

**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN COMO  
APOYO AL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE  
PLANTEADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE MONTERÍA.**

**DIANA BORJA DÍAZ  
JOSEFINA MARRUGO HERNÁNDEZ**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA  
LICENCIATURA EN INFORMÁTICA EDUCATIVA Y MEDIOS AUDIOVISUALES  
MONTERÍA  
2005**

**DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN COMO  
APOYO AL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE  
PLANTEADO POR EL MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL EN LA  
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE MONTERÍA.**

**DIANA BORJA DÍAZ  
JOSEFINA MARRUGO HERNÁNDEZ**

**Trabajo de grado como requisito para optar el título de Licenciado en  
Informática Educativa y Medios Audiovisuales**

**Directores  
JHON PUERTA FARACO  
DANIEL SALAS ÁLVAREZ**

**UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA  
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS HUMANAS  
DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA  
LICENCIATURA EN INFORMÁTICA EDUCATIVA Y MEDIOS AUDIOVISUALES  
MONTERÍA  
2005**

**Nota de aceptación**

---

---

---

---

---

---

**Presidente del jurado**

---

**Jurado**

---

**Jurado**

**Montería, 23 de Noviembre de 2005**

*A Dios, mi guía incondicional en la vida*

*A mis padres, por su gran esfuerzo y apoyo para lograr este fin*

*A mi familia y a Daniel por ser una de las razones que me motivan a mejorar cada día*

*A las tres amigas que nunca olvidaré*

**Diana.**

*A Dios, mi madre, mi familia, mis amigos y a ti.*

**Josefina.**

## **AGRADECIMIENTOS**

Las autoras manifiestan sus agradecimientos a:

A los integrantes de la comunidad educativa de la **NORMAL SUPERIOR DE MONTERÍA** por su colaboración, respaldo y confianza.

A los docentes **DANIEL SALAS ALVAREZ** y **JHON PUERTA FARACO** quienes nos orientaron y acompañaron durante todo este proceso

A la Dra. **GLORIA FERNANDEZ** por brindarnos su confianza, colaboración y apoyo para llevar a feliz término este trabajo.

Al Dr. **LUIS FERNANDO DUQUE** por su comprensión y apoyo.

## CONTENIDO

	pág.
<b>1. PROBLEMA</b>	<b>20</b>
1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2 FORMULACIÓN	30
1.3 SISTEMATIZACIÓN	30
<b>2. OBJETIVOS</b>	<b>32</b>
2.1 OBJETIVO GENERAL	32
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	32
<b>3. JUSTIFICACIÓN</b>	<b>33</b>
<b>4. MARCO DE REFERENCIA</b>	<b>36</b>
4.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	36
4.2 MARCO CONCEPTUAL	44
4.3 MARCO TEÓRICO	54
4.3.1 CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE.	

	pág.
4.3.2 FUNCIONES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	55
4.3.2.1 Función de diagnóstico	55
4.3.2.2 Función instructiva	56
4.3.2.3 Función educativa	56
4.3.2.4 Función desarrolladora	57
4.3.3 OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	58
4.3.4 FACTORES QUE INFLUYEN EN LA EFICACIA DE LA EVALUACIÓN	59
4.3.5 TOMA DE DECISIONES EN RELACIÓN A LOS RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN	62
4.3.6 SISTEMA	63
4.3.6.1 Concepto de sistemas	63
4.3.6.2 Concepto de sistemas de información	63
4.3.7 ELEMENTOS DE UN SISTEMA DE INFORMACIÓN	64
4.3.8 TEORÍA GENERAL DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN	66
4.3.8.1 Procesos básicos	66
4.3.8.1.1 Entrada	66
4.3.8.1.2 Almacenamiento	66
4.3.8.1.3 Procesamiento	67

	pág.
4.3.8.1.4 Salida	67
4.3.8.2 Contexto del sistema	68
4.3.8.3 Variables	68
4.3.8.4 Retroalimentación	69
4.3.8.5 Estabilidad	69
4.3.9 ANÁLISIS DE SISTEMAS	70
4.3.9.1 Concepto de análisis	70
4.3.9.2 Identificación de Necesidades	70
4.3.9.3 Viabilidad del proyecto	71
4.3.9.4 Especificaciones del sistema	71
4.3.10 DISEÑO DE SISTEMAS	71
4.3.11 CICLO DE VIDA DEL SOFTWARE	72
4.3.11.1 Etapas del ciclo de vida del software	73
4.3.11.2 Modelo cascada	74
4.3.11.3 Modelo incremental	75
4.3.11.4 Modelo prototipado evolutivo	76
4.3.11.5 Modelo espiral	77

<b>5. CATEGORIZACIÓN</b>	<b>79</b>
<b>6. DISEÑO METODOLÓGICO</b>	<b>80</b>
6.1 TIPO DE ESTUDIO	80
6.2 MÉTODO	80
6.3 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	81
6.4 POBLACIÓN Y MUESTRA	81
6.4.1 POBLACIÓN	81
6.4.2 MUESTRA	81
6.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	82
6.5.1 ENCUESTAS	82
6.5.2 ENTREVISTA	82
6.5.3 OBSERVACIÓN DIRECTA	83
6.5.4 DOCUMENTACIÓN	83
6.6 SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	83

	pág.
6.6.1 ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA A DIRECTIVOS DOCENTES	84
6.6.2 ANÁLISIS DE RESULTADOS ENCUESTA A DOCENTES	97
<b><u>7. ANÁLISIS Y DISEÑO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN <i>EVALDOC</i></u></b>	<b>107</b>
7.1 DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA ACTUAL	107
7.2 MODELO DE PROCESOS DEL SISTEMA ACTUAL	108
7.3 ELEMENTOS CONSIDERADOS PARA EL DISEÑO E IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN DE ACUERDO A LA INFORMACIÓN RECOLECTADA	109
7.4 MODELO DE CICLO DE VIDA	110
7.5 MODELO DE CONTEXTO	113
7.6 MODELO DE DESCOMPOSICIÓN FUNCIONAL	114
7.7 ANÁLISIS DE LOS SUCESOS DEL SISTEMA	121
7.8 MODELO DE PROCESOS PROPUESTO EN <i>EVALDOC</i>	126
7.9 MODELO ENTIDAD - RELACIÓN	133
7.10 MODELO RELACIONAL	135
7.11 ESTRUCTURA DE DATOS	140
7.12 TIPOS DE USUARIO	145
7.13 DESCRIPCIÓN DEL SISTEMA <i>EVALDOC</i>	145

	pág.
<b>8. RESULTADOS</b>	<b>147</b>
8.1 ESQUEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE	147
8.2 SISTEMA DE INFORMACIÓN	148
8.3 ACTITUD DOCENTE FRENTE A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN COMO APOYO AL PROCESO DE EVALUACIÓN	150
<b>9. CONCLUSIONES</b>	<b>152</b>
<b>10. RECOMENDACIONES</b>	<b>155</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>156</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>159</b>

## LISTA DE GRÁFICOS

	pág.
Gráfico 1. Encuesta Docentes: Significado de la evaluación de docentes en la Institución	22
Gráfico 2. Encuesta Directivos Docentes: Significado de la evaluación de docentes en la Institución	22
Gráfico 3. Encuesta Docentes: Posición frente a la Evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional	23
Gráfico 4. Encuesta Directivos: Posición frente a la Evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional	23
Gráfico 5. Encuesta Docentes: Significado de la evaluación planteada por el Ministerio de Educación Nacional	24
Gráfico 6. Encuesta Directivos: Significado de la evaluación planteada por el Ministerio de Educación Nacional	25
Gráfico 7. Encuesta Docentes: Acciones a realizar de acuerdo a los resultados de la evaluación	26
Gráfico 8. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 1	84
Gráfico 9. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 2	85
Gráfico 10. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 3	86

	pág.
Gráfico 11. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 4	87
Gráfico 12. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 5	88
Gráfico 13. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 6	89
Gráfico 14. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 7	89
Gráfico 15. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 8	90
Gráfico 16. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 9	91
Gráfico 17. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 10	91
Gráfico 18. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 11	92
Gráfico 19. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 12	93
Gráfico 20. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 13	94
Gráfico 21. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 15	95
Gráfico 22. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 16	96
Gráfico 23. Encuesta Docentes: Pregunta 1	97
Gráfico 24. Encuesta Docentes: Pregunta 2	98
Gráfico 25. Encuesta Docentes: Pregunta 3	99
Gráfico 26. Encuesta Docentes: Pregunta 4	100

	pág.
Gráfico 27. Encuesta Docentes: Pregunta 5	100
Gráfico 28. Encuesta Docentes: Pregunta 6	101
Gráfico 29. Encuesta Docentes: Pregunta 7	102
Gráfico 30. Encuesta Docentes: Pregunta 8	103
Gráfico 31. Encuesta Docentes: Pregunta 10	104
Gráfico 32. Encuesta Docentes: Pregunta 11	105
Gráfico 33. Encuesta Docentes: Pregunta 12	106

## LISTA DE ANEXOS

	pág.
<b>ANEXO A:</b> Encuesta Directivos Docentes	160
<b>ANEXO B:</b> Encuesta Docentes	164
<b>ANEXO C:</b> Manual de Usuario Administrador	168
<b>ANEXO D:</b> Manual de Usuario Directivo	182
<b>ANEXO E:</b> Manual de usuario Docente	198
<b>ANEXO F:</b> Manual de usuario Estudiante	204

## RESUMEN

Los lineamientos planteados por el Ministerio de Educación Nacional en relación a la evaluación del desempeño docente, el diagnóstico de las condiciones contextuales de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería y la revisión de los referentes que a nivel internacional se han establecido sobre la evaluación, son la base para el diseño e implementación de un sistema de información del desempeño docente que contextualiza los aspectos de la evaluación presentados por el Ministerio de Educación Nacional con los aportes de los docentes de la Institución, los directivos y estudiantes.

El desarrollo del sistema *EVALDOC* se inicia con una fase de análisis de las necesidades que debía satisfacer el sistema pasando luego a determinar sus requerimientos y funciones con gran exactitud, lo que permitió realizar un diseño detallado de los componentes del sistema establecidos inicialmente de modo que su implementación se dio desarrollando módulos que satisfacían un conjunto de los requerimientos , para realizar posteriormente su aplicación con los directivos, docentes y estudiantes de los grados 10 y 11 de la Institución, enmarcando el proceso de desarrollo del producto en un modelo de ciclo de vida incremental.

La aplicación del sistema de información del desempeño docente permitió caracterizar la actitud de los docentes frente al proceso evaluativo con una herramienta computacional como alternativa para el desarrollo de una cultura de la evaluación que se consigue con su ejercicio permanente.

## INTRODUCCIÓN

Una de las principales preocupaciones en el ámbito educativo es la calidad de los procesos que se desarrollan en las escuelas considerando que el resultado de estos influye directamente en el mejoramiento de la calidad de vida y condiciones de las personas que conforman la sociedad, al considerar la educación como elemento determinante en el pensamiento y comportamiento del ser humano.

Son muchos y complejos los factores que inciden en la calidad de estos procesos educativos, lo que ha generado una búsqueda de estrategias, lineamientos y condiciones para propiciar el crecimiento de las personas que integran la comunidad educativa. En respuesta a estas necesidades surge la evaluación del docente como una estrategia que pretende identificar las fortalezas y debilidades de la educación y la forma de perfeccionar el ejercicio docente a través de criterios que mejoren estos procesos. En este sentido, el Ministerio de Educación Nacional plantea un modelo de evaluación del desempeño cuya razón es “evaluar para mejorar” a través de alternativas que comprometan a todos los participantes del proceso educativo.

Para identificar los elementos a considerar dentro del proceso evaluativo se realizó un análisis del contexto de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería a través del cual se identificó la forma de evaluación y la actitud de los docentes frente a este proceso, lo que permitió establecer los lineamientos generales de una estructura de evaluación con el objetivo de Diseñar e Implementar un Sistema de Información como apoyo a este modelo que busca involucrar a directivos, docentes y estudiantes en una evaluación integral,

contextualizada y sistematizada, utilizando como tipo de estudio el estudio de caso y el método descriptivo.

## **1. PROBLEMA**

### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Entendiendo el factor educativo como uno de los componentes integrales de la estructura que conforma una sociedad, la cual puede determinar el desarrollo alcanzado en todos los procesos que esta implementa y la calidad de vida de las personas que la conforman, el Estado colombiano, ha pretendido implementar una serie de estrategias en busca del mejoramiento de la calidad de los servicios que ella presta en nuestro país. En este sentido el gobierno, a través del Ministerio de Educación Nacional, ha venido desarrollando un esquema mediante el cual se pretende evaluar el desempeño integral de los factores determinantes en la calidad de los procesos educativos que se dan en las escuelas como son el desempeño de los docentes, de los estudiantes y la calidad institucional en general.

