de familia que trabajan internas en otras casas y sólo salen el fin de semana, demasiados hijos que cuidar; sin embargo se espera siempre que el acompañamiento de los acudientes pueda ser mayor. En nuestra IE tratamos de potenciar este acompañamiento indicándole a los acudientes que no tienen que saber de física, química o matemáticas, que lo que deben hacer es acompañar a sus hijos, revisando cuadernos, observando que efectivamente tomen nota en clase, que hagan las tareas que se solicitan, que estudien para las evaluaciones, en fin, que acompañen efectivamente a sus hijos.

La ratificación de esta competencia estará demostrada en la capacidad que tengan los docentes de vincular a las familias de los estudiantes en el proceso de enseñanza/aprendizaje y en el reconocimiento e intervención que hagan de las necesidades psicosociales que éstos tengan.

4. Definición De Las Competencias Comportamentales De Los Docentes Para La Ie Gabriela Gómez Carvajal Según Su Área De Gestión

Una competencia comportamental se refiere a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de la personalidad con las que los educadores cumplen sus competencias funcionales.

En la IE GGC se estableció que se evaluarán las siguientes competencias comportamentales: Liderazgo, trabajo en equipo y compromiso social e institucional, ya que se argumentó que éstas recogían las otras competencias comportamentales propuestas por el MEN, como son: Relaciones interpersonales

y comunicación, implícita en la competencia de trabajo en equipo; negociación y mediación, imbrincada al compromiso social e institucional; iniciativa, directamente relacionada con el liderazgo y orientación al logro, la cual puede incluirse en el compromiso social e institucional.

A continuación se definirá lo que se espera de cada una de ellas para los docentes de la IE GGC.

Liderazgo: Capacidad de reconocimiento de la misión institucional y la realización del trabajo que sea necesario para alcanzar la visión institucional. También se entiende como la capacidad de jalonar distintos procesos tanto dentro como fuera del aula de clases y de influir favorablemente en la comunidad educativa para el alcance de los logros propuestos.

Trabajo en Equipo: Capacidad para interactuar efectivamente con otros en el desarrollo de metas comunes. Igualmente se refiere a la capacidad de tomar decisiones acertadas teniendo en cuenta los criterios de los demás. Para la IE es muy necesario validar la competencia del trabajo en equipo para el buen desarrollo de los proyectos institucionales, para la toma de decisiones grupales por ejemplo en las comisiones de evaluación y promoción, en las reuniones de docentes, en los consejos académicos y directivos.

Compromiso Social e Institucional: Referida a la actitud ética en el desempeño laboral, a la demostración de valores como el respeto por los demás, sin importar su nivel académico o condición social; buscando siempre soluciones efectivas a los problemas institucionales.

La validación de esta competencia estará sujeta al compromiso que demuestre el docente a todos los niveles, en especial en la solución de conflictos y

en la demostración de un quehacer ético y en concordancia con la primicia de educar con el ejemplo.

5.Contribuciones Individuales Relacionadas Con Las Competencias Funcionales

Las competencias funciones deberán sustentarse en resultados concretos, para esto se establecen en la guía # 31 las llamadas contribuciones individuales, las cuales se refieren a los criterios y las evidencias que soportarán las distintas competencias. Los criterios son el conjunto de atributos que debe presentar el resultado obtenido, pueden ser cualitativos o cuantitativos. Se recomienda establecer al menos dos criterios para cada contribución. Las evidencias son el conjunto de pruebas documentales y testimoniales que demuestran el logro de las contribuciones individuales.

La redacción de las contribuciones individuales contiene 3 elementos: verbo, objeto y condición de calidad. Un ejemplo para el área de gestión académica referida a la competencia de evaluación del aprendizaje sería: Construir la prueba tipo SABER a ser aplicada a mitad de año basándose en la evaluación por competencias.

6.Contribuciones Individuales Relacionadas Con Las Competencias Comportamentales

Así como las competencias funcionales, las competencias comportamentales deberán sustentarse en resultados concretos y aunque en la guía # 31 no se establecen contribuciones individuales para éstas, sí se ha querido desde esta

propuesta establecer las contribuciones individuales, los criterios de valoración y las evidencias para cada valoración.

La siguiente tabla muestra la compilación de las competencias funcionales y comportamentales que permitirán una adecuada evaluación de desempeño.

RESUMEN DE COMPETENCIAS, CONTRIBUCIONES, CRITERIOS Y EVIDENCIAS DEL DOCENTE

COMPETENCIAS FUNCIONALES

Área de Gestión	%	Competencias	Contribución Individual	Criterios de evaluación	Evidencias primera valoración	Evidencias segunda valoración
Académica	5	Dominio Curricular	Generar espacios pedagógicos al interior del aula, que propicien un aprendizaje significativo.	1. Motiva a los estudiantes para el acercamiento hacia la asignatura que orienta. 2. Decora su aula de clases como un espacio diferenciador de las demás, aprovechando las construcciones de sus estudiantes.	Encuesta a Estudiantes. Registro fotográfico del aula.	Encuesta a Estudiantes. Registro fotográfico del aula.
			Propender por el profundo conocimiento de su área de formación específica apuntado hacia la excelencia.	1. Asiste a talleres, simposios, seminarios, entre otros, relacionados con su área específica y con el desarrollo de estrategias pedagógicas en el aula. 2. Incluye en el desarrollo de su función los nuevos saberes	Certificados presentados. Documento físico de la planeación del periodo.	Certificados presentados. Documento físico de la planeación del periodo.

				adquiridos en las capacitaciones.		
	10	Planeación y Organización	Diseñar la planeación de cada periodo, basado en el Plan de Área Recontextualizado.	<ol style="list-style-type: none"> Entrega la planeación de cada periodo durante la 1ª semana de clases. Elabora la planeación adecuándose al formato establecido. 	<p>Encuestas a Estudiantes. Pauta de Observación de Clases. Documentos en físico.</p>	<p>Encuestas a Estudiantes. Pauta de Observación de Clases. Documentos en físico.</p>
			Elaborar el plan anual de investigación para la participación en la Feria de la Creatividad Institucional. (FECI)	<ol style="list-style-type: none"> Entrega 2 informes, uno al final del segundo periodo y el otro después de la realización de la FECI. Realiza evaluaciones periódicas del avance de los estudiantes en el desarrollo del proyecto a presentar en la FECI. Participa efectivamente en la FECI con al menos 5 proyectos. 	<p>Encuestas a Estudiantes. Pauta de Observación de la FECI. Documentos en físico.</p>	<p>Encuestas a Estudiantes. Pauta de Observación de la FECI. Documentos en físico.</p>

10	Pedagogía y Didáctica	Presentar el diagnóstico institucional para las asignaturas de manera pormenorizada.	<p>1. Entrega el diagnóstico para cada grupo y cada asignatura que se imparte, máximo durante la 3ª semana de clases.</p> <p>2. Establece las estrategias para el abordaje en el aula de las dificultades que se encontraron al realizar el diagnóstico de las asignaturas.</p>	Encuestas a Estudiantes. Documentos en físico.	Encuestas a Estudiantes. Documentos en físico.
		Construir guías didácticas para el desarrollo de las temáticas establecidas de carácter novedoso.	<p>1. Realización de al menos 1 guía didáctica por periodo.</p> <p>2. Elabora las guías didácticas siguiendo el formato establecido.</p>	Entrega de las guías parciales. Pauta de observación de clases.	Entrega de las guías finales. Pauta de observación de clases.
10	Evaluación del Aprendizaje	Documentar las estrategias de evaluación para cada periodo académico, acorde a los procesos de mejoramiento de la	<p>1. Construcción, ejecución y devolución a los estudiante de al menos 5 estrategias de evaluación diferentes en cada periodo académico.</p> <p>2. Especifica las metodologías</p>	Encuestas a Estudiantes. Pauta de Observación de Clases. Documentos de	Encuestas a Estudiantes. Pauta de Observación de Clases. Documentos de

		calidad.	y recursos para el desarrollo de los procesos evaluativos.	evaluación en físico.	evaluación en físico.
		Diseñar las pruebas tipos SABER según los niveles de competencia.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Propone 2 evaluaciones tipo SABER durante el año escolar, 1 para cada semestre, según la evaluación por competencias. 2. Retroalimenta a los estudiantes con los resultados de dichas pruebas SABER, realizando un taller con el formato de la prueba. 3. Presenta los informes de evaluación de las pruebas tipo SABER a coordinación, según el formato indicado para ello. 	Documentos de evaluación y revisión en físico.	Documentos de evaluación y revisión en físico.
		Proponer nuevas estrategias de evaluación para los educandos.	1. Establece mecanismos alternos a la evaluación tradicional del desempeño de los estudiantes como pueden ser: la autoevaluación, la	Documentos de evaluación y revisión en físico.	Documentos de evaluación y revisión en físico.

				coevaluación. 2. Vigila los nuevos procesos de autoevaluación propuestos para los estudiantes, estableciendo los correctivos que sean necesarios.		
Administrativa	10	Uso de Recursos	Desarrollar clases según los recursos que tiene la IE, abordando las TIC.	1. Implementa como mínimo 1 clase por periodo en el aula de informática, utilizando el tablero digital. 2. Implementa como mínimo 1 clase por periodo en el auditorio institucional utilizando los recursos audiovisuales. 3. Entrega 1 informe por cada clase desarrollada en el abordaje de las TIC.	Pauta de Observación en las clases. Guía de trabajo para la clase.	Pauta de Observación en las clases. Guía de trabajo para la clase.
			Diseñar planes de lectura especializados para la asignatura utilizando la biblioteca institucional.	1. Implementa como mínimo 1 clase por periodo en la biblioteca institucional fomentando la comprensión	Pauta de Observación en las clases. Guía de trabajo	Pauta de Observación en las clases. Guía de trabajo

				<p>lectora en la asignatura que se imparte.</p> <p>2. Entrega 1 informe por cada clase desarrollada en la biblioteca.</p>	para la clase.	para la clase.
	10	Seguimiento de Procesos	<p>Construir e implementar las actividades que sean necesarias para el desarrollo de los proyectos institucionales.</p>	<p>1. Entrega al comienzo del año, semana institucional el cronograma de trabajo para el proyecto institucional al que se encuentra vinculado.</p> <p>2. Desarrolla las actividades propuestas en el cronograma del proyecto, revisando su efectivo impacto en la Comunidad Educativa.</p>	<p>Informe de Avance Parcial. Videos y fotografías.</p>	<p>Informe de Avance Final. Videos y fotografías.</p>
Comunitaria	10	Comunicación Institucional	<p>Participar efectivamente en el acompañamiento a los estudiantes fortaleciendo el Manual de Convivencia Institucional.</p>	<p>1. Acompaña a los estudiantes durante los actos cívicos, culturales y en los descansos de clases.</p> <p>2. Aplica el Manual de Convivencia Institucional,</p>	<p>Formato de verificación de cumplimiento de los acompañamientos escolares.</p>	<p>Formato de verificación de cumplimiento de los acompañamientos escolares.</p>

			propendiendo por la solución pacífica de conflictos, el rescate de los valores y el crecimiento espiritual de los estudiantes.	Formatos de aplicación del debido proceso para los estudiantes.	Formatos de aplicación del debido proceso para los estudiantes.
5	Comunidad y Entorno	Vincular efectivamente a los acudientes en el desarrollo de los procesos pedagógicos de los estudiantes.	<p>1. Formula estrategias de acompañamiento a los estudiantes que vinculen a sus acudientes.</p> <p>2. Realiza reuniones periódicas con los acudientes de los estudiantes que presentan dificultades en el proceso.</p> <p>3. Desarrolla las reuniones de informe verbal parcial e informe final de periodo con responsabilidad.</p>	<p>Planillas de atención a padres de familia.</p> <p>Formato de asistencia a las reuniones de informe parcial y de final de periodo.</p>	<p>Planillas de atención a padres de familia.</p> <p>Formato de asistencia a las reuniones de informe parcial y de final de periodo.</p>

Tabla 5

RESUMEN DE COMPETENCIAS, CONTRIBUCIONES, CRITERIOS Y EVIDENCIAS DEL DOCENTE

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Competencias	%	Contribución Individual	Criterios de evaluación	Evidencias primera valoración	Evidencias segunda valoración
Liderazgo	10	Promover acciones de mejoramiento a los diversos procesos tanto pedagógicos como disciplinarios.	1. Plantea críticas constructivas como alternativas de mejoramiento a los diversos procesos institucionales.	Entrega de documentos escritos durante el 1er semestre.	Entrega de documentos escritos durante el 2° semestre.
Trabajo en Equipo	10	Participar efectivamente en las reuniones de carácter institucional realizadas a lo largo del año.	1. Propende por un clima de respeto, entendimiento y participación en el desarrollo de las comisiones de evaluación y promoción.	Actas de las comisiones de evaluación y promoción en el 1er semestre.	Actas de las comisiones de evaluación y promoción en el 2° semestre.
			2. Participa activamente en las jornadas pedagógicas planteadas.	Actas de reunión de las jornadas pedagógicas en el 1er semestre.	Actas de reunión de las jornadas pedagógicas en el 2° semestre.

			3. Incorpora los aprendizajes adquiridos en las jornadas pedagógicas a sus prácticas profesionales.	Documentos en donde se evidencie la incorporación de los aprendizajes durante el 1er semestre.	Documentos en donde se evidencie la incorporación de los aprendizajes durante el 2° semestre.
Compromiso Social e Institucional	10	Construir e implementar las actividades que sean necesarias para el desarrollo de los proyectos externos vinculados a la IE.	1. Entrega al comienzo del año, en la semana institucional el cronograma de trabajo para el proyecto externo al que se encuentra vinculado. 2. Desarrolla las actividades propuestas en el cronograma del proyecto, revisando su efectivo impacto en la Comunidad Educativa.	Informe de Avance Parcial. Videos y fotografías.	Informe de Avance Final. Videos y fotografías.