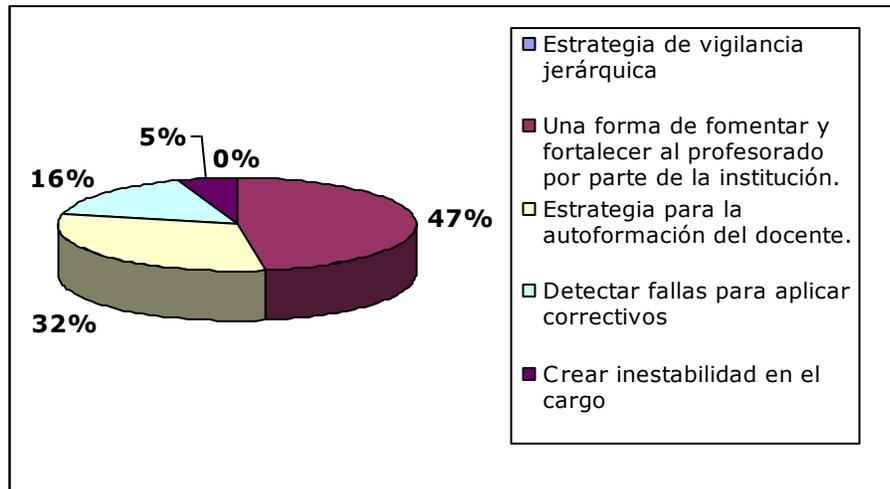
Entre los elementos considerados en este esquema se hace manifiesto en el Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003 el por el cual se establecen reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales.

Este Decreto plantea la evaluación del docente como una valoración del profesional que participa en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, planea su labor educativa, aplica las estrategias pedagógicas más apropiadas para mejorar la formación de los estudiantes, evalúa los resultados del aprendizaje

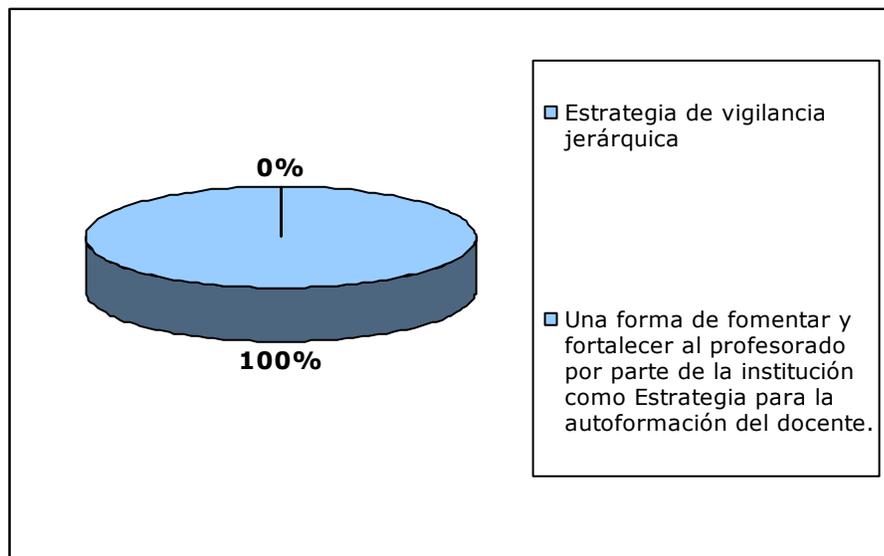
y se integra con la comunidad educativa, contemplando además otros aspectos que no son de complacencia por parte de los docentes.

La implementación de esta norma involucra directamente a los docentes de las instituciones educativas oficiales que es el contexto directo donde ellos laboran y que ha generado diversas reacciones a favor y en contra.

En la ciudad de Montería, los docentes de La “Institución Educativa Escuela Normal Superior” de carácter oficial a cargo de la rectora Letty Cabrales Sotelo, institución formadora de maestros, manifiestan su posición acerca del tema de la evaluación docente, de acuerdo a los resultados obtenidos de una encuesta aplicada a 4 Directivos Docentes y 16 Docentes de los niveles de Primaria, Secundaria y Media. Para el 47% de los docentes y el 100% de los directivos docentes de esta Institución, la evaluación en general debe considerarse como “una forma de fomentar y fortalecer al profesorado por parte de la institución como estrategia para la autoformación del docente” según lo muestra el gráfico 1 y 2.



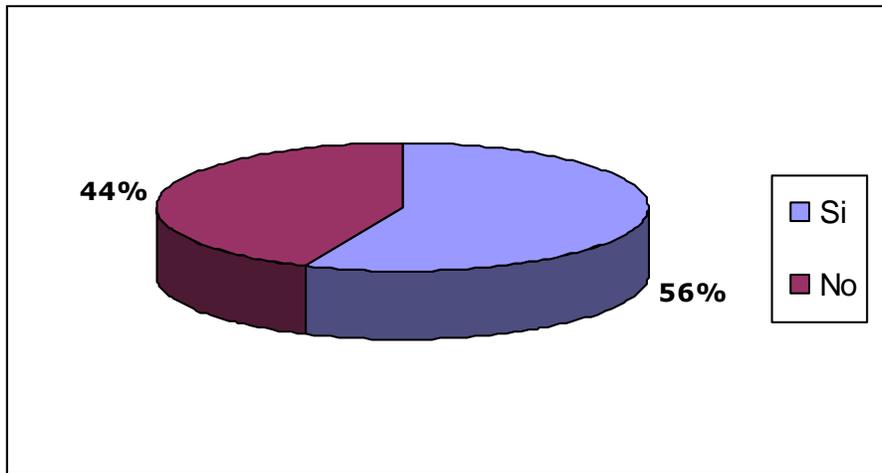
**Gráfico 1. Encuesta Docentes: Significado de la evaluación de docentes en la Institución**



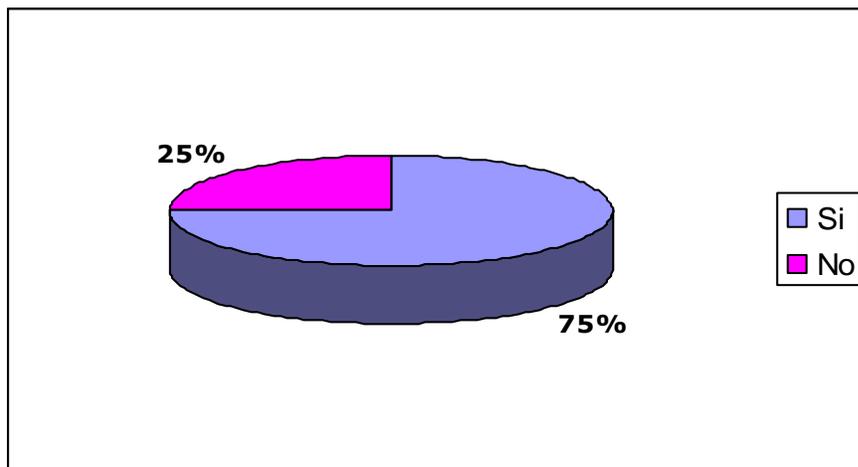
**Gráfico 2. Encuesta Directivos Docentes: Significado de la evaluación de docentes en la Institución**

A diferencia de esto, el 44% de los docentes afirman no estar de acuerdo con la forma de la actual evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional y el 56% manifiesta si estar de acuerdo con esta evaluación (Gráfico 3), situación que refleja la insatisfacción de los docentes de la Institución en cuanto a la

implementación de la norma, como un caso concreto de las divisiones de opiniones en cuanto a la evaluación presentadas en el ámbito nacional. El 75% de los Directivos Docentes si están de acuerdo con la forma de evaluación propuesta en el Decreto 2582 (Gráfico 4).

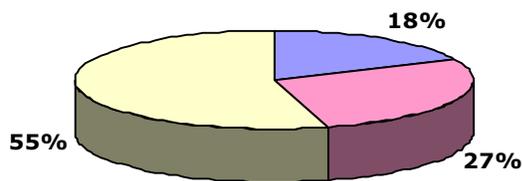


**Gráfico 3. Encuesta Docentes: Posición frente a la Evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional**



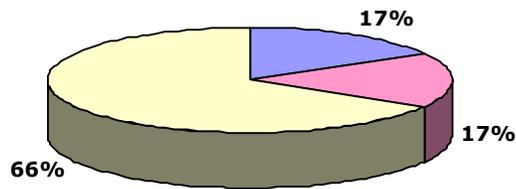
**Gráfico 4. Encuesta Directivos: Posición frente a la Evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional**

El 55% de los docentes y el 66% de los Directivos Docentes consideran que el significado que tiene la actual evaluación aplicada por el Ministerio de Educación Nacional MEN es “una forma de conducir a la sanción y no al fortalecimiento de la profesión docente, una forma de responsabilizar exclusivamente a los docentes y directivos docentes de la calidad de la educación y como una amenaza laboral” (Gráfico 5 y 6).



- a) Una forma de fortalecer la calidad educativa a través del seguimiento permanente del ejercicio docente.
- b) Una forma de verificar por parte de la comunidad educativa y del gobierno que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educativo.
- c) Una forma de conducir a la sanción y no al fortalecimiento de la profesión docente. Un forma de responsabilizar exclusivamente a los docentes y directivos docentes de la calidad de la educación. Una amenaza laboral.

**Gráfico 5. Encuesta Docentes: Significado de la evaluación planteada por el Ministerio de Educación Nacional**



- a) Una forma de fortalecer la calidad educativa a través del seguimiento permanente del ejercicio docente.
- b) Una forma de verificar por parte de la comunidad educativa y del gobierno que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educati
- c) Una forma de conducir a la sanción y no al fortalecimiento de la profesión docente. Un forma de responsabilizar exclusivamente a los docentes y directivos docentes de la calidad de la educación. Una amenaza laboral

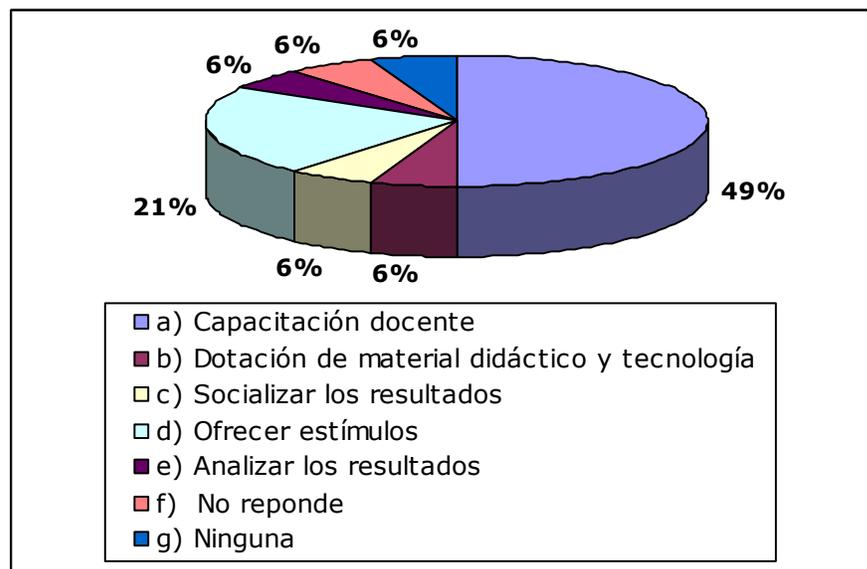
### Gráfico 6. Encuesta Directivos: Significado de la evaluación planteada por el Ministerio de Educación Nacional

En este sentido la opinión del docente se centra en lo tratado en el Decreto 2582<sup>1</sup> en relación con los usos de los resultados de la evaluación, en donde se presenta la mayor insatisfacción de los docentes del país frente al decreto, según lo manifestado por el Comité Ejecutivo de FECODE<sup>2</sup>, el cual argumenta “Rechazar el decreto 2582 sobre evaluación de desempeño a docentes y docentes directivos por cuanto este conduce a la sanción y no al fortalecimiento de la profesión docente”.

Entre las acciones que consideran los docentes se deberían realizar de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación docente está la capacitación docente con un 49% (Gráfico 7).

<sup>1</sup> **Decreto 2582**, Artículo 9: Uso del resultado de la evaluación de desempeño. Septiembre 12 de 2003

<sup>2</sup> **Federación Colombiana de Educadores FECODE**, Circular Interna No. 13 del 30 de octubre de 2003.



**Gráfico 7. Encuesta Docentes: Acciones a realizar de acuerdo a los resultados de la evaluación**

Con lo anterior es posible afirmar que los docentes de la Institución plantean que los planes de mejoramiento propuestos por el Ministerio de Educación una vez realizada la evaluación, deben incluir la capacitación docente como una estrategia de mejoramiento de la profesión docente.

Esta situación presentada en la Institución, es un caso concreto de lo que a nivel nacional se viene presentando. Según el diario el Tiempo<sup>3</sup>, La norma cayó 'como un baldado de agua fría', porque para muchos rectores se aumenta la responsabilidad académica y administrativa sin que haya, como piensan algunos, suficientes incentivos de acuerdo con sus nuevas funciones.

<sup>3</sup> **Diario el Tiempo**, lunes 29 de septiembre de 2003.

En cuanto a esto, FECODE<sup>4</sup> expone: “El Decreto de la Evaluación de Desempeño, acaba la calidad de la educación y condena al rector a ser gerente de la empresa educativa y no el orientador pedagógico y educativo, hasta tal punto, que el 50% de su evaluación depende de los resultados de la evaluación de los estudiantes, decisión que rechazamos por afectar la estabilidad en el cargo”.