7.Ponderación de Áreas de Gestión para la Evaluación de las Competencias Funcionales y Comportamentales de los Docentes

Para la IE GGC se han establecido unas ponderaciones que dependen de su contexto específico y las cuales pueden diferir de otras IE en su valor. Es importante anotar que cada IE fijará sus ponderaciones teniendo en cuenta sus necesidades específicas. La siguiente ponderación se establece según las mejorías en los procesos pedagógicos que necesita la institución:

Tabla de Ponderación de las Competencias Funcionales y Comportamentales			
Ponderación de las Competencias Funcionales			
Área de Gestión	Competencia	Ponderación	
Académica	Dominio Curricular	5	35
	Planeación y Organización	10	
	Pedagogía y Didáctica	10	
	Evaluación del Aprendizaje	10	
Administrativa	Uso de Recursos	10	20
	Seguimiento de Procesos	10	
Comunitaria	Comunicación Institucional	10	15
	Comunidad y Entorno	5	
Total Competencias Funcionales			70
Ponderación de las Competencias Comportamentales			
Competencia		Ponderación	
Liderazgo		10	30
Trabajo en Equipo		10	
Compromiso Social e Institucional		10	
Total Competencias Comportamentales			30

Total ponderación de las competencias funcionales	70
Total ponderación de las competencias comportamentales	30
Total de totales	100

Tabla 7

Tabla de Puntaje Obtenido de las Competencias Funcionales y Comportamentales			
Puntaje de las Competencias Funcionales			
Área de Gestión	Competencia	Ponderación	Puntaje Obtenido
Académica	Dominio Curricular	5	
	Planeación y Organización	10	
	Pedagogía y Didáctica	10	
	Evaluación del Aprendizaje	10	
Administrativa	Uso de Recursos	10	
	Seguimiento de Procesos	10	
Comunitaria	Comunicación Institucional	10	
	Comunidad y Entorno	5	
Total		70	
Puntaje de las Competencias Comportamentales			
Competencia		Ponderación	Puntaje obtenido
Liderazgo		10	
Trabajo en Equipo		10	
Compromiso Social e Institucional		10	
Total		30	
Puntaje Total ponderación de las competencias funcionales		70	

Puntaje Total ponderación de las competencias comportamentales	30	
Puntaje Total de totales	100	

Tabla 8

8. PARÁMETROS PARA LA CALIFICACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE

Para calificar cada competencia funcional, se deben valorar los logros alcanzados frente a las contribuciones individuales propuestas por el docente; para esto deben tenerse en cuenta las evidencias recolectadas. Para la calificación de las competencias comportamentales se debe comparar la relación entre las evidencias recolectadas y la continuidad de las mismas.

A continuación se reproduce la tabla del MEN (Guía # 31) que incluye 5 rangos de puntaje, cada uno con dos condiciones de calificación. Para asignar una calificación a una competencia comportamental en uno de los rangos establecidos, se debe cumplir la primera condición. Para calificar una competencia funcional en un rango de puntuación se deben cumplir las dos condiciones; si se cumple sólo una, el puntaje se ubica en el rango inferior.

Tabla de Parámetros para la Calificación de las Competencias		
Categoría	Rango de Puntajes	Aplicación de una calificación según...
Sobresaliente	91 – 100	Todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian siempre en el desempeño del evaluado y se manifiestan en todos los contextos de desempeño del evaluado.
		La contribución individual se cumplió, y además de que se evidencian todos los criterios de calidad definidos, el resultado constituyó un logro excepcional y superó lo esperado.
Satisfactorio	76 – 90	Todas o casi todas las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian frecuentemente (se presentan casi siempre) y se manifiestan en muchas situaciones (existe una alta consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado).
		La contribución individual se cumplió y se evidencian todos o la mayoría de los criterios de calidad establecidos; el resultado es bueno.
	60 – 75	Algunas de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian ocasionalmente (se presentan algunas veces) y se manifiestan sólo en algunas situaciones (existe poca consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado).
La contribución individual se cumplió; pero sólo se evidencian algunos de los criterios de calidad definidos; el resultado es aceptable.		
No Satisfactorio	31 – 59	Las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidencian con muy poca frecuencia (casi nunca se presentan)

		y se manifiestan en muy pocas situaciones (no existe consistencia en los diferentes contextos de desempeño del evaluado)
		La contribución individual se cumplió, pero no se evidencia ninguno o casi ninguno de los criterios de calidad definidos; el resultado está por debajo de lo esperado o es deficiente.
	1 - 30	Ninguna o casi ninguna de las actuaciones intencionales asociadas a la competencia se evidenció en el desempeño del evaluado, es decir, prácticamente nunca demostró las actuaciones intencionales.
		La contribución individual concertada no se cumplió, y el evaluado no hizo nada por cumplirla.

Tabla 9

Después de las revisiones anteriores, se establecerán los puntajes alcanzados y basándonos en ellos tendremos la evaluación de desempeño de cada docente que se encuentre vinculado bajo el decreto 1278 de 2002. Para tal efecto se utilizará el anexo # 6 de la guía # 31 del MEN.

Vale decir que la evaluación de desempeño docente presenta dos valoraciones anuales con el fin de establecer los correctivos necesarios durante el año, la cual permitirá a cada docente revisar su proceso y plantear el plan de desarrollo profesional y personal pertinente.

Se hace la presente aclaración pues está claro que en la directiva ministerial # 26 del 10 de agosto de 2010 se dejó claro que en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos.

9. CRONOGRAMA ANUAL PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA IEGGC

El proceso de evaluación del desempeño laboral de los docentes vinculados bajo el decreto 1278 de 2002 se regirá según el siguiente cronograma:

Tabla del Cronograma Anual para el Proceso de Evaluación del Desempeño			
Actividad	Fecha de Realización	¿Quién la hace?	¿Quién la revisa?
Inducción sobre el proceso de evaluación del desempeño docente 1278.	Enero. En la semana institucional inicial.	Rector o coordinador	Consejo Directivo
Establecimiento del Comité de Revisión del Desempeño Docente.	Enero. Semana Institucional	Rector y Coordinadores	Consejo Directivo
Presentación de Evidencias del desarrollo de las contribuciones individuales.	Continua, a lo largo del año. (Existirá un formato para ello y una carpeta en físico y/o virtual para cada docente)	Docentes	Coordinación y rectoría
Observación del desarrollo de la clase	Revisión de 1 clase en los periodos II y IV	Coordinador	Rectoría
Aplicación del modelo de encuesta para los estudiantes	2 veces: al comienzo de mayo, al comienzo de octubre	Secretaría	Coordinación y rectoría
Plan de mejoramiento según los resultados	1 semana después de la socialización de los	Docentes	Coordinación y rectoría

de la encuesta	resultados de la encuesta		
Resumen de competencias, contribuciones, criterios y evidencias	A lo largo del año, especialmente en los meses de junio y noviembre.	Docentes y coordinación	Rectoría
Entrevista a los docentes vinculados bajo el decreto 1278	Mes de Noviembre	Rectoría	Consejo Directivo

Tabla 10

El Comité de Revisión del Desempeño Docente es un órgano institucional que se encarga de realizar, modificar y vigilar el proceso de evaluación de desempeño docente, recogerá las evidencias, aplicará el modelo de encuesta para los estudiantes y el modelo de observación del desarrollo de la clase, revisará los planes de mejoramiento y acompañará al rector en la entrevista a los docentes con el fin de establecer los puntajes obtenidos en relación con su desempeño laboral.

10.PROTOCOLOS PARA LA EVALUACIÓN ANUAL DEL DESEMPEÑO DOCENTE

A continuación se presentan los protocolos utilizados para realizar la evaluación anual del desempeño docente. El desarrollo de estos protocolos es necesario para regularizar el manejo de la información.

La primera es la Pauta de Observación de Clase, la cual se realizará por 1 a cada docente durante el II y IV periodo académico.

MODELO DE PAUTA DE OBSERVACIÓN EN CLASE

Establecimiento educativo:	Código DANE:
Nombre del docente:	
Jornada:	Curso:
Asignatura:	Fecha de diligenciamiento:

La pauta de observación en clase comprende dos momentos: la planeación del trabajo en el aula y la observación de clase. En cada uno, el docente debe describir y definir las condiciones que se indican. Posteriormente, evaluador y evaluado se reúnen para realizar una valoración global del trabajo en clase.