Cabe anotar que las reacciones de la Federación<sup>5</sup> no son del todo en contra, manifestando que “estamos de acuerdo en construir un sistema de evaluación de desempeño, en la perspectiva de elevar la calidad de la educación mediante una evaluación para el desarrollo de la profesión docente y la educación con calidad de los estudiantes”. La anterior afirmación demuestra que sí están a favor en cuanto a los fines que debe tener la evaluación del desempeño docente propuestos Decreto 2582<sup>6</sup>.

El Rector o Director de las instituciones es el responsable de aplicar los instrumentos diseñados bajo este Decreto para la evaluación de los docentes en el cual se tienen en cuenta aspectos como: identificar las fortalezas y los aspectos de mejoramiento; facilitar el propio reconocimiento y valoración del quehacer profesional; verificar por parte de la comunidad educativa que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educativo.

El Rector es el encargado de implementar toda la metodología implicada en el proceso como es la información a la comunidad sobre los fines y la forma de la evaluación de desempeño, capacitar a los coordinadores en el proceso de

---

<sup>4</sup> **FECODE**, op. cit. p. 20.

<sup>5</sup> **FECODE**, op. cit. p. 20.

evaluación y seguimiento, conformar con ellos un equipo para realizar la evaluación de los docentes y orientadores, analizar los resultados de la evaluación y utilizarlos para elaborar y fortalecer los planes de mejoramiento institucional.

La evaluación se efectuará durante el último mes del año lectivo, teniendo en el transcurso del año reuniones periódicas entre el rector y docentes en donde se realizarán observaciones al evaluado.

El evaluado (Docente) y el evaluador (Rector) acordarán, teniendo en cuenta los resultados obtenidos de la evaluación, el plan de desarrollo profesional, que es un componente esencial del proceso de evaluación de desempeño, para consolidar las fortalezas y mejorar aquellos aspectos que requieren un mayor esfuerzo personal durante el año lectivo siguiente.

En cuanto al resultado de la evaluación, este se considera satisfactorio si es igual o superior al sesenta por ciento (60%) del puntaje total. Cuando el resultado de la evaluación del desempeño de un docente o directivo docente sea no satisfactorio, el evaluador acordará con el evaluado un plan especial de apoyo y seguimiento para el año siguiente que contenga en forma detallada las acciones conjuntas que realizarán para lograr el mejoramiento del desempeño.

Según la encuesta realizada en la Institución Educativa “Escuela Normal Superior” antes del Decreto 2582 la evaluación docente estaba incluida en la evaluación institucional, no realizándose un proceso organizado y sistematizado sino un

---

<sup>6</sup> **Decreto 2582**, Evaluación del desempeño docente. Artículo 2: Principios de la evaluación de desempeño.

seguimiento informal por parte del Rector y el Coordinador, teniendo en cuenta la autoevaluación del docente centrándose en aspectos pedagógicos sin un tratamiento de los resultados obtenidos siendo la única evaluación organizada la aplicada por el MEN en el 2003 como ejercicio para la evaluación que este deseaba aplicar a partir del 2004.

Teniendo en cuenta lo anterior la problemática presentada en la Institución en cuanto a la evaluación es el temor de los docentes a ser evaluados que se genera porque no han desarrollado una cultura de la evaluación y de la autoevaluación. Esta cultura que se consigue con el ejercicio continuo, organizado y permanente de los procesos evaluativos no se venía dando en la Institución lo que constituye una base muy importante para afrontar la evaluación con claridad de los resultados benéficos que se pueden obtener al considerarla como una forma de crecimiento personal y profesional si se está concientemente preparado para afrontarlo.

Es preciso decir, según comentarios de algunos educadores durante la aplicación de las encuestas, que entre los desacuerdos presentados en el personal docente de la Institución Educativa Escuela Normal superior de Montería en torno al proceso evaluativo están la falta de objetividad y profundidad. Falta de objetividad en el sentido que la responsabilidad de la evaluación está en un primer lugar a cargo del Rector o Director, quien contrasta la evaluación realizada por él con la autoevaluación del docente, no participando de esta los estudiantes quienes se mantienen en contacto directo con el docente; falta de profundidad en el sentido que algunos de los ítems del instrumento para la evaluación comprenden aspectos muy generales que hacen necesaria la especificación de los elementos que se involucran en estos para que de esta forma se pueda abordar de manera mas integral la evaluación del docente. De igual modo se evidencia la falta de un

sistema que facilite el seguimiento de los planes de mejoramiento que resultan de las evaluaciones aplicadas al personal docente.

## **1.2 FORMULACIÓN**

¿Cuáles son los elementos a considerar para el diseño de un sistema de información computarizado que sirva como apoyo al modelo de evaluación del desempeño docente planteado por el Ministerio de Educación Nacional en la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería?

## **1.3 SISTEMATIZACIÓN**

- ¿Qué tipos de evaluaciones se aplicaban a los docentes?
- ¿Qué instrumentos de evaluación se usaban?
- ¿Qué aspectos se tenían en cuenta en la evaluación?
- ¿Qué procedimientos se usaban para sistematizar la evaluación realizada a los docentes?
- ¿Con qué frecuencia era realizado el proceso de evaluación a los docentes?
- ¿Cuál es la posición del personal docente frente a la evaluación planteada por el MEN?
- ¿Qué aspectos se tienen cuenta en la evaluación planteada por el MEN?
- ¿Qué procedimientos se usan para sistematizar y controlar la evaluación realizada por el MEN?
- ¿De qué forma se realiza el seguimiento a los planes de mejoramiento de los docentes planteados por el MEN en el Decreto 2582?

- ¿Cómo participan los demás integrantes de la Comunidad Educativa en la evaluación de los docentes de la Institución?
- ¿Cómo se beneficiará la evaluación docente con la implementación de un sistema de información computarizado como apoyo para el proceso?
- ¿Cuál es el valor que puede agregar la implementación de un sistema de información computarizado, como apoyo a la evaluación de desempeño del profesorado, al desarrollo del PEI?

## **2. OBJETIVOS**

### **2.1 OBJETIVO GENERAL**

Diseñar e implementar un sistema de información computarizado como apoyo al modelo de evaluación del desempeño docente planteado por el MEN en la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería.

### **2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar los lineamientos generales para el diseño de un sistema de información computarizado como apoyo al modelo de evaluación del desempeño docente.
- Diseñar e implementar un sistema de información computarizado como apoyo al modelo de evaluación del desempeño docente planteado por el MEN en la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería.
- Aplicar el sistema de información computarizado diseñado como apoyo al modelo de evaluación del desempeño docente planteado por el MEN en la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería.
- Caracterizar la actitud de los docentes frente a la evaluación de desempeño apoyada en el sistema de información computarizado.

### 3. JUSTIFICACIÓN

“La evaluación docente, en sí misma, ha de ser una opción de reflexión y de mejora de la realidad, pero su oportunidad y sentido de repercusión tanto en la personalidad del evaluado, como en su entorno y en el equipo del que forma parte, ha de ser entendida y situada adecuadamente para posibilitar el avance profesional de los docentes.”<sup>7</sup>

Cuando un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional de los docentes se abarcan varios componentes que intervienen directamente en él y que genera en la comunidad educativa implicada diversas reacciones por las inquietudes que puede suscitar un cambio de este tipo. En un principio son más las reacciones en contra que pueden generarse pero a medida que la evaluación docente se realiza de forma continua, conciente y organizada, como un ejercicio por parte de todos los que conforman la comunidad educativa, en especial el personal docente, esta se convierte en un componente integral del Proyecto Educativo Institucional.

La implementación de un sistema de información como apoyo a dicho proceso evaluativo en la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería permitiría potenciar en los docentes una cultura de evaluación y autoevaluación mediante el ejercicio permanente de esta, lo que contribuiría al fortalecimiento de los procesos educativos y específicamente de la formación del personal docente

---

<sup>7</sup> **VALDÉS**, Veloz Héctor. Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ciudad de México, 2000.

de la Institución, teniendo en cuenta los requerimientos de calidad en el desempeño docente, factor integral en el desarrollo educativo.

Según el Decreto 2582<sup>8</sup>, “Los responsables de la evaluación del desempeño efectuarán observaciones periódicas y sistemáticas de la actividad del evaluado en los diferentes espacios de la Institución en el transcurso del año lectivo. Realizarán reuniones periódicas de trabajo con los docentes o directivos docentes y tendrán en cuenta las observaciones de los diferentes integrantes de la comunidad educativa”.

De acuerdo a este artículo, el Sistema de Información se convertiría en un soporte para el proceso de evaluación de desempeño en la medida en permitiría, en primer lugar, realizar evaluación y autoevaluación a los docentes en varios períodos durante el año lectivo como ejercicio para la evaluación de fin de año decretada por el Ministerio de Educación. En segundo lugar, tanto el directivo docente como el docente pueden llevar un seguimiento y control de los planes de mejoramiento profesionales acordados en la evaluación anterior. En tercer lugar, el Sistema de Información permitiría obtener un reporte de los resultados de la evaluación generando de este modo un informe del desempeño del docente en cualquier período del año.

Según lo enunciado en el artículo y los resultados de las encuestas, el 94% de los docentes y el 100% de los Directivos Docentes manifiestan estar de acuerdo en que los estudiantes deben participar de la evaluación a sus docentes porque hacen parte del proceso educativo y del trabajo institucional, permitiendo así tener

---

<sup>8</sup> **Decreto 2582**, Artículo 7: Proceso general de la evaluación de desempeño.

una mejor visión del desempeño docente y una evaluación más integral. Teniendo en cuenta estos aspectos, el Sistema de Información se convertiría en una forma de tener en cuenta la opinión de los estudiantes como miembros de la comunidad educativa. Así que se realizaría a través del Sistema de Información tres (3) tipos de evaluación: evaluación por directivos, evaluación de estudiantes y autoevaluación.

Los instrumentos que se utilizarían en el Sistema de Información se basan en los diseñados por el Ministerio de Educación Nacional realizando una ampliación de los ítems o aspectos del desempeño que se consideran muy generales de acuerdo a lo manifestado por los Directivos y docentes de la Institución.

El Sistema de Información se convertiría en una herramienta que ofrecería a los docentes evaluados recomendaciones por parte de los Directivos Docentes para contribuir a la superación de las dificultades presentadas en la evaluación al tiempo que se tienen en cuenta las observaciones que realizan los estudiantes.

Al integrar todos estos aspectos contemplados en el proceso de evaluación de docentes apoyado en el Sistema de Información se busca que este se haga transparente para la comunidad educativa convirtiéndose en parte fundamental del Proyecto Educativo en la Institución al tiempo que genera una cultura de la evaluación y autoevaluación.

## 4. MARCO DE REFERENCIA

### 4.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

“Es común la preocupación que siente la sociedad ante una evaluación de desempeño. Sin embargo, en el terreno educativo, este sentimiento cambia cuando educadores, rectores, alumnos y padres de familia entienden y experimentan sus beneficios”<sup>9</sup>. Es así que en la medida en que se toma conciencia de las oportunidades de crecimiento y desarrollo que se propician con los procesos evaluativos, se genera una actitud de aceptación y reconocimiento hacia la importancia de la evaluación como elemento fundamental para el mejoramiento de los procesos educativos y en parte integral del desarrollo social.

En América Latina uno de los países abanderados y considerado líder en evaluación es Cuba, el cual ha desarrollado y promovido un sistema de evaluación por más de 14 años teniendo como estrategia la medición y los estímulos. Este modelo de evaluación involucra a todos los miembros de la comunidad educativa estudiantes, directivos, docentes, padres de familia mediante su participación activa.

Es así que cuenta con un sistema de educación orientado al desarrollo y formación de las nuevas generaciones, en un proceso docente educativo integral,

---

<sup>9</sup> **Magisterio**, revista del Ministerio de Educación Nacional. No 24. Sección Al Tablero. Sept-Oct de 2003.

sistemático y participativo que brinda al maestro la posibilidad de mejorar su ejercicio docente, para hacer más significativo el aprendizaje de sus estudiantes, mediante la evaluación continua de sus acciones, permitiendo identificar las potencialidades y necesidades del maestro y establecer así, las estrategias de superación. También permite evidenciar a los docentes sus capacidades pedagógicas y didácticas, las cuales pueden ser aprovechadas para los Planes de Mejoramiento de las instituciones educativas.

“Los docentes son conscientes de la labor que tienen y están dispuestos a que se les ayude y oriente; consideran que la evaluación del desempeño es un factor que promueve su desarrollo y potencia la superación profesional, a partir de los resultados de su trabajo”<sup>10</sup>. Este se puede considerar uno de los resultados más importantes del desarrollo que ha tenido este Sistema de Evaluación en Cuba.

Siendo el principio fundamental de la evaluación su carácter sistemático y continuo, durante el año escolar se da una interacción entre los integrantes de la comunidad educativa como son directivos, docentes y estudiantes, donde el directivo realiza un acompañamiento al profesorado, al tiempo que evalúa los resultados de sus estudiantes, siendo concientes para la evaluación final de los aspectos positivos y a mejorar por parte del docente.

El proceso de evaluación a los docentes se realiza, en primer lugar partiendo de la información obtenida en una etapa de Diagnóstico y caracterización realizada por el Directivo, se evidencian los aspectos a mejorar por parte del Docente. Dependiendo de los resultados obtenidos en las evaluaciones parciales realizadas por los estudiantes el Directivo y el docente trabajan en conjunto en establecer las Acciones de Mejoramiento, capacitación y control de manera que se superen esas

---

<sup>10</sup> **Magisterio**, op. cit. Pág. 33.

dificultades y al finalizar el año lectivo el docente pueda demostrar, teniendo en cuenta las acciones implementadas, que ha alcanzado los logros propuestos.

El Sistema de Evaluación en Cuba se caracteriza por contar con una Comisión de Evaluación integrada por el Rector, los docentes, los estudiantes, es así que la evaluación no es realizada por una sola persona sino que da la oportunidad de confrontar los diferentes conceptos y que el docente a su vez pueda emitir su propia valoración, estableciendo así condiciones para el mejoramiento.

De este modo la evaluación ofrece ventajas a los docentes, estudiantes e Institución educativa en general. A los docentes con mejores calificaciones se les brinda la oportunidad de capacitarse y mejorar sus condiciones económicas a través de bonificaciones o estímulos salariales, quienes no lograron los resultados esperados se les da la opción de recalificarse es decir, prepararse intensamente en las universidades pedagógicas, sin que el Estado cubano prescinda de sus funciones, pues para ellos es importante, además de detectar el problema, ayudar al maestro a buscar la solución. Para los alumnos, al tener docentes más capacitados se les brinda una educación de mejor calidad desarrollando en ellos sus potencialidades y habilidades elevando así el potencial y el prestigio de la Institución Educativa.

Chile es otro país de América Latina que ha venido desarrollado un Sistema de Evaluación de Docentes, desde el año 2000 el Ministerio de Educación Chileno inició el proceso para concordar los principios y criterios que regirían el proceso de evaluación.

“La evaluación se realizará a partir del "Marco de la Buena Enseñanza", que ha sido ajustado y corregido de acuerdo a los resultados de las dos consultas nacionales en que participaron activamente los docentes de todo el país”<sup>11</sup>. Este comprende los principios y criterios para la evaluación del docente.

La Primera Consulta, realizada en los meses de noviembre y diciembre de 2001, los docentes expresaron su opinión respecto a los aportes del Marco a la profesión docente; sus preocupaciones respecto del Marco y la profesión docente; los aportes del uso del Marco en el contexto escolar; sus preocupaciones respecto del uso del Marco en el contexto escolar; y sobre la relevancia y pertinencia de los dominios y criterios que componen el Marco para la Buena Enseñanza.

En los resultados obtenidos en esta primera consulta se apreció la utilidad del “Marco de la Buena Enseñanza” para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas y también su empleo en un futuro sistema de evaluación del desempeño profesional. Al mismo tiempo, los docentes evidenciaron su preocupación por la forma en que el referido cuerpo de estándares permitirá evaluar formativamente el desempeño docente; la manera cómo se los apoyará en su desarrollo profesional; la manera en que los estándares apoyarán el mejoramiento de las prácticas de aula; las instancias que tendrán para dialogar y reflexionar sobre su práctica a partir del marco; la forma en que se supervisarán las prácticas docentes; la promoción de los docentes en las distintas etapas de su vida profesional; y, respecto al tipo de desempeño que se espera que todos los profesores desarrollen.

---

<sup>11</sup> [www.mineduc.cl/buena\\_docencia](http://www.mineduc.cl/buena_docencia), “Marco de la Buena Enseñanza”

La Segunda Consulta, realizada en los meses de mayo y junio de 2002, tuvo como antecedente los pronunciamientos de los docentes sobre los contenidos del Marco recogidos en la Primera Consulta y consideró, particularmente, las preocupaciones expresadas por los docentes en torno a la relación entre el Marco, sus posibles empleos y la futura evaluación del desempeño profesional. En la ocasión, los docentes pudieron expresar su opinión respecto al grado de acuerdo con las preocupaciones y las respectivas fundamentaciones recogidas en la primera consulta; respecto a las maneras cómo el sistema escolar, los establecimientos educacionales y los propios docentes podrían contribuir a la superación de las preocupaciones previamente detectadas; y respecto a las ponderaciones sugeridas para cada uno de los dominios y criterios que componen el Marco para la Buena Enseñanza, se les pidió examinarlas y, en el caso que decidieran cambiarlas, se les solicitó fundamentar su decisión.

“Tras examinar los resultados de ambas consultas, se logró que el Marco para la Buena Enseñanza haya sido ampliamente ratificado por la opinión mayoritaria de los docentes. Adicionalmente, a partir de dicho análisis fue posible consensuar modificaciones a la redacción de algunos de los criterios y descriptores que componen el Marco para la Buena Enseñanza, con lo cual se contribuyó colectivamente a su perfeccionamiento y ratificación”<sup>12</sup>.

La evaluación final de los docentes establece su desempeño en una de las siguientes cuatro (4) categorías: destacado, competente, básico e insatisfactorio. De acuerdo a la categoría obtenida por el docente se realizan acciones específicas, como oportunidades de desarrollo profesional, eximición de

---

<sup>12</sup> [http://www.mineduc.cl/buena\\_docencia](http://www.mineduc.cl/buena_docencia), op. cit. pág. 38

evaluaciones, planes específicos de perfeccionamiento o salir del sistema educativo.

A diferencia del Sistema de Evaluación Cubano, en Chile los profesionales que realizan la evaluación no pueden pertenecer al mismo establecimiento, ni ser superior jerárquico de los docentes evaluados, pero sí deberán conocer el contexto en que el profesor desempeña su labor. Así mismo la información resultante de la evaluación no es compartida con los alumnos ni con los padres de familia debido a que se considera que el uso inadecuado de la información resultante puede provocar efectos negativos.

Este proceso de evaluación finalizó su Primer Ciclo Básico en el mes de Marzo del 2004 con la entrega de resultados de la primera evaluación a los docentes.

La Evaluación de Docentes de países como Cuba y Chile constituyen dos de los sistemas evaluativos más reconocidos en el ámbito de América Latina por su carácter investigativo, como resultado del trabajo realizado durante varios años el cual incluyó un proceso organizado, donde intervinieron las opiniones de los docentes y demás miembros de las instituciones educativas consolidando así modelos de evaluación en los que se busca formar, fortalecer y promover a los maestros y que han servido de base para los Sistemas Evaluativos diseñados en otros países como Colombia.

Es así que en nuestro país Colombia, instituciones de Educación Superior como la Universidad Militar Nueva Granada<sup>13</sup> en Bogotá ha implementado un Sistema de Evaluación denominado UMNG para que los estudiantes y docentes accedan y procedan desde sus casas o en el laboratorio de Sistemas a diligenciar los instrumentos que se han preparado para la evaluación de los docentes ya que está disponible en el sitio web de la Universidad. De igual forma, la evaluación es realizada por parte de los jefes de programa y Directores de Departamento. Este proceso se lleva a cabo al finalizar cada semestre académico.

Para esta Institución, el proceso de evaluación del desempeño docente tiene como propósito “brindar información necesaria para proyectar acciones de mejoramiento continuo en busca de la calidad de la educación”<sup>14</sup>. Considerando la evaluación como un proceso sistemático donde se obtiene y se provee información útil para emitir un juicio acerca del desempeño del profesor y teniendo como principios la objetividad, la pertinencia, la transparencia, la participación y la equidad.

Otra Institución de Educación Superior considerada un referente a nivel nacional es la Fundación Universitaria Panamericana en Bogotá, la cual ha implementado un Sistema de Evaluación docente cuyo objetivo es “identificar fortalezas sobre la docencia como eje del proceso de formación e identificar condiciones de mejoramiento y reorientación de esfuerzos académicos institucionales”<sup>15</sup>. Para la aplicación de la evaluación los estudiantes diligencian un formato en una hoja de respuestas de acuerdo a las categorías establecidas para caracterizar el desempeño del docente: totalmente satisfactoria, parcialmente satisfactoria e

---

<sup>13</sup> Disponible en [http:// www.umng.edu.co](http://www.umng.edu.co)

<sup>14</sup> Disponible en <http:// www.umng.edu.co>

<sup>15</sup> Disponible en <http://www.unipanamericana.edu.co/docentes/evaluacion.php>

insatisfactoria. El instrumento de evaluación que se utiliza para esta actividad está publicado en el sitio web de la institución.

El Politécnico Colombiano “Jaime Isaza Cadavid”, en la ciudad de Bogotá, también cuenta con un Sistema de Evaluación de Docentes en el cual los estudiantes a través de Internet pueden ingresar a un formulario para manifestar su apreciación acerca del desempeño de sus docentes. “Para la vicerrectoría de Docencia e Investigación éste ha sido un paso importante en la recolección de información de calidad para evaluar a los docentes que se desempeñan en la Institución” <sup>16</sup>.

En el Departamento de Córdoba uno de los Sistemas de Evaluación docente es el que se ha venido desarrollando en la Universidad de Córdoba, cuya metodología incluye la participación activa en la evaluación por parte de los estudiantes, de los Jefes de Departamento y la autoevaluación de docentes. Inicialmente este proceso se realizaba mediante el diligenciamiento de un formato impreso que se le suministraba a las personas que realizarían la evaluación el cual era devuelto a la dependencia encargada de tabular los datos, proceso que no se realizaba de acuerdo a los requerimientos debido al volumen de información recolectada. En la actualidad la evaluación se hace a través de un Sistema de Información que permite la recolección de datos de forma organizada, segura y así mismo el procesamiento y entrega de resultados. Estos resultados pueden ser consultados en Internet a través de la página web de la institución<sup>17</sup>.

---

<sup>16</sup> Disponible en [http://www.politecnicojic.edu.co/archivo-noticias/evaluacion docente.htm](http://www.politecnicojic.edu.co/archivo-noticias/evaluacion_docente.htm)

<sup>17</sup> Disponible en [http:// www.unicordoba.edu.co](http://www.unicordoba.edu.co)

Estos referentes en Colombia a nivel de Sistemas de Evaluación ubican a las instituciones de Educación Superior en un nivel elevado en cuanto a la preocupación por mejorar la calidad de la Educación a través de la evaluación constante y sistemática del desempeño de los docentes.

A nivel de las instituciones educativas de básica y media en Colombia, la evaluación de desempeño es un proceso que se está llevando a cabo de modo que a corto o mediano plazo se puedan mostrar resultados de acuerdo a los beneficios que esta representa para el crecimiento institucional y concientización por parte de la comunidad educativa.

## **4.2 MARCO CONCEPTUAL**

“La evaluación del desempeño profesional del docente 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”<sup>18</sup>.

De lo anterior se puede decir que evaluar el desempeño docente es conocer las condiciones y acciones realizadas partiendo del análisis de datos e informes válidos obteniendo una valoración del desarrollo del proceso educativo. La evaluación de docentes no busca resaltar las deficiencias del sistema educativo sino crear un ambiente de reflexión y cultura de la evaluación con el objetivo de mejorar la calidad profesional de los docentes. En este sentido, es muy importante

el uso de la autoevaluación en todo sistema de evaluación del desempeño docente que se desee implementar, entendiéndose la autoevaluación como “un proceso de formación más profundo, ya que el docente emplea los procesos metacognitivos más valiosos desde los cuales se conoce mejor como profesional y toma decisiones como miembro de un equipo”<sup>19</sup>, es así como la autoevaluación permite al docente reflexionar sobre su propia acción pedagógica identificando fortalezas y deficiencias que le permitan trazarse objetivos de autoformación.

La evaluación de desempeño docente posibilita que los miembros de la comunidad educativa emita juicios valorativos acerca del cumplimiento de la responsabilidad del docente en el proceso de enseñanza aprendizaje al tiempo que desarrolla actitudes y habilidades de los estudiantes, teniendo en cuenta el seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable sobre la actividad del docente y los avances alcanzados por este teniendo en cuenta los logros propuestos con los estudiantes.

De acuerdo a los resultados de las encuestas aplicadas en la Institución Educativa “Escuela Normal Superior”, los docentes manifiestan estar de acuerdo en que los estudiantes participen de la evaluación a sus docentes porque hacen parte del proceso educativo y del trabajo institucional, permite tener una mejor visión del desempeño docente y así la evaluación se hace más integral, considerándose para ellos un factor importante en el proceso evaluativo. Para el presente trabajo de investigación la participación de los estudiantes en la evaluación a los docentes es un valor agregado a la actual evaluación propuesta por el Ministerio de Educación y una forma de hacer uso de la independencia que les otorga a las

---

<sup>18</sup> **VALDÉS**, Veloz Héctor. Op. cit. pág. 28.

<sup>19</sup> **VALDÉS**, Veloz Héctor. Op. cit. pág. 28.

Instituciones Educativas el Decreto 2582 <sup>20</sup> en donde se tendrán en cuenta las observaciones de los diferentes integrantes de la comunidad educativa.