1. PLANEACIÓN DEL TRABAJO EN EL AULA
Rendimiento académico actual de los estudiantes y su perfil
Metas de aprendizaje programadas para la clase
Estrategias pedagógicas que ha seleccionado para la clase

Contenidos (temas y subsistemas) que se van a desarrollar en clase
Procedimientos para evaluar el aprendizaje en clase
Otros aspectos necesarios para comprender las actividades que desarrollará en clase
2. OBSERVACIÓN DE CLASE
Claridad en los objetivos de la clase y forma en que los aborda
Desarrollo de las temáticas: coherencia, solvencia, actualización, etc.
Estrategias pedagógicas utilizadas de acuerdo a las características del grupo escolar
Materiales y recursos durante el desarrollo de las temáticas
Procedimientos de evaluación y de retroalimentación al estudiante
Ambiente durante la clase y comportamiento estudiantil
Aplicación de las normas del Manual de Convivencia
Otras observaciones
3. VALORACIÓN DE LA OBSERVACIÓN DE CLASE
Fortalezas observadas en el proceso de enseñanza – aprendizaje
Aspectos a mejorar en el proceso de enseñanza – aprendizaje

Nombre y Firmas	
Observador:	Docente observado:

La segunda es la encuesta a los estudiantes, según la cual se revisará el trabajo de los docentes, ésta se realizará a comienzos de junio y a comienzos de noviembre a cada docente.

LAS CLASES

- 16. Son interesantes porque tratan temas llamativos
- 17. Empiezan y terminan a la hora indicada
- 18. Desarrollan los temas propuestos en el tiempo indicado
- 19. Tratan temas importantes para el barrio, la zona o la comunidad

20. ¿Cuáles de los siguientes recursos usa el profesor para desarrollar sus clases?

142

Tablero	_____	Películas y videos	_____	Láminas y otros materiales gráficos	_____
Computadores	_____	Diapositivas o acetatos	_____	Música	_____
Libros de texto	_____	Laboratorios	_____	Otros	_____
Programas educativos computarizados	_____	Mapas	_____	Cuales	_____

¡Gracias por tu tiempo!

Por último está la tabla de resumen de evidencias, en la cual se registra la incorporación de las evidencias presentadas por cada docente de su contribución individual al cumplimiento de sus competencias funcionales.

TABLA RESUMEN DE EVIDENCIAS

Establecimiento Educativo	Código DANE
Nombre del evaluado	CC
Nombre del evaluador	CC

No. Folio	Fecha incorporación de la evidencia (dd/mm/aaaa)	Tipo de evidencia (D: Documental; T: Testimonial)	Nombre de la evidencia (Plan de trabajo, informe, material pedagógico, proyecto de investigación, certificación, encuesta, etc.)	Competencias que soporta (Indique las competencias funcionales y comportamentales relacionadas con esta evidencia)	Firma (de quien consigna y valora la evidencia)

En el siguiente formato y teniendo en cuenta tanto los resultados del modelo de pauta de observación de clase, del modelo de encuesta para estudiantes y del resumen de competencias, contribuciones individuales, criterios de evaluación y evidencias presentadas, se procederá a valorar cada una de las competencias funcionales y comportamentales. Este formato se encuentra también en Excel en la página del Ministerio de Educación Nacional y se realizan de manera automática los cálculos pertinentes.

Es importante anotar que cada institución educativa fijará las ponderaciones pertinentes para cada competencia, según las necesidades de su contexto específico.



I. IDENTIFICACIÓN									
A. EVALUADO									
Tipo de identificación		<input type="text"/>	No.		Nombres y apellidos				
Establecimiento Educativo				Código DANE				Zona	
Entidad territorial certificada			Municipio Localidad		Nivel		Área		

B. EVALUADOR									
Tipo de identificación		<input type="text"/>	No.		Nombres y apellidos				

II. VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS										
CATEGORÍAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: No Satisfactorio (1-59); Satisfactorio (60-89); Sobresaliente (90-100)										
Año escolar	<input type="text"/>	Fecha inicio	<input type="text"/>	Fecha Valoración 1	<input type="text"/>	# días licencias incapacidades 1	<input type="text"/>	Fecha valoración 2	<input type="text"/>	# días licencias incapacidades 2
# DÍAS VALORACIÓN 1			<input type="text"/>	# DÍAS VALORACIÓN 2			<input type="text"/>	# TOTAL DÍAS VALORADOS		

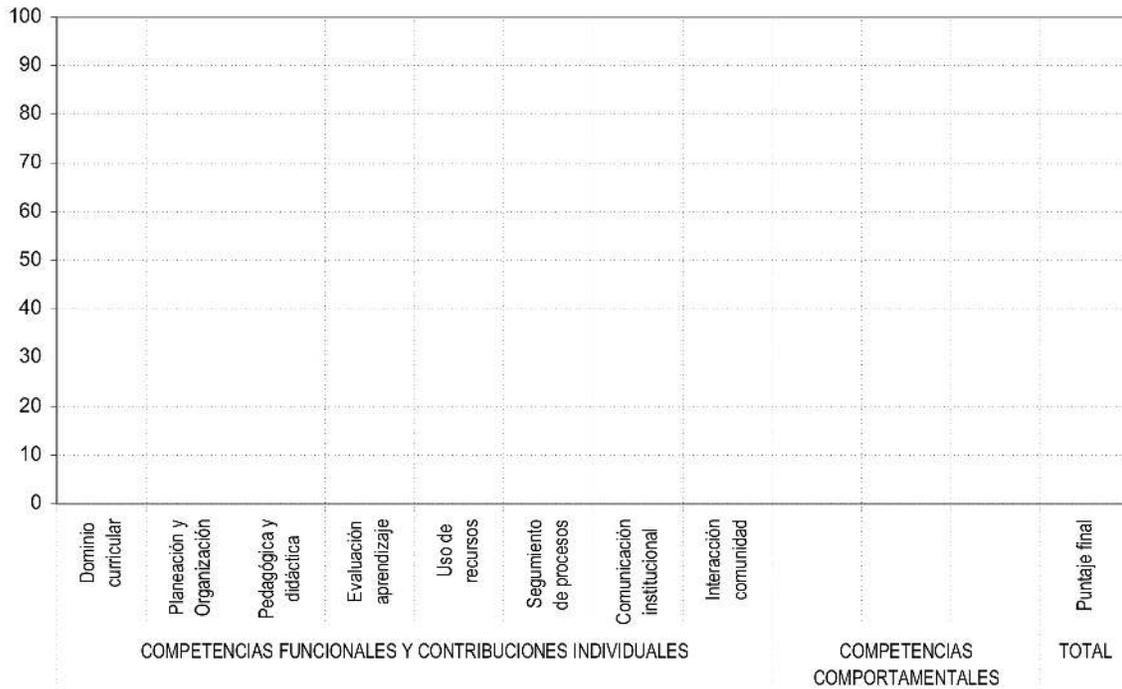
A. COMPETENCIAS FUNCIONALES Y CONTRIBUCIONES INDIVIDUALES (70%)											
Área de gestión	Competencia	Contribución individual	Primera valoración			Segunda valoración			FINAL		
			Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.
Académica %	Dominio curricular										
	Planeación y organización académica										
	Pedagógica y didáctica										
	Evaluación del aprendizaje										
Administrativa %	Uso de recursos										
	Seguimiento de procesos										
Comunitaria %	Comunicación institucional										
	Interacción comunidad / entorno										
70 %	Subtotal competencias funcionales										

B. COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES (30%)											
Competencia	Primera valoración			Segunda valoración			FINAL				
	Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.	Puntaje	Prom.	Pond.		