Una de las herramientas de gran utilidad a la hora de implementar la evaluación son los instrumentos, los cuales permiten regularla y se define como una técnica que permite operacionalizar la evaluación. Los instrumentos de evaluación están conformados por ítems los cuales se deben definir y conceptualizar, igualmente seleccionar, especificar y validar los contenidos, el lenguaje utilizado en los ítems debe ser claro con un número óptimo de alternativas. El diseño de un instrumento de evaluación refleja las dimensiones del desempeño del docente que se pretenden evaluar acorde con las características y necesidades del contexto educativo.

En la presente investigación los instrumentos de evaluación que utilizará el Sistema de Información se basan en los diseñados por el Ministerio de Educación, buscando obtener información válida y fiable sobre la actuación del docente de acuerdo a las políticas que plantea el Ministerio y los resultados de las encuestas y entrevistas preliminares realizadas con los docentes y directivos docentes de la Normal Superior.

Las principales normas que fundamentan la evaluación de los docentes y directivos docentes son las siguientes: Constitución Política de Colombia, Ley 115 de 1994, Ley 715 de 2001, Decreto 1278 de Junio 19 de 2002 y el Decreto 2582 de 2003.

---

<sup>20</sup> **Decreto 2582**, Op. Cit. pág. 29.

La Constitución Política de Colombia<sup>21</sup> establece que “la educación es un derecho de la persona y un servicio público con una función social que aporta de manera significativa en la dignificación del ser humano, la convivencia social, la justicia, la solidaridad, la participación democrática, el progreso y desarrollo económico de las comunidades”. Plantea que es responsabilidad de la sociedad, la familia y el estado, velar por el ofrecimiento de una educación de calidad con equidad. De igual forma determina que la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica<sup>22</sup>.

En este sentido el Estado Colombiano pretende implementar la evaluación del desempeño docente como una estrategia para la consecución de los objetivos que plantea la Constitución Política de Colombia en cuanto a los niveles de calidad de la Educación en nuestro país y la contribución de los miembros de la sociedad y en especial de la comunidad educativa: directivos, docentes y estudiantes.

La Ley General de Educación<sup>23</sup> ordena la creación de un Sistema Nacional de Evaluación con el fin de velar por la calidad de la educación, el cumplimiento de los fines de la educación y la mejor formación moral, intelectual y física de los estudiantes. Para ello es necesario evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los directivos docentes, los logros de los estudiantes, la eficacia de los métodos pedagógicos de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia en la prestación del servicio. Es así que la ley establece una evaluación integral que compromete a todos los profesionales de la docencia,

---

<sup>21</sup> **Constitución Política de Colombia**, Artículo 67

<sup>22</sup> **Constitución Política de Colombia**, Artículo 68

<sup>23</sup> **Ley 115 de 1994**, Artículo 80.

estudiantes y demás entes implicados en el proceso educativo en evaluar la calidad de la educación como servicio vital para los miembros de la sociedad.

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

La Ley 715<sup>24</sup>, establece que compete a la Nación definir y establecer las reglas y mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente.

El artículo 10 establece como una parte de las funciones del rector o director de las instituciones públicas, “Realizar la evaluación anual del desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”<sup>25</sup>. El párrafo de este artículo dispone que “El desempeño de los rectores y directores será evaluado anualmente por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo el reglamento que para tal fin expida el Gobierno Nacional. La no aprobación de la evaluación en dos años consecutivos implica el retiro del cargo y el regreso al ejercicio de la docencia en el grado y con la asignación salarial que le corresponda en el escalafón”<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup> **Ley 715**, Artículo 5, 2001.

<sup>25</sup> **Ley 715**, Artículo 10, Numeral 10.10, 2001

<sup>26</sup> **Ley 715**, *ibid.* Pág. 45

El Decreto 2582 de septiembre 12 de 2003, establece reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales.

En este Decreto<sup>27</sup> se establece que, la evaluación de desempeño se referirá a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo, y describirá el grado de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o el directivo docente y que se hacen evidentes en los diferentes contextos institucionales.

La evaluación de desempeño valorará la actuación del docente como profesional que participa en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, planea su labor educativa, aplica las estrategias pedagógicas más apropiadas para mejorar la formación de los estudiantes, evalúa los resultados del aprendizaje y se integra con la comunidad educativa.

La evaluación de desempeño valorará la actuación del directivo docente como orientador del Proyecto Educativo Institucional, promotor de la integración de la comunidad educativa, administrador de los recursos físicos y financieros, responsable de los resultados educativos institucionales y facilitador del trabajo en equipo destinado a mejorar la equidad, calidad y eficiencia del establecimiento educativo.

El evaluado y el evaluador acordarán el plan de desarrollo profesional, que es un componente esencial del proceso de evaluación de desempeño, para consolidar

---

<sup>27</sup> **Decreto 2582**, Artículo 3º: Contenido de la evaluación de desempeño.

las fortalezas y mejorar aquellos aspectos que requieren un mayor esfuerzo personal durante el año lectivo siguiente.

Teniendo en cuenta el papel tan importante que tienen los docentes en el ámbito educativo por la responsabilidad en la formación de la persona humana, se hace indispensable realizar una evaluación permanente de la labor que desarrollan de acuerdo a las exigencias de calidad en relación al cargo, el contexto educativo en el que se desempeñan y el Proyecto Educativo Institucional. En la evaluación de desempeño se pretende evaluar integralmente al docente teniendo en cuenta todos los aspectos que intervienen en los procesos educativos que se desarrollan en las escuelas.

En el artículo 4<sup>o</sup><sup>28</sup>, se establece que el Ministerio de Educación Nacional diseñará el proceso y los instrumentos para la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes, que permitan obtener información válida, confiable y objetiva sobre la actuación del docente o directivo docente durante un año lectivo, en el cumplimiento de sus responsabilidades y en el logro de las metas del plan de desarrollo profesional. Los instrumentos deberán contener aspectos significativos del desempeño, una breve descripción de cada uno y una escala que permita establecer en forma porcentual, la valoración global del evaluado.

Prestará asesoría y hará seguimiento a las entidades territoriales en la organización y desarrollo del proceso de evaluación, el análisis de los resultados y la elaboración de planes de mejoramiento institucional.

---

<sup>28</sup> **Decreto 2582**, Artículo 4<sup>o</sup>: Responsabilidades del Ministerio de Educación Nacional.

En el Artículo 6<sup>o</sup> <sup>29</sup>, se establece que el rector o director informará a la comunidad educativa sobre los fines y la metodología de la evaluación de desempeño, y como superior inmediato, evaluará a los docentes, orientadores y coordinadores.

Diseñará indicadores de los aspectos significativos del desempeño con miras a una evaluación objetiva y documentada del desempeño de los docentes y directivos docentes del establecimiento educativo; capacitará a los coordinadores en el proceso de evaluación y seguimiento, conformará con ellos un equipo para realizar la evaluación de los docentes y orientadores, analizará los resultados de la evaluación y los utilizará para elaborar y fortalecer los planes de mejoramiento institucional.

En el Artículo 7<sup>o</sup><sup>30</sup>, Como elemento fundamental de la gestión directiva orientada al mejoramiento continuo de los establecimientos educativos, los procedimientos y los instrumentos diseñados para realizar la evaluación del desempeño permitirán: identificar las fortalezas y los aspectos de mejoramiento; facilitar el propio reconocimiento y valoración del quehacer profesional; verificar por parte de la comunidad educativa que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educativo.

Los responsables de la evaluación del desempeño efectuarán observaciones periódicas y sistemáticas de la actividad del evaluado en los diferentes espacios de la institución en el transcurso del año lectivo. Realizarán reuniones periódicas

---

<sup>29</sup> **Decreto 2582**, Artículo 6<sup>o</sup>: Responsabilidades del rector y director.

<sup>30</sup> **Decreto 2582**, Artículo 7<sup>o</sup>: Proceso general de la evaluación de desempeño

de trabajo con los docentes o directivos docentes y tendrán en cuenta las observaciones de los diferentes integrantes de la comunidad educativa.

En el proceso de evaluación del desempeño, se realizarán entrevistas con el propósito de notificar la evaluación, definir el plan de desarrollo profesional y hacer seguimiento. Los directivos docentes realizarán las entrevistas de seguimiento del logro de las metas acordadas, con una frecuencia al menos semestral que debe quedar registrada en un instrumento diseñado para tal fin.

El Artículo 8<sup>31</sup>, plantea que la evaluación de desempeño comprenderá el año lectivo correspondiente, será consignada durante el último mes del año lectivo en el formato diseñado para tal fin. El seguimiento de los compromisos de mejoramiento se realizará en el transcurso del año lectivo siguiente.

El resultado de la evaluación de desempeño está destinado, al diseño de planes de mejoramiento profesional e institucional y a la determinación de los objetivos frente a los logros educativos de los estudiantes. Este resultado se considera satisfactorio si es igual o superior al sesenta por ciento (60%) del puntaje total. Cuando el resultado de la evaluación del desempeño de un docente o directivo docente sea no satisfactorio, el evaluador acordará con el evaluado un plan especial de apoyo y seguimiento para el año siguiente que contenga en forma detallada las acciones conjuntas que realizarán para lograr el mejoramiento del desempeño<sup>32</sup>.

---

<sup>31</sup> **Decreto 2582**, Artículo 8º: Período de la Evaluación de Desempeño

<sup>32</sup> **Decreto 2582**, Artículo 9º: Uso del resultado de la evaluación de desempeño.

Cuando en las Instituciones Educativas se desarrollan procesos tan importantes como es el caso de la evaluación de docentes se hace necesario el manejo de datos y de información de forma ágil, confiable y segura que permita a la institución llevar una organización y control de dicho proceso. Los elementos que conforman la Evaluación de Docentes en su gran mayoría están interrelacionados lo que lleva a constituir un sistema de información. En este sentido, un Sistema de Información “es el conjunto de personas, datos, procesos y procedimientos que funcionan articulados y que buscan facilitar y apoyar la toma de decisiones así como las distintas actividades orientadas al desarrollo de la organización” <sup>33</sup>.

Los sistemas de información generan información valiosa que se convierte en una base fundamental que le permite a los Directivos de la Institución actuar de forma conciente y responsable en la toma de decisiones y al emitir juicios valorativos del desempeño de los docentes dentro del proceso de Evaluación.

La implementación de un sistema de información es la manera en que se hacen las tareas; una cosa es lo que un sistema de información hace, lo que son las funciones, y otra cómo lo hace, es decir su implementación, lo que requiere de cuatro componentes: personal, hardware, software y almacenamiento de datos, lo que constituye un sistema de información computarizado. El fundamento de los sistemas de información computarizados lo constituyen las bases de datos, que se define como un “conjunto o reservorio de datos o de ficheros organizados lógicamente y accesible al computador, generalmente a través de un sistema de recuperación o búsqueda definido. En forma muy simple es una colección de información organizada y estructurada en tal forma que pueda ser consultada, filtrada y analizada con facilidad”<sup>34</sup>.

---

<sup>33</sup> **MONTILLA**, Moreno Isaías. Disponible en [http://www.gorgas.gob.pa/docs/SI\\_Administracion\\_ICGES.ppt](http://www.gorgas.gob.pa/docs/SI_Administracion_ICGES.ppt)

<sup>34</sup> **MONTILLA**, Moreno Isaías. Ibid. Pág 53

Cualquier implementación debe satisfacer los requisitos básicos de funcionamiento del sistema; es decir, la información suministrada debe ser oportuna, precisa e importante, y además, debe ser confiable y flexible. Una implementación es mala si cambios, aparentemente triviales, son difíciles o imposibles de implementar. La información necesaria debe ser accesible en la forma correcta sin que se requiera mucho esfuerzo.

### **4.3 MARCO TEÓRICO**

#### **4.3.1 Consideraciones generales sobre la evaluación del desempeño docente.**

“En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable ‘desempeño profesional del maestro’ como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar”<sup>35</sup>.

La calidad de la actuación del docente en las Instituciones Educativas es sin lugar a dudas uno de los factores relevantes al momento de considerar la efectividad de los procesos educativos que se desarrollan en las escuelas y por ende de los estudiantes que se forman.

---

<sup>35</sup> **VALDÉS**, Veloz Héctor. Op. Cit. Pág. 28.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de autoperfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que este se someta consciente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones básicamente gremiales que, tratando de 'proteger al docente', olvidan el derecho de los alumnos a recibir una educación cualitativamente superior e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo.

Es así como encontramos posiciones opuestas en lo que se refiere a la evaluación de docentes puesto que algunos la consideran una amenaza laboral en el sentido que los resultados que se obtengan puedan decidir la estabilidad del docente en su cargo. Otros por el contrario consideran la evaluación como un medio de desarrollo del sistema educativo donde el docente tiene la oportunidad de evaluar sus propios avances.

### **4.3.2 Funciones de la evaluación del desempeño docente**

#### **4.3.2.1 Función de diagnóstico**

La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía

para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Es decir, la evaluación debe contribuir a la creación de estrategias de formación para el personal docente basadas en las características de su desempeño de modo que se genere un proceso de desarrollo en su acción pedagógica.

#### **4.3.2.2 Función instructiva**

El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Cuando existe una cultura de la evaluación en el contexto educativo esta se convierte en un proceso que genera conocimiento para los que participan en ella.