C. RESULTADO TOTAL (100%)														
CALIFICACIÓN TOTAL = S PONDERACIÓN PROMEDIOS						Primera valoración			Segunda valoración			FINAL		

VALORACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO	NO SATISFACTORIO <input type="checkbox"/>	SATISFACTORIO <input type="checkbox"/>	SOBRESALIENTE <input type="checkbox"/>
--------------------------------	---	--	--

III. PERFIL DE COMPETENCIAS DEL DOCENTE



IV. CONSTANCIA DE LA COMUNICACIÓN DE LA PRIMERA VALORACIÓN

En la fecha _____ se comunica al evaluado el resultado de la primera valoración de la **Evaluación Anual de Desempeño de Docentes y Directivos Docentes**.

Nombre completo del docente evaluado:

Nombre completo del evaluador:

Firma y número de documento del docente evaluado:

Firma y número de documento del evaluador:

Ciudad y fecha:

V. CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

En la fecha _____ se le notifica a _____ el resultado total de la **Evaluación Anual de Desempeño de Docentes y Directivos Docentes** correspondiente al año escolar _____. Se le entrega copia del resultado y se le hace saber que ante el mismo proceden los recursos de reposición y apelación, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a esta notificación, en los términos que establece el artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002, en concordancia con el Código Contencioso Administrativo.

Nombre completo del docente evaluado:

Nombre completo del evaluador:

Firma y número de documento del docente evaluado:

Firma y número de documento del evaluador:

Ciudad y fecha:

VI. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

A. PRIMERA VALORACIÓN

Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas tras la primera valoración.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento.

Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
---------------------------------------	--------------------------------

Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:
--

B. VALORACIÓN FINAL

Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas con base en los puntajes finales.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento. Pueden ser nuevas o continuación de las anteriores

Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
---------------------------------------	--------------------------------

Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
---	--

Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:
--

11. INSTRUCCIONES PARA DILIGENCIAR EL PROTOCOLO DE DOCENTES

SEÑOR EVALUADOR, PARA DILIGENCIAR ESTE PROTOCOLO, LEA CON ATENCIÓN LAS SIGUIENTES ORIENTACIONES:

- Tenga a la mano una calculadora para realizar las operaciones que requiere el Protocolo.
- Diligencie los diferentes espacios del Protocolo con letra clara y legible.
- Exprese los resultados en números con un solo decimal. Si es necesario, aproxime las cifras.
- En la sección de identificación tenga en cuenta las siguientes convenciones:

Zona. U: Urbana

R: Rural

Cargo. C: Coordinador

DR: Director Rural

R: Rector

- Asegúrese de llevar a cabo los siguientes pasos de manera rigurosa, en el orden que se indica.

PRIMERA VALORACIÓN

1. Registre el número de días que abarca la primera valoración en la casilla “# DÍAS VALORACIÓN 1”.
2. Para consignar los puntajes asignados en la primera valoración ubíquese en la columna “Puntaje primera valoración”.
3. Califique el desempeño en cada una de las competencias funcionales y comportamentales utilizando la escala de uno (1) a cien (100). Recuerde que esta escala numérica se corresponde con tres categorías cualitativas (Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio).
4. Calcule el promedio de las competencias funcionales en la fila “PROMEDIO FUNCIONALES”, sumando todos los puntajes asignados a estas competencias y dividiendo el resultado en 8.
5. Pondere el resultado que acaba de obtener por el 70%, multiplicándolo por 0,7 en la fila “PONDERACIÓN FUNCIONALES”.

6. Calcule el promedio de las competencias comportamentales en la fila “PROMEDIO COMPORTAMENTALES”, sumando todos los puntajes asignados a estas competencias y dividiendo el resultado en 7.
7. Pondere el resultado que acaba de obtener por el 30%, multiplicándolo por 0,3 en la fila “PONDERACIÓN COMPORTAMENTALES”.
8. En el espacio definido para obtener la “CALIFICACIÓN TOTAL”, sume la ponderación de las competencias funcionales con la ponderación de las competencias comportamentales.

SEGUNDA VALORACIÓN

1. Registre el número de días que abarca la segunda valoración en la casilla “# DÍAS VALORACIÓN 2”.
2. Para consignar los puntajes asignados en la segunda valoración ubíquese en la columna “Puntaje segunda valoración”.
3. Siga exactamente los mismos pasos 3 a 8, establecidos para la primera valoración.

PUNTAJE FINAL

1. Calcule el número total de días evaluados en la casilla “# TOTAL DÍAS VALORADOS”.
2. Para consignar la calificación final ubíquese en la columna PUNTAJE FINAL.
3. Calcule el promedio ponderado para cada una de las competencias funcionales y comportamentales, utilizando la siguiente fórmula:

Donde PP es el promedio ponderado, P1 es el puntaje asignado en la primera valoración, P2 es el puntaje asignado en la segunda valoración, D1 es el número de días que abarca la primera valoración, D2 es el número de días que abarca la segunda valoración, y $D1+D2$ es el número total de días del periodo evaluado.

4. Aplique la misma fórmula en la fila “PROMEDIO FUNCIONALES”, para obtener el resultado final para las competencias funcionales.

5. Pondere el resultado que acaba de obtener por el 70%, multiplicándolo por 0,7 en la fila “PONDERACIÓN FUNCIONALES”.
6. Aplique otra vez la fórmula en la fila “PROMEDIO COMPORTAMENTALES”, para obtener el resultado final para las competencias comportamentales.
7. Pondere el resultado que acaba de obtener por el 30%, multiplicándolo por 0,3 en la fila “PONDERACIÓN COMPORTAMENTALES”.
8. En el espacio definido para obtener la “CALIFICACIÓN TOTAL”, sume la ponderación final de las competencias funcionales con la ponderación final de las competencias comportamentales. De acuerdo con el resultado obtenido, marque la casilla correspondiente en la fila “VALORACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO”.

11. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Los resultados obtenidos en la valoración final de desempeño pueden estar en los siguientes intervalos:

A. 91 a 100 puntos, mostrando un desempeño SOBRESALIENTE, demostrando

su alto nivel de compromiso y su desarrollo eficaz en las competencias funcionales y comportamentales. Estos docentes no deberán plantear un plan de desarrollo personal y profesional entre la primera y la segunda valoración de la evaluación anual de desempeño.

B. 60 a 90 puntos, mostrando un desempeño SATISFACTORIO, demostrando un buen nivel de compromiso y un desarrollo básico en las competencias funcionales y comportamentales. Estos docentes deberán establecer un plan de desarrollo personal y profesional entre la primera y la segunda valoración de la evaluación anual de desempeño que desarrolle sus valores, intereses, motivaciones y actitudes con miras a potenciar sus competencias.

C. 1 a 59 puntos, mostrando un desempeño NO SATISFACTORIO, demostrando un bajo nivel de compromiso y de desarrollo en las competencias funcionales y comportamentales. Deberán formularse entonces metas desafiantes pero realistas, que puedan alcanzarse en un periodo razonable de tiempo para que tengan un rápido efecto de mejoramiento individual e institucional. No todas las acciones de desarrollo obedecen a planes de capacitación, algunas pueden plantearse como metas personales, especialmente las relacionadas con las competencias comportamentales. Cada uno deberá reflexionar sobre sus dificultades y plantear soluciones específicas a éstas.

Para esto y continuando con el formato indicado, deberá diligenciarse la siguiente tabla, en donde el evaluado plantea las competencias objeto de mejoramiento, priorizadas tras la primera valoración, para ello establecerá la estrategias y acciones específicas de mejoramiento.

Se aplicará el mismo procedimiento para la valoración final y será el evaluador, en este caso el rector, quien vigile el desarrollo efectivo de las estrategias y acciones específicas de mejoramiento.

Después de la tabla mencionada se presenta un ejemplo institucional de cómo pueden plantearse las estrategias y acciones de mejoramiento según las competencias objeto de mejoramiento.

VI. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

A. PRIMERA VALORACIÓN

Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas tras la primera valoración.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento.

Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
---------------------------------------	--------------------------------

Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:
--

B. VALORACIÓN FINAL

Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas con base en los puntajes finales.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento. Pueden ser nuevas o continuación de las anteriores

Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
---------------------------------------	--------------------------------

Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
---	--

Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:
--

VI. PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

A. PRIMERA VALORACIÓN

Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas tras la primera valoración.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento.

Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
---------------------------------------	--------------------------------

Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:
--

B. VALORACIÓN FINAL

Competencias objeto de mejoramiento, priorizadas con base en los puntajes finales.	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento. Pueden ser nuevas o continuación de las anteriores

Nombre completo del docente evaluado:	Nombre completo del evaluador:
---------------------------------------	--------------------------------

Firma y número de documento del docente evaluado:	Firma y número de documento del evaluador:
---	--

Ciudad y fecha de elaboración del Plan de Desarrollo Personal y Profesional:
--

12. EJEMPLO DE UN PLAN DE DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

Competencias objeto de mejoramiento	Estrategias y acciones específicas de mejoramiento
<p>Competencia: Planeación y Organización</p> <p>Contribución Individual: Diseñar la planeación de cada periodo, basado en el Plan de Área Recontextualizado.</p> <p>Criterios de Evaluación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrega la planeación de cada periodo durante la 1ª semana de clases. 2. Elabora la planeación adecuándose al formato establecido. 	<p>-Entregar la planeación de cada periodo durante la 1ª semana de clases, ajustándose al formato institucional, el cual se sustenta en los planes de área y en las directrices del MEN.</p> <p>-Incluir en la planeación de cada periodo las actividades de los diversos proyectos que se encuentran articulados al área.</p> <p>-Socializar con los estudiantes la planeación del periodo, haciéndola firmar por el líder académico de cada grupo.</p>
<p>Competencia: Compromiso Social e Institucional.</p> <p>Contribución Individual: Construir e implementar las actividades que sean necesarias para el desarrollo de los proyectos externos vinculados a la I.E.</p> <p>Criterios de Evaluación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entrega al comienzo del año, en la semana institucional el cronograma de trabajo para el proyecto externo al que se encuentra vinculado. 2. Desarrolla las actividades propuestas en el cronograma del proyecto, revisando su efectivo impacto en la Comunidad Educativa. 	<p>-Entregar al comienzo del año, en la semana institucional el cronograma de trabajo para el proyecto externo al que se encuentra vinculado, haciendo uso del formato institucional para ello.</p> <p>-Presentar un nuevo cronograma de actividades para el proyecto externo al que se encuentra vinculado en el tiempo establecido.</p> <p>-Registrar las evidencias que sean necesarias (fotografías, listados de asistencia, actas) en el desarrollo de las actividades propuestas, en el nuevo cronograma del proyecto externo al cual se encuentra vinculado.</p>

VALIDACIÓN DEL 3ER OBJETIVO ESPECÍFICO: SOCIALIZACIÓN DEL SISTEMA INTEGRAL DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE (SIED) EN LA IE GABRIELA GÓMEZ CARVAJAL.

La implementación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente (SIED) ya ha empezado. Tal y como se propuso, durante la 1ª semana de labores institucionales y después del receso de fin de año los docentes conocieron el SIED y ante esto se tuvieron diversas posiciones:

- Aquellos que creen que puede servir para mejorar tanto los procesos pedagógicos como disciplinarios al tener un mejor control de cada una de las actividades que realizan los docentes.
- Aquellos que creen que es una invención de los administrativos institucionales para “señalar” a los docentes que no realizan adecuadamente sus actividades.
- Aquellos que creen que es una imposición desligada de las políticas gubernamentales y que pretende además de “señalar” el “enjuiciar” a los docentes.

Después de la finalización de la exposición y de realizar una pequeña evaluación del trabajo compartido, se observó un cambio en las posiciones iniciales, pues:

1. Al ser una política gubernamental del Ministerio de Educación Nacional se respeta como disposición del organismo regulador.
2. Al ser un trabajo de acompañamiento por parte del Coordinador Académico de la IE, en vez de un trabajo de seguimiento o señalamiento, se afianzó la idea de que puede servir como estrategia para el mejoramiento continuo de los procesos tanto pedagógicos como disciplinarios al interior de la IE.
3. Fue muy interesante observar cómo muchos docentes vieron en el plan de desarrollo personal y profesional una estrategia que permite mejorar el desarrollo de las actividades planteadas a lo largo del año escolar.

4. Fue muy alentador también escuchar como muchos docentes expresaron: “necesito que me abran mi carpeta de recolección de evidencias ahora mismo, pues comienzo a entregar evidencias desde ya”. Esto refleja cómo una vez roto el hielo se abre el camino para la implementación adecuada del SIED.

CONCLUSIONES

La Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal no cuenta con un sistema de evaluación del desempeño docente, que revise los procesos pedagógicos y disciplinarios que adelantan los docentes durante el año lectivo.

Existe un bajo nivel académico en los estudiantes de la IE teniendo en cuenta que la educación primaria y secundaria debe servir de eslabón para la continuidad del proceso educativo en las universidades públicas de la ciudad. Se observa que sólo alrededor del 10% de los estudiantes que se presentan alcanzan a pasar a ésta.

La creación de un Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente (SIED) puede contribuir con el mejoramiento de los procesos pedagógicos y disciplinarios que llevan los docentes de la IE a lo largo del año.

Un Sistema Integral de Evaluación de Desempeño Docente (SIED) al interior de la IE es una necesidad sentida en aras de los requerimientos propuestos por el Ministerio de Educación Nacional.

La socialización e implementación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente (SIED) es un proceso paulatino que debe desarrollarse de manera continua, realizando las revisiones que sean pertinentes con el fin de construir las adecuaciones que sean necesarias para la validación de sus objetivos.

La comunidad educativa como eje central de los procesos desarrollados al interior de la escuela, debe velar en su conjunto para que la implementación del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente (SIED) sea una realidad institucional.

ANEXOS

En los anexos se presentan:

1. Una carta del señor rector en donde hace constar que se socializó el Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente (SIED).
2. Una carta del señor rector en donde hace constar que se realizará durante el segundo periodo del año en curso, la aplicación del modelo de pauta de observación de clase y la aplicación de la encuesta de los estudiantes a los docentes
3. Dos formatos en Excel en donde se observa la planeación en el cronograma institucional de la socialización del SIED para este año 2013, desde el año anterior y el comienzo de la aplicación de la encuesta a los estudiantes y del modelo de la pauta de observación de clase.

Anexo 1



INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA GÓMEZ CARVAJAL
(ANTES LORETO)

Institución oficial creada por Resolución N° 16279 del 27 de noviembre de 2002
Resolución departamental 165 de octubre 01 del 2003, Art.3, inciso 2 cambió denominación por Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal.
Resolución 0490 de octubre 22 del 2004, Artículo 2, Numeral 7 Educación Formal, Media Académica (10 y 11) a la Institución Educativa Loreto
Resolución 06294 de mayo 26 del 2010 corrige anterior en nombre por Gabriela Gómez Carvajal Resolución municipal 09880 de diciembre 5 del 2007 Otorga el título de
Bachiller en Media Técnica
Dane N°105001008389
MIL 81025028-2
Núcleo Educativo 926

**EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
HACE CONSTAR QUE:**

El día 14 de enero durante el comienzo de la semana institucional, se socializó el sistema de evaluación del desempeño docente que se realizará durante el año en curso. Entre los temas tratados estuvieron: las funciones docentes, las competencias funcionales y comportamentales, la carpeta de evidencias, el formato de evaluación de los estudiantes a los docentes y la pauta de observación de clases, entre otros.