#### **4.3.2.3 Función educativa**

Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres,

alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Los resultados de la evaluación representan las características tanto positivas como negativas del desempeño docente y cuando este es consciente de estos aspectos y la imagen que proyecta en su comunidad educativa, se propone de manera autónoma formas que le permitan desarrollar aún más sus fortalezas y mejorar sus debilidades.

#### **4.3.2.4 Función desarrolladora**

Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica, es decir el docente se torna capaz de auto evaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de autoperfeccionamiento. El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por si solo, justifica su necesidad.

Cuando el personal docente reconoce las ventajas que puede traer un proceso de evaluación de su desempeño, este se convierte en una necesidad para él puesto que le permite crear una conciencia de autoevaluación y perfeccionamiento de su labor. En este sentido la evaluación docente pasa a ser un componente fundamental en el crecimiento institucional.

### 4.3.3 Objetivos de la evaluación de desempeño

“Existe un cierto consenso en considerar que el principal objetivo de la evaluación docente es determinar las cualidades profesionales, la preparación y el rendimiento del educador”<sup>36</sup>

“La evaluación del profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. El primero de ellos implica la reunión de datos para determinar el grado en que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben lograr. El interés por la responsabilidad ha tendido a dominar los pensamientos y las acciones de los directivos responsables de la evaluación de los profesores”<sup>37</sup>.

El propósito de responsabilidad que tiene la evaluación docente se puede considerar el punto de partida puesto que en el se contemplan los criterios mínimos que debe cumplir un docente para considerar aceptable su labor en el sentido que atiende los requerimientos básicos de su desempeño.

---

<sup>36</sup> **VALDÉS**, Veloz Héctor. Op.Cit. Pág. 28.

<sup>37</sup> **Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente.** Ponencia de Cuba. Ciudad de México, 2000.

En el propósito del desarrollo profesional la evaluación se convierte en un modo para determinar que docentes cumplen los criterios mínimos de calidad y están en la necesidad de recibir capacitación para superar las dificultades que estén presentando.

Es importante que tengamos presente, que se puede inhibir el crecimiento como consecuencia de una evaluación que resulte amenazadora, que esté deficientemente dirigida o sea inadecuadamente comunicada.

En este sentido, los resultados proporcionados por la evaluación a los docentes se convierten en una motivación personal cuestionando su propio desempeño y corrigiendo los errores que puedan existir.

La evaluación a los docentes debe estar orientada hacia el cumplimiento de sus funciones y el alcance de sus propósitos. Los resultados del proceso evaluativo deben estar tratados y comunicados de tal forma que no generen un ambiente amenazador en el personal docente.

#### **4.3.4 Factores que influyen en la eficacia de la evaluación**

Existen tres factores que pueden influir en la eficacia de la evaluación diseñada para el desarrollo del profesor<sup>38</sup>:

---

<sup>38</sup> **Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente**, Op. Cit. Pág. 56

- Factores contextuales (clima organizativo, recursos, liderazgo, etc.)
- Factores relativos a procedimientos (instrumentos utilizados para la reunión de datos, uso de otras fuentes de retroalimentación, etc.)
- Factores relativos al profesor (motivación, eficacia, etc.)

En relación al factor contextual, este depende de las características propias del ambiente educativo donde se desarrolla la evaluación y permite el diseño de un sistema de evaluación acorde con el contexto educativo, reflejándose esto en los criterios a evaluar y el modelo de evaluación utilizada.

Los factores relativos al procedimiento se relacionan con las formas de recolección de información, es decir, los instrumentos aplicados, el tratamiento de los datos y la entrega de los resultados. La mayoría de las instituciones que hacen evaluación a sus docentes aplican instrumentos de forma escrita y se hace un tratamiento de la información no sistematizado.

Los factores relativos al profesor hacen referencia a la participación consciente, autónoma y de iniciativa propia del docente en el proceso de evaluación.

Además de lo anterior se considera también importante el factor reglamentario en el ámbito gubernamental el cual hace referencia a los lineamientos generales que legalizan la evaluación de los docentes.

Estas características permiten realizar un proceso de evaluación donde tanto la institución como los docentes tienen un conocimiento completo y concertado de qué se evalúa y cómo se evalúa lo que permite una participación consciente en la evaluación del personal docente, es decir el modelo de evaluación utilizado está

en relación con las experiencias de los docentes y sus expectativas siendo aceptada y validada por todos.

La retroalimentación de los resultados de la evaluación, es decir, el manejo que se hace de los resultados en relación con su tratamiento, forma de representación y comunicación son muy importantes para que la evaluación cumpla con sus funciones, en la medida que estos presenten dichas características adquiriendo un mayor nivel de significado en el personal docente.

Es difícil conseguir un sistema de evaluación objetivo en la educación porque la enseñanza no es simplemente la aplicación técnica de un conjunto de procedimientos claramente definidos para actuar ante problemas claros y predecibles. En lugar de ello, la enseñanza implica el ejercicio de la razón para soluciones alternativas en situaciones inherentemente inciertas. Lo verdaderamente desarrollador es lograr una evaluación que no desconozca la subjetividad y complejidad de tal proceso, al mismo tiempo que trate de encontrar procedimientos cada vez más objetivos.<sup>39</sup>

Con relación a esto se reconoce la naturaleza subjetiva de la enseñanza lo que se debe tener en cuenta a la hora de diseñar un sistema de evaluación del profesorado teniendo presente que su labor se desarrolla en un ambiente complejo donde cada estudiante tiene diferentes maneras de aprender pero así mismo cada docente debe responder a esas necesidades con unas características de competitividad lo que hace que su valoración de desempeño pueda ser objetiva.

---

<sup>39</sup> **Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente**, Op. Cit. Pág. 56

#### 4.3.5 Toma de decisiones en relación a los resultados de la evaluación

Héctor Valdés Veloz<sup>40</sup>, identifica dos enfoques orientados a la toma de decisiones con relación a los resultados del proceso de evaluación:

El primero consiste en preguntar si existen razones para negar la permanencia de un profesor en la enseñanza. Esta manera de formular el problema constituye el marco en el cual se toma la decisión de despedir a un profesor. Este enfoque negativo hacia la decisión encamina a los evaluadores hasta las deficiencias en el rendimiento del profesor y garantiza que esta clase de profesionales, si se identifican y documentan las causas de su bajo rendimiento, no permanezcan en la docencia.

Este primer enfoque encierra las características de los sistemas de evaluación que generan en el personal docente una idea equivocada respecto a la evaluación, viéndola como una amenaza para su estabilidad laboral.

El segundo enfoque hacia el problema centra la atención en establecer si existen suficientes pruebas que demuestren que el profesor en cuestión es competente en el papel que ha de desempeñar dentro del aula, en el aula y en la sociedad en general. Ayuda a los evaluadores a buscar la eficacia.

---

<sup>40</sup> **VALDÉS**, Veloz Héctor. Op. Cit. Pág. 28

Este enfoque es más probable que cumpla los objetivos en cuanto a la creación de un cuerpo docente de alta calidad. Este, al contrario del primero, no asume que la prueba de deficiencias documentadas sea prueba de la competencia de un profesor, ni asume tampoco que el docente que tenga una etapa insatisfactoria, necesariamente no puede mejorar su desempeño.

El segundo enfoque permite caracterizar las dificultades presentadas en el personal docente y encaminar iniciativas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de enseñanza como estrategia para el desarrollo profesional e institucional.

#### **4.3.6 Sistema**

##### **4.3.6.1 Concepto de sistemas**

“Un Sistema es un conjunto de partes que están integradas con el propósito de lograr un objetivo” <sup>41</sup>. En este sentido, un sistema está conformado por un grupo de elementos o componentes que conectados conjuntamente en forma organizada constituyen el funcionamiento de este, los componentes están afectados al estar en el sistema y el comportamiento de éste cambia si lo abandonan.

##### **4.3.6.2 Concepto de sistemas de información**

Los grandes volúmenes de información que se generan a diario en el mundo han obligado al ser humano a crearse estrategias que le faciliten la organización y

---

<sup>41</sup> Disponible en <http://www.geocities.com/elplanetamx>. Sistemas de Información

procesamiento de datos y a su vez le ayuden a la toma de decisiones, este es el caso de los sistemas de información considerados herramientas de gran utilidad al momento de llevar a cabo este tipo de tareas. Es así entonces que a nivel general “un Sistema de Información es el conjunto de personas, datos, procesos y procedimientos que funcionan articulados y que buscan facilitar y apoyar la toma de decisiones así como las distintas actividades orientadas al desarrollo de la organización” <sup>42</sup>.

Las herramientas computacionales son un elemento importante al momento de implementar un Sistema de Información, debido a su gran capacidad de almacenamiento, velocidad de procesamiento y facilidad de manejo, mejorando la eficacia y efectividad del sistema.

#### **4.3.7 Elementos de un sistema de información**

Un Sistema de Información está formado por una serie de elementos que integrados permiten su óptimo funcionamiento y el adecuado tratamiento de los datos.

Las *bases de datos*, son “un conjunto de información almacenada en memoria auxiliar que permite acceso directo y un conjunto de programas que manipulan esos datos” <sup>43</sup>. La información contenida de las bases de datos se caracteriza por

---

<sup>42</sup> **MONTILLA**, Moreno Isaías. *ibid*

<sup>43</sup>. **TREJO**, Martínez Janhil Aurora .Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad Ciudad de México. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos11/basda/basda.shtml>

ser estructurada, organizada e interrelacionada, cuya función principal es mantener la integridad de los datos, entendiéndose esta como la correspondencia entre la realidad y el contenido de la base de datos.

Los *programas de aplicación*, son las herramientas a través de las cuales se crea la interfaz usuario máquina para la utilización del sistema y que harán que los datos de entrada sean procesados correctamente y generen los resultados que se esperan.

Los *dispositivos físicos*, constituidos por los computadores y demás equipos necesarios para el óptimo funcionamiento del sistema. De acuerdo al tipo de sistema de información que se implemente el requerimiento de equipos varía.

Los *datos o información fuente* que son introducidos en el sistema, son todas las entradas que necesita el sistema de información para generar como resultado la información que se desea.

El *personal* que desarrolla y utiliza el sistema, constituyen un elemento fundamental ya que son los que modelan determinados procesos de la realidad y mantienen el contacto directo con el sistema.

## **4.3.8 Teoría general de los sistemas de información**

### **4.3.8.1 Procesos básicos**

#### **4.3.8.1.1 Entrada**

“La entrada es el proceso mediante el cual el Sistema de Información toma los datos que requiere para procesar la información” <sup>44</sup> . Esta tarea es la que conecta al sistema con la realidad de la organización o institución, la cual debe ejecutarse teniendo en cuenta varios aspectos como son, el control de la calidad de los datos de entrada, evitando retrasos, errores en los datos, pasos adicionales, logrando así mantener la sencillez en el proceso para facilitar la utilización a los usuarios finales.

#### **4.3.8.1.2 Almacenamiento**

El almacenamiento de la información es una de las actividades fundamentales de los sistemas de información pues a través de esta propiedad el sistema puede acudir a la información antes guardada. Es durante este proceso que se inicia la utilización de las bases de datos en donde se generan archivos que a su vez son almacenados en medios físicos como disco duros, memorias y demás medios de almacenamiento.

---

<sup>44</sup> Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos7/sisinf/sisinf.shtml>

#### **4.3.8.1.3 Procesamiento**

El procesamiento de datos es la capacidad que tiene el sistema de realizar los procedimientos necesarios para la entrega de resultados cuya característica o valor agregado de las herramientas computacionales es la velocidad con la que este proceso se lleve a cabo. Es decir, es la capacidad del sistema de información para efectuar cálculos de acuerdo con una secuencia de operaciones preestablecida. Estos cálculos pueden efectuarse con datos introducidos recientemente en el sistema o bien con datos que están almacenados<sup>45</sup>.

#### **4.3.8.1.4 Salida**

La salida o entrega de resultados en un sistema de información es la capacidad de mostrar la información ya procesada a los usuarios de forma impresa o en pantalla. Estos resultados dentro del sistema en sí se dan a través de la generación de informes, consultas o documentos especiales que se originen en este momento del proceso. La salida de información también puede darse como una opción de almacenamiento en algún dispositivo: memorias, discos duros, discos flexibles, etcétera.

Es importante aclarar que la salida de un sistema de información puede constituir la entrada a otro sistema de información o módulo<sup>46</sup>.

---

<sup>45</sup> Disponible en [www.monografias.com](http://www.monografias.com), ibid pág. 66

<sup>46</sup> Disponible en [www.monografias.com](http://www.monografias.com), ibid. pág. 66

#### **4.3.8.2 Contexto del sistema**

El modelado de un sistema de información implica el aislamiento de un proceso de la realidad para su análisis, de modo que el sistema implementado satisfaga las necesidades del entorno en el que se desarrolla, generando una interrelación con el contexto al cual pertenece.

El sistema siempre estará relacionado con el contexto que lo rodea, o sea, el conjunto de objetos exteriores al sistema, pero que influyen decididamente a éste, y a su vez el sistema influye, aunque en una menor proporción, influye sobre el contexto; se trata de una relación mutua de contexto-sistema<sup>47</sup>.