La presente constancia se firma en Medellín a los 17 días de Abril de 2013.


GUSTAVO HOYOS AGUDELO
CC. 70.042.402
Rector

Anexo 2



INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA GÓMEZ CARVAJAL
(ANTES LORETO)

Institución oficial creada por Resolución N° 16279 del 27 de noviembre de 2002
Resolución departamental 165 de octubre 01 del 2003, ART.3, inciso 2 cambió denominación por Institución Educativa Gabriela Gómez Carvajal.
Resolución 0490 de octubre 22 del 2004, Artículo 2, Numeral 7 Educación Formal, Media Académica (10 y 11) a la Institución Educativa Loreto
Resolución 06294 de mayo 26 del 2010 corrige anterior en nombre por Gabriela Gómez Carvajal Resolución municipal 09880 de diciembre 5 del 2007 Otorga el título de
Bachiller en Media Técnica
Dane N° 105001008389
NIT. 511025228-2
Núcleo Educativo 926

**EL RECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
HACE CONSTAR QUE:**

Para el segundo periodo del año en curso se tiene programada en el calendario anual institucional, la socialización del formato de evaluación de los estudiantes a los docentes y el comienzo de la realización de la pauta de observación de clases por parte del coordinador Juan Camilo Alzate Echeverri.

La presente constancia se firma en Medellín a los 17 días de Abril de 2013.


GUSTAVO HOYOS AGUDELO
CC. 70.042.402
Rector

Anexo 3



INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA GÓMEZ CARVAJAL (ANTES LORETO)
 Resolución 06294 de mayo 26 del 2010 corrige anterior en nombre por Gabriela Gómez Carvajal
 Resolución municipal 09880 de diciembre 5 del 2007 Otorga el título de Bachiller en Media Técnica.
 Dane N° 105001008389 Nit. 811035928-2 Núcleo Educativo 926

Cronograma Institucional del 19 al 23 de Noviembre de 2012 - 10a semana del 4° periodo			
SEMANA DE PLANES DE APOYO Y RECUPERACIÓN – 2012			
Fecha	ACTIVIDAD	HORA	RESPONSABLE
Lunes 19 de Noviembre	Recuperaciones de: (Lengua Castellana)- (Inglés) - (Ciencias Naturales)	Bloque por paréntesis	Docentes de las Asignaturas
	Matrícula de estudiantes rezagados, es decir, que ya se deberían haber matriculado	Todo el día	TODOS
Martes 20 de Noviembre	Recuperaciones de: (Matemáticas) - (Ética) - (Ciencias Sociales - Economía y Política - Filosofía)	Bloque por paréntesis	Docentes de las Asignaturas
	Matrículas de Estudiantes de 6° A, 6° B y 6° E para el grado siguiente.	8:30 - 11:00 a.m.	Secretaría
	Matrículas de Estudiantes de 6° C, 6° D para el grado siguiente.	11:00 a.m. - 1:00 p.m.	Secretaría
	Matrículas de Estudiantes de 7° A, 7° B para el grado siguiente.	2:00 - 3:30 p.m.	Secretaría
Miércoles 21 de Noviembre	Recuperaciones de: (Lengua Castellana)- (Ciencias Naturales) - (Ciencias Sociales - Economía y Política) - (Filosofía)	Bloque por paréntesis	Docentes de las Asignaturas
	Reunión por niveles para definir promoción y no promoción (máximo 9% NP).	J Mañana: 10:30 a.m. J de la Tarde 4:30 p.m	Docentes por Grado
	Matrículas de Estudiantes de 7° C y 7° D para el grado siguiente.	8:30 - 10:30 a.m.	Secretaría
	Matrículas de Estudiantes de 8° A y 8° B para el grado siguiente.	10:30 a.m. - 12:30 p.m.	Secretaría
	Matrículas de Estudiantes de 8° C y 8° D para el grado siguiente.	2:00 - 3:30 p.m.	Secretaría
	Capacitación en Marroquinería	6:30 PM	SENA
Jueves 22 de Noviembre	Recuperaciones de: (Matemáticas) - (Tecnología e Informática) - (Tecnología e Informática - Artística)	Bloque por paréntesis	Docentes de las Asignaturas
	Matrículas de Estudiantes de 9° A, 9° B y 9° C para el grado siguiente.	8:30 a.m. - 11:00 a.m.	Secretaría
	Matrículas de Estudiantes de 10° A, 10° B y 10° C para el grado siguiente.	1:00 - 3:30 p.m.	Secretaría
	Reunión de Consejo Académico	11:30 AM	Rectoría

	Capacitación en Marroquinería	6:30 PM	SENA
Viernes 23 de Noviembre	Reunión Proyecto Excepcionalidad Medellín	11:45 PM	Integrantes Proyecto
	Recuperaciones de: (E Artística - E Religiosa - E Física) - (Áreas pendientes) - (Áreas pendientes)	Bloque por paréntesis	Docentes de las Asignaturas
Sábado 24 de Noviembre	Ensayo Ceremonia de Grado de estudiantes del grado 11°	11:00 AM	Carlos Lozano
RECORDE QUE ES UN DERECHO DEL ESTUDIANTE EL CONOCER SU NOTA ANTES DE PASARSE A SECRETARÍA			
Durante la semana: Trabajo sólo con estudiantes que presentan dificultades			
DURANTE LA SEMANA: TRABAJO DEL PROYECTO ESCUELAS SALUDABLES			
Próximos Eventos:			
Lunes 26 de Nov	Reunión General de Rectoría con docentes: 8:00 a.m.		
	5° Encuentro Pedagogía Vivencial. 11:00 a.m. - 1:00 p.m.		
Martes 27 de Nov	Informe de Los distintos proyectos a los docentes y administrativos: Proyecto Yo Mi Vida 7:00 a.m. Excepcionalidad Medellín 8:00 a.m./Todos a Aprender (MEN) 9:00 a.m./Escuelas Saludables 10:30 a.m. Pedagogía Vivencial(Combos) 11:30 a.m.		
	Reunión Equipo Gestor Escuela en la Nube 10:30 a.m.		
Miércoles 28 Nov	Ceremonia de Grados de 11° - 2:00 p.m. Se invita a todos los docentes a los grados, sin embargo cada uno puede venir en su jornada.		
Jueves 29 Nov	Entrega de Notas a los estudiantes 4° periodo y 5° informe		
	8:00 a.m. -11:00 a.m. J de la Mañana 1:00 - 4:00 p.m. J Tarde		
Viernes 30 Nov	Entrega de hojas de vida diligenciadas completamente a secretaría y entrega de papelería		
Lunes 14 de Enero	Socialización con los docentes del Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Docente (SIED)		
Martes 15 de Enero	Reunión docentes Proyecto Todos a Aprender del MEN - Planeación Matemáticas		
Miércoles 16 de Enero	Reunión docentes Proyecto Todos a Aprender del MEN - Planeación Lenguaje		
	8:00 a.m. - 12:00 m computadores para educar		
Jueves 17 de Enero	Reunión docentes proyecto Ciencia en la Escuela - Parque Explora - 2 horas		
	Diseño de la Planeación.		
Jueves 24 de Enero	Computadores para Educar. Evaluación Ciudadanía Digital Docentes de Primaria. 11:30 a.m. Fredy Córdoba		
Jueves 31 de Enero	Charla para padres de familia sobre internet seguro. ¿Hora?		
Febrero 8 de 2013	1:30 p.m. - 3:30 p.m. Marco Legal del CEPAD (Mínimo 25 Estudiantes - 2 por grupo. Excepto 11°). Se conforman 3 Comisiones: Bombero Tecnia, Primeros Auxilios, Evacuación.		
	Necesidades: Sistema de Altavoces Institucional - Copia de Planos en Tamaño Carta - Video Beam- Auditorio		