#### **4.3.8.3 Variables**

Todo proceso que se desarrolla en determinado contexto incluye la actuación de variables como consecuencia de la interacción y reacción de los elementos que lo conforman. Dado que dicho proceso es dinámico, suele denominarse como variable a cada elemento que compone o existe dentro del sistema.

No todas las variables tienen el mismo comportamiento sino que, por lo contrario, según el proceso y las características del mismo, asumen comportamientos

---

<sup>47</sup> **LÓPEZ**, Alfredo. Trabajo de Investigación. Teoría general de sistemas. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos/tgralsis/tgralsis.shtml>

diferentes dentro del mismo proceso de acuerdo al momento y las circunstancias que las rodean<sup>48</sup>.

#### **4.3.8.4 Retroalimentación**

La retroalimentación se produce cuando la interacción del usuario con el sistema se da de tal forma que los datos suministrados generan una respuesta para el usuario de acuerdo a sus requerimiento y de igual forma estos se constituyen en datos que nuevamente alimentan al sistema, es decir, la retroalimentación se da cuando las salidas del sistema o la influencia de las salidas del sistema en el contexto, vuelven a ingresar al sistema como recursos o información.

#### **4.3.8.5 Estabilidad**

Un sistema se dice estable cuando puede mantenerse en equilibrio a través del flujo continuo de datos e información.

La estabilidad de los sistemas ocurre mientras los mismos pueden mantener su funcionamiento y trabajen de manera efectiva<sup>49</sup>.

---

<sup>48</sup> **LÓPEZ**, Alfredo. Ibid. Pág. 68

<sup>49</sup> **LÓPEZ**, Alfredo. Op.Cit. Pág. 68

## 4.3.9 Análisis de sistemas

### 4.3.9.1 Concepto de análisis

“Conjunto de hechos, principios y reglas clasificadas y dispuestas de manera ordenada mostrando un plan lógico en la unión de las partes”<sup>50</sup>, con el propósito de lograr un producto que brinde soporte a determinadas actividades satisfaciendo diversas necesidades

Los objetivos básicos para el análisis de los sistemas son:

- *Identificar necesidades*, para lo cual es necesario el reconocimiento de los elementos que componen los procesos del sistema. *Evaluar las expectativas* del usuario final del sistema para establecer su viabilidad.
- *Identificar los recursos necesarios* para la implementación del sistema tanto económicos como tecnológicos y humanos.
- *Identificar y asignar funciones* al hardware, software y al recurso humano.

### 4.3.9.2 Identificación de Necesidades

La identificación de las necesidades constituye el punto de partida de un proyecto de desarrollo de sistemas, en el cual se hace una aproximación al futuro usuario del sistema y/o al representante de la institución u organización, para identificar los requerimientos o las necesidades que debe satisfacer el sistema.

---

<sup>50</sup> **CONCEPCIÓN**, Nova Pedro. Análisis y diseño de sistemas. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos/anaydisis/anaydisis.shtml>

#### **4.3.9.3 Viabilidad del proyecto**

El desarrollo de un proyecto de sistemas implica el análisis de los riesgos que pueden generarse al implementar el sistema.

*La viabilidad económica* establece una relación entre los costos que representa la implementación del sistema y los beneficios obtenidos de su utilización, es así que se evalúa la relación costo-beneficio.

*La viabilidad técnica* determina si el sistema que se pretende desarrollar funciona de acuerdo a los requerimientos, tiene el rendimiento deseado y posee la característica de estabilidad.

#### **4.3.9.4 Especificaciones del sistema**

Las especificaciones del sistema reúne las características de desarrollo, los requerimientos y las funciones que se le asignan a cada uno de los componentes básicos del sistema: software, bases de datos y procedimientos.

#### **4.3.10 Diseño de sistemas**

El diseño de un sistema consiste en la definición detallada de las características, procesos y funciones del sistema mediante la aplicación de un procedimiento específico de modo que se pueda determinar la forma y fases de su desarrollo y aplicación.

*El diseño de los datos* determina la forma de estructurar los datos para su tratamiento dentro del sistema teniendo como base el análisis de la información.

A través del *diseño de la interfaz* se establece la comunicación de los usuarios con el sistema, basándose en la utilización de herramientas y técnicas que faciliten esta interacción. Durante este proceso se debe tener presente la calidad del *diseño de entrada* el cual determina la integridad de los datos que se ingresan al sistema y de los cuales depende la calidad de la salida del sistema.

El *diseño de procedimientos* establece la adecuada aplicación de técnicas que permitan la implementación del sistema en donde se unen elementos del diseño de datos y de la interfaz de acuerdo a su análisis materializando con exactitud los requerimientos del usuario.

El diseño implica la estructuración de todos los requerimientos establecidos en la etapa de análisis de modo que proporciona una completa idea de lo que es el producto final teniendo en cuenta el diseño de datos, la funcionalidad y el comportamiento en su implementación.

#### **4.3.11 Ciclo de vida del software**

El ciclo de vida del software constituye las fases por las cuales se lleva a cabo el desarrollo de un proyecto de ingeniería de software determinando el orden de las etapas involucrada; sin embargo la forma en que se agrupan las actividades de cada fase depende del tipo de producto que se desea obtener de acuerdo a los requerimientos del diseño del software.

Un modelo de ciclo de vida del software estructura y define las etapas principales del desarrollo del software, define la prioridad en que deben ejecutarse estas etapas, ayudando así a administrar el progreso del desarrollo de las actividades y el detalle de sus procesos.

#### **4.3.11.1 Etapas del ciclo de vida del software**

El diseño de un software requiere del desarrollo de una serie de actividades que se dan a través de etapas:

*Expresión de necesidades*, en esta etapa se diagnostican los requerimientos y funciones que debe cumplir el sistema de acuerdo a las necesidades del usuario y de la organización para la cual se diseñará el software, se determina el producto de software. Para esta etapa el analista se basa en los resultados obtenidos a través de la aplicación de las diferentes técnicas de diagnóstico como entrevista, encuesta, observación directa, documentación de la organización, etcétera.

*Especificaciones*, la etapa anterior es el punto de partida para esta etapa en la cual se establece o estructura el sistema que se va a diseñar, teniendo en cuenta que durante el desarrollo del producto pueden surgir nuevos requerimientos para el sistema.

*Análisis*, durante esta etapa se establecen los elementos que intervienen en el sistema, las relaciones entre estos y sus funciones permitiendo definir que tipo de sistema se construirá y su comportamiento.

*Diseño*, la etapa anterior permite visionar que va a hacer el sistema, en esta etapa se determina como va a hacerlo, las herramientas, tipos de bases de datos, lenguaje de programación, hardware y demás elementos necesarios para llevar a cabo la implementación.

*Implementación*, en esta etapa se da inicio a la codificación del software a través del lenguaje de programación y gestor de datos seleccionado en la etapa de diseño.

*Pruebas y validación*, durante esta etapa se busca garantizar que el sistema ha sido desarrollado correctamente y cumple los requerimientos establecidos en etapas anteriores, identificando posibles errores para su corrección.

*Implantación*, es la última etapa del desarrollo de software, es el proceso de instalar equipos o las herramientas necesarias para la ejecución del sistema diseñado. En esta etapa es necesaria la capacitación de los usuarios finales en la utilización con óptimo rendimiento de la aplicación.

#### **4.3.11.2 Modelo cascada**

Este es el más básico de todos los modelos, y sirve como bloque de construcción para los demás modelos de ciclo de vida.

Este modelo plantea que el desarrollo de software se da a través de una

secuencia simple de fases. Cada fase tiene un conjunto de metas bien definidas, y las actividades dentro de una fase contribuyen a la satisfacción de metas de esa fase o quizás a una subsecuencia de metas de la fase.

Los principios básicos que definen el modelo cascada son: planear un proyecto para su desarrollo, definir el comportamiento externo deseado del sistema antes de diseñar su arquitectura interna, documentar los resultados de cada actividad, diseñar un sistema antes de codificarlo.

Las fases que componen un modelo cascada son:

- Análisis de los requisitos del sistema
- Análisis de los requisitos del software
- Diseño preliminar
- Diseño detallado
- Codificación y pruebas
- Explotación y mantenimiento

#### **4.3.11.3 Modelo incremental**

El principio del modelo incremental es construir solo una parte del sistema reservando otros aspectos para niveles posteriores, de modo que el proceso de construcción sea siempre incrementando subconjuntos de requerimientos del sistema.

El desarrollo incremental es compatible con el modelo cascada. El desarrollo incremental no demanda una forma específica de observar el desarrollo de algún otro incremento.

Este modelo tiene como base que al ir desarrollando parte de las funcionalidades se puede determinar los requerimientos planeados y eliminar los errores cometidos en este para los niveles subsiguientes.

Las fases que componen el modelo incremental son:

- Requisitos de software
- Diseño
- Codificación

La construcción cada uno de los módulos que satisfacen los subconjuntos de los requerimientos del sistema cumplen las fases que componen el modelo incremental. Este tiene como fase inicial la determinación de los requisitos del sistema y el mantenimiento se da durante todo el proceso.

#### **4.3.11.4 Modelo prototipado evolutivo**

“Como el modelo de desarrollo incremental, el modelo de desarrollo evolutivo construye una serie de grandes versiones sucesivas de un producto. Sin embargo, mientras que la aproximación incremental presupone que el conjunto completo de requerimientos es conocido al comenzar, el modelo evolutivo asume que los requerimientos no son completamente conocidos al inicio del proyecto<sup>51</sup>”.

En el modelo evolutivo, los requerimientos son cuidadosamente examinados, y sólo esos que son bien comprendidos son seleccionados para el primer

---

<sup>51</sup> Disponible en <http://academicos.cualtos.udg.mx/Informatica/Ceneval2003/Ciclo de Vida del Software.doc>

incremento. Los desarrolladores construyen una implementación parcial del sistema que recibe sólo estos requerimientos.

El sistema es entonces desarrollado, los usuarios lo usan, y proveen retroalimentación a los desarrolladores. Basada en esta retroalimentación, la especificación de requerimientos es actualizada, y una segunda versión del producto es desarrollada y desplegada. El proceso se repite indefinidamente.

Este modelo es compatible con el modelo cascada, el desarrollo incremental y evolutivo puede ser combinado también.

#### **4.3.11.5 Modelo espiral**

El modelo espiral constituye una integración de los modelos de vida cascada y del prototipado agregándole un elemento y es el análisis de los riesgos. En este modelo el desarrollo del producto se da por ciclos, al final de cada ciclo se tiene como resultado un prototipo el cual es presentado al usuario, para así identificar el cumplimiento de los requerimientos iniciales del ciclo, los nuevos requerimientos del usuario, las alternativas para el desarrollo de la siguiente fase y se realiza un análisis de los riesgos de construcción del sistema de modo que se pueda establecer si es conveniente seguir o no con su desarrollo.

Los principios básicos del modelo en espiral son:

*La planificación*, donde se determinan los objetivos, las alternativas y las restricciones del sistema a diseñar.

*El análisis de riesgos*, se analizan las alternativas y se identifican o se resuelven los riesgos del desarrollo del sistema.

*La evaluación del cliente*, donde se valoran los resultados de cada uno de los ciclos en que se desarrolla el producto.

Con el cumplimiento de cada uno de los ciclos de desarrollo se tiene como resultado una nueva versión del software y al final de todos los ciclos el sistema que satisface las necesidades del usuario final.

## 5. CATEGORIZACIÓN

CATEGORÍA PRIMARIA	CATEGORÍA SECUNDARIA	
<b>I</b> <b>ESTRUCTURA DE LA</b> <b>EVALUACIÓN DEL</b> <b>DESEMPEÑO DOCENTE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación por Directivos</li> <li>• Autoevaluación</li> <li>• Evaluación por Estudiantes</li> </ul>	
<b>II</b> <b>SISTEMA DE INFORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratamiento de resultados</li> <li>• Seguimiento planes de mejoramiento</li> <li>• Eficiencia en los procesos</li> </ul>	
<b>III</b> <b>ACTITUD DOCENTE FRENTE</b> <b>A LA IMPLEMENTACIÓN DEL</b> <b>SISTEMA DE INFORMACIÓN</b> <b>COMO APOYO AL PROCESO</b> <b>DE EVALUACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aceptación</li> <li>• Rechazo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fortalezas y/o beneficios</li> <li>• Debilidades y/o desventajas</li> </ul>

## **6. DISEÑO METODOLÓGICO**

### **6.1 TIPO DE ESTUDIO**

Para realizar esta investigación el tipo de estudio que se utilizará es el estudio de caso porque se trabajará con un grupo humano específico ya establecido como es la comunidad docente de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería realizando una caracterización de los lineamientos generales que intervienen en el proceso de evaluación de docentes, lo que generará una propuesta para el diseño e implementación de un sistema de información como apoyo al modelo de evaluación del desempeño docente planteado por el ministerio de educación nacional, estudiando durante su implementación el comportamiento que se genera en los individuos implicados en la investigación.

### **6.2 MÉTODO**

El método a utilizar para realizar esta investigación es el descriptivo puesto que nos aproximaremos a la realidad para estudiar las características y rasgos de comportamiento de la comunidad docente de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería relacionados con un fenómeno complejo como es la evaluación de desempeño docente y la forma que tomarán los resultados de dicho estudio es la descripción de esa realidad.