Anexo 4



INSTITUCIÓN EDUCATIVA GABRIELA GÓMEZ CARVAJAL (ANTES LORETO)
 Resolución 06294 de mayo 26 del 2010 corrige anterior en nombre por Gabriela Gómez Carvajal
 Resolución municipal 09880 de diciembre 5 del 2007 Otorga el título de Bachiller en Media Técnica.
 Dane N° 105001008389 Nit. 811035928-2 Núcleo Educativo 926

Cronograma Institucional del 8 al 13 de Abril de 2013 - 1a semana del 2° periodo

163

Semana de Información a los Estudiantes Sobre Planeación del 2° Periodo

Fecha	ACTIVIDAD	HORA	RESPONSABLE
Lunes 8 de Abril	Atención del Psicólogo Gabriel a estudiantes	7:00 AM	Gabriel Saldarriaga
	Realización de Práctica de Grado en Artes Plásticas 10°B y 8° D	Durante las Clases	Carlos Arbeláez
	Realización de Práctica de Grado en Lengua Castellana	Durante las Clases	Johana Palacios
	Inicio del Torneo Interclases de Fútbol Sala	Descansos	Proyecto Tiempo Libre
	Entrenamiento Equipo de Voleiball Femenino	6:30 - 8:30 p.m.	Carlos Arbeláez
	Aeróbicos para la comunidad	8:30 - 9:30 p.m.	INDER
Martes 9 de Abril	Presentación de Obra de Teatro a estudiantes de 9° B y 9° C	3a hora de clases	William Noguera, Docentes 3a hora 9°B y 9°C, 4a hora 10° A y 10° C
	Presentación de Obra de Teatro a estudiantes de 10°A, 10° C	4a hora de clases	
	Realización Práctica de Grado en Artes Plásticas 10°C	Durante las Clases	Carlos Arbeláez
	Entrenamiento Equipo de Fútbol Femenino	6:30 - 8:30 p.m.	César Corrales
Miércoles 10 de Abril	Atención del Psicólogo Gabriel a estudiantes	7:00 AM	Gabriel Saldarriaga
	Leer es un cuento		
	Lectura de un Mito en voz alta por parte de los docentes de la 5a hora	5a hora de clases	Marta Morales Johana Palacios Natalia Saldarriaga
	Plazo Máximo para el ingreso de Notas al Sistema	12:00 p.m.	Cada Docente
Envío a rectoría y a coordinación vía e-mail de los planes de apoyo y recuperación aplicados durante la semana anterior, por área y por grado.			

	Entrenamiento Equipo de Voleiball	6:30 - 8:30 p.m.	Carlos Arbeláez
	Aeróbicos para la comunidad	8:30 - 9:30 p.m.	INDER
Jueves 11 de Abril	Capacitación a Estudiantes Seleccionados de 10° y 11° sobre índice de Inclusión.	9:00 a.m.	Proyecto UAI
	Implementación Proyecto de Educación Ambiental	12:30 p.m.	Carlos Córdoba
	Presentación de Obra de Teatro a Estudiantes de 11° A y 11° B	2a Hora de Clases	Catalina Duque, Docentes 2a h 11° A, B
	Taller ES con 3 estudiantes (femeninas) de cada grupo de 9° a 11°. Tema Sexualidad Responsable. Biblioteca.	12:45 - 2:20 p.m.	Proyecto Escuelas y Colegios Saludables
	Taller con Estudiantes Femeninas. Capacitación Nosotras. Auditorio.	3:00 - 3:40 p.m.	Grupo Familia
	Reunión Proyecto Ciencia en la Escuela. Afueras sala profesores. Equipo ROF	3a hora de clases	Hernán Darío Botero
Viernes 12 de Abril	Aeróbicos para la comunidad	8:30 - 9:30 p.m.	INDER
Durante la semana: Sensibilización desde el Proyecto Ambiental acerca del aseo en las aulas de clase - concurso			
Mes del Idioma actividades puntuales de los docentes del área de humanidades			
Próximos Eventos:			
En Abril	Comienzo de la aplicación de la Pauta de Observación de Clase a Docentes 1278 de 2002		
	Sensibilización a estudiantes sobre el adecuado uso del instrumento de Evaluación Docente		
Martes 16 de Abril	Capacitación en el diseño de pruebas tipo SABER por competencias		
	Entrega de Informes del 1er periodo a padres de familia.		
Miércoles 17 de Abril	Taller Reflexivo con Docentes Proyecto Escuelas Saludables. Psicólogo Gabriel Saldarriaga		
Jueves 18 de Abril	3a Reunión del Plan Nacional de Lectura. 11:30 a.m. - 1.30 p.m.		
Viernes 19 de Abril	Reunión Proyecto Excepcionalidad Medellín 11:30 a.m. - 12:30 a.m.		
	Lectura de Poesía en Voz alta 2a hora de Clases		
Martes 28 de Mayo	Olimpiadas del Conocimiento para 5°, 10° y 11° - 9:00 a.m.		
En Mayo	Realización de Evaluación Docente por parte de los Estudiantes. Muestreo Aleatorio		

BIBLIOGRAFÍA

Alzate, O., F. (2012). *Otros trazos pedagógicos en una educación de frontera*. Manizales. Editorial Impacto.

Baron, J.& Bonilla, L. (2011). *La calidad de los maestros en Colombia: Desempeño en el examen de Estado del ICFES y la probabilidad de graduarse en el área de educación*. Cartagena. Editorial Banco de la República.

Bonilla, L., Galvis, L. (2011). *Profesionalización Docente y la Calidad de la Educación Escolar en Colombia*. Cartagena. Editorial Banco de la República

Casanova, M. (1999). *Manual de Evaluación Educativa*. Madrid. Editorial La Muralla
6ª Edición.

López, R. & Bazán, P.(2012). *Aplicación, análisis y consolidado de la evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes del departamento del Valle del Cauca en el 2011*. Valle del Cauca . Secretaría de Educación del Valle del Cauca.

Hurtado, J. (2000) *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas SYPAL.

Ministerio de Educación Nacional. 2002. *Decreto 1278 de Junio 19 de 2002*.

Recuperado de: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf.

Ministerio de Educación Nacional. 2007. Decreto 3782 de Octubre 7 de 2007.

Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-135430_archivo_pdf.pdf.

Ministerio de Educación Nacional. 2008. *Guía # 31. Guía metodológica para la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.*

Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-169241_archivo_pdf.pdf.

Ministerio de Educación Nacional. 2010. *Directiva Ministerial # 26 del 31 de agosto de*

2010. Recuperado de: http://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-249176_archivo_pdf_directiva26.pdf.

Pereyra, A.(2010).*La fragmentación de la oferta educativa: La educación pública vs la educación privada.*Madrid. SITEAL (Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina) UNESCO.

Stegmann, T. (2005). *Evaluación de Desempeño Docente. Antecedentes históricos.*

Santiago de Chile. Fundación SEPEC.

Valdés, M. (2000). *Evaluación del Desempeño Docente.* Recuperado de:

<http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.