### **6.3 LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

La línea de investigación del programa de Licenciatura en Informática Educativa y Medios Audiovisuales en la cual se enmarca el desarrollo del presente trabajo de grado es:

“Modelamiento de Sistemas Informáticos y Telemáticos para la Simulación de Procesos en organizaciones Educativas, Comerciales, Industriales y Gubernamentales”.

### **6.4 POBLACIÓN Y MUESTRA**

#### **6.4.1 Población**

La población para el presente trabajo la componen todos los integrantes de la comunidad educativa de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería como son los docentes, directivos y estudiantes.

#### **6.4.2 Muestra**

La muestra con la cual se desarrolló el presente trabajo está constituida por 2 directivos docentes, los docentes y estudiantes de grado 10 y 11 de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería del presente año académico 2005.

## **6.5 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

### **6.5.1 Encuestas**

Se aplicó una encuesta a los 4 Directivos docentes de la Institución con el objetivo de determinar la forma como se ha venido desarrollando la evaluación del desempeño de los docentes, el significado que tiene para la Institución la Evaluación de desempeño, la posición frente a la actual evaluación planteada por el Ministerio, las técnicas utilizadas para el desarrollo del proceso, el tratamiento de la información y los elementos que deberían considerarse para una evaluación contextualizada.

Se aplicó una encuesta a 16 docentes de la Institución con el objetivo de determinar la actitud de los docentes frente a la evaluación del desempeño, el significado que tiene para ellos la evaluación docente y los aspectos que ellos consideran se le deben mejorar de la actual evaluación de desempeño.

### **6.5.2 Entrevista**

La entrevista constituyó una técnica aplicada a la Rectora de la Institución como base para establecer los aspectos a considerar en el diseño la encuesta aplicada a los docentes y directivos docentes de la Institución.

### **6.5.3 Observación directa**

A través de esta técnica se caracterizó la actitud de aceptación o rechazo de los docentes a la evaluación de desempeño, en la fase inicial de la aplicación de las encuestas.

### **6.5.4 Documentación**

Se realizó una revisión de las técnicas y procedimientos planteados por el Ministerio de Educación Nacional en las leyes y decretos para la implementación de la evaluación de desempeño de los docentes de las instituciones de carácter público en Colombia así como de los referentes que a nivel internacional existen sobre evaluación de desempeño docente.

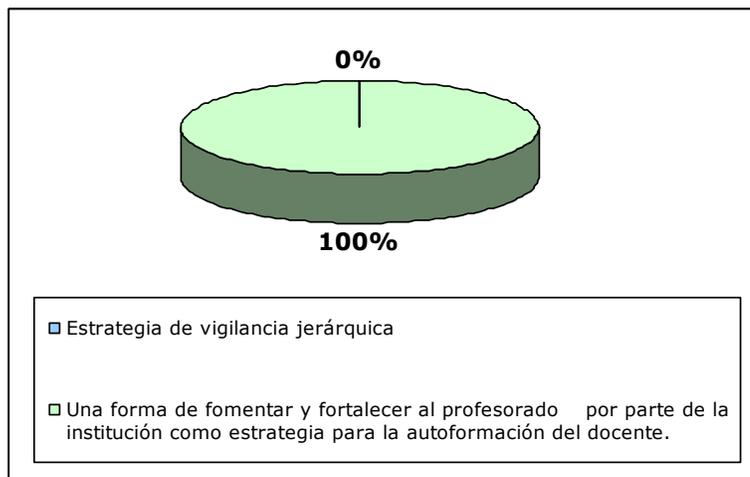
## **6.6 SISTEMATIZACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA APLICACIÓN DE LAS TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Los resultados obtenidos de la aplicación de las encuestas aplicadas a los docentes y directivos docentes de la Institución constituyeron la base para establecer los elementos a considerar en el modelo de evaluación aplicado con el desarrollo del sistema de información.

### 6.6.1 Análisis de resultados encuesta a directivos docentes

A continuación se detallan y analizan los resultados de las encuestas aplicadas a los directivos docentes (Ver anexo 1):

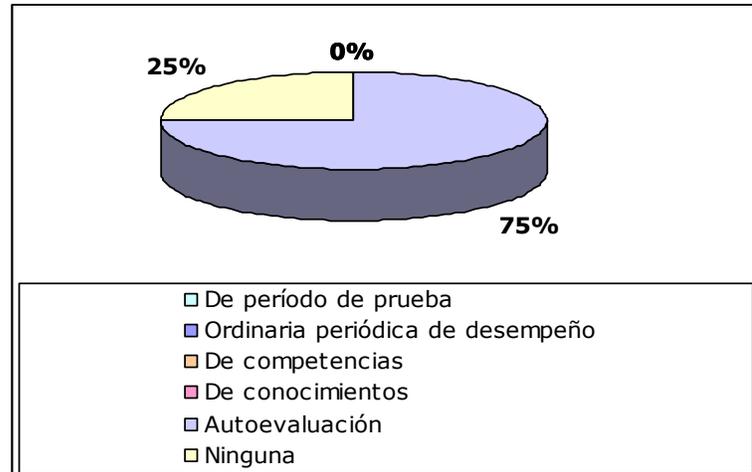
¿Para usted qué significado tiene la evaluación de docentes en la institución?



**Gráfico 8. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 1**

Para todos los directivos docentes, la evaluación de docentes de la Institución es considerada una forma de mejorar los procesos educativos a través de la cualificación del docente.

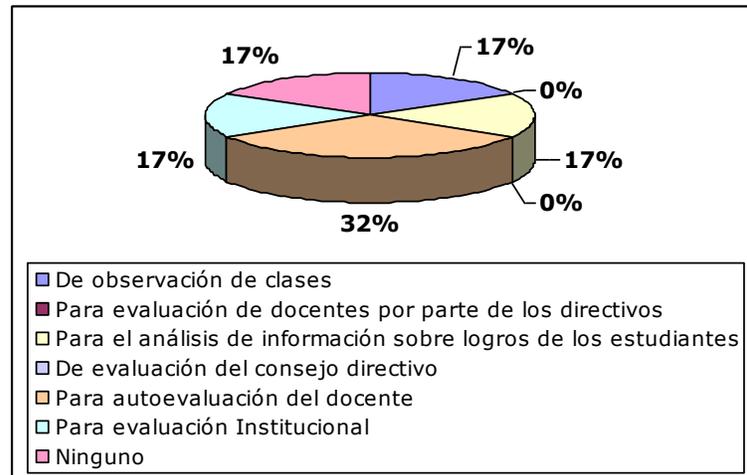
¿Qué tipos de evaluaciones se aplicaban a los docentes de la institución?



**Gráfico 9. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 2**

Del resultado de esta pregunta se puede deducir que la evaluación de docentes en la Institución no era un proceso claro y organizado teniendo en cuenta que existen diferentes conceptos sobre el tipo de evaluación que era aplicada, para la mayoría, el 75 %, era la autoevaluación, para el resto no existía ningún tipo de evaluación.

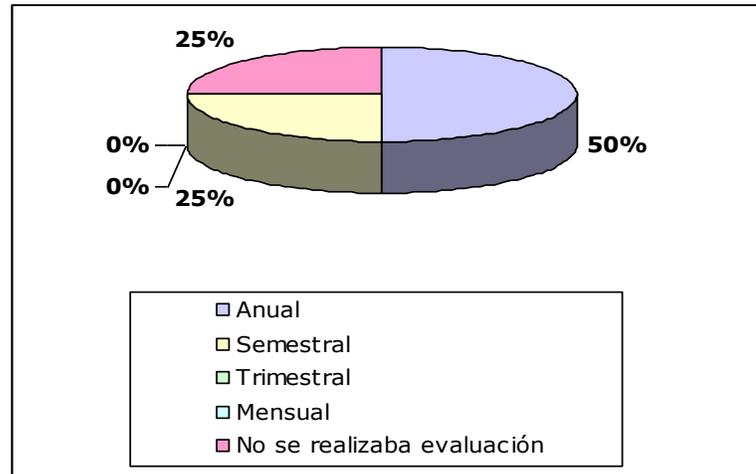
¿Qué instrumentos de evaluación se aplicaban?



**Gráfico 10. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 3**

En la Institución no se realizaba evaluación de los docentes por parte de los directivos, los docentes hacían su propia evaluación teniendo en cuenta solamente el rendimiento de los estudiantes y el análisis de esos logros como una parte de los requisitos de la evaluación institucional. El proceso se realizaba de manera informal de modo que algunos directivos consideran que realmente no se daba la evaluación de docentes.

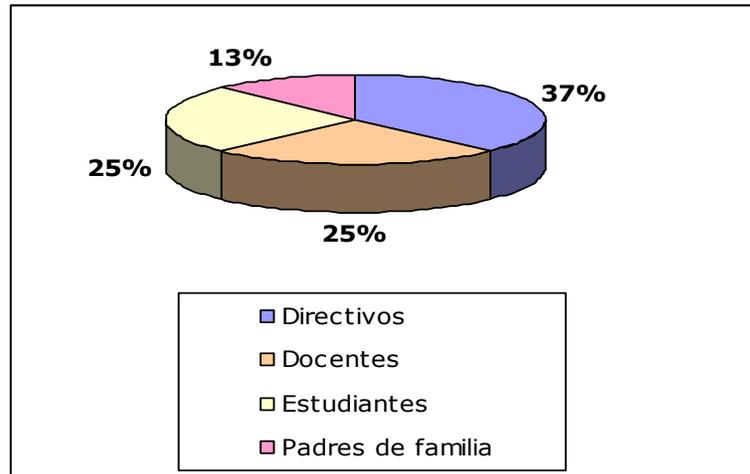
¿Con qué frecuencia se realizaba la evaluación a los docentes?



**Gráfico 11. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 4**

Para algunos Directivos docentes la evaluación a los docentes se daba de forma anual o semestral, mientras que otros simplemente consideran que no se realizaba ningún tipo de evaluación, evidenciándose así la falta de claridad sobre los procesos evaluativos del desempeño de los docentes en la Institución. Los que consideran que sí se efectuaba evaluación toman como base el componente de evaluación de docente de la evaluación institucional en la cual los docentes hacen algunas apreciaciones sobre su desempeño.

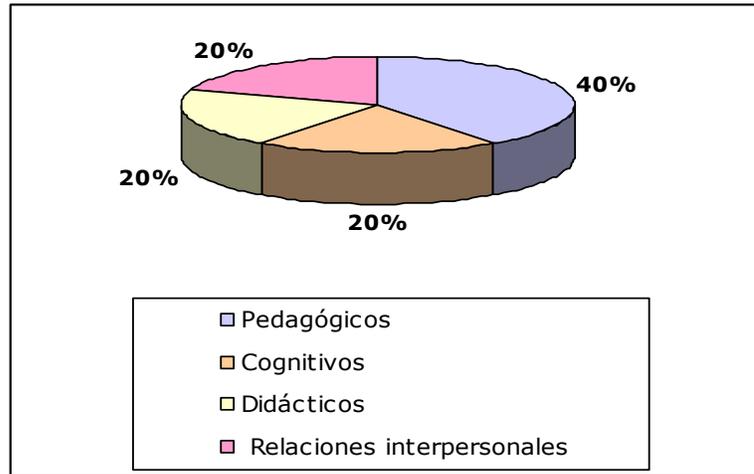
¿Quiénes participaban de la evaluación?



**Gráfico 12. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 5**

Los directivos docentes, docentes, estudiantes y padres de familia participaban de manera informal de la evaluación que realizaba los docentes de su desempeño al no existir estructuras claras de la realización de la evaluación ni criterios de evaluación definidos para su participación.

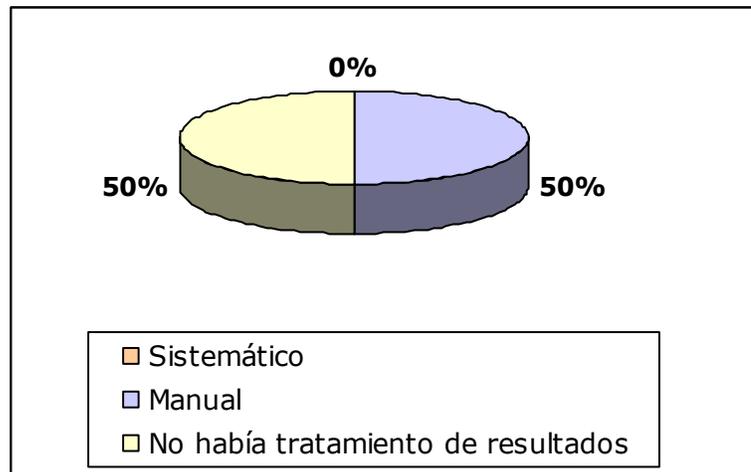
¿Qué aspectos se tenían en cuenta en la evaluación?



**Gráfico 13. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 6**

Para los Directivos docentes se tenían en cuenta en la evaluación del docente en primer lugar los aspectos pedagógicos y en un nivel siguiente los aspectos cognitivos, didácticos y de relaciones interpersonales.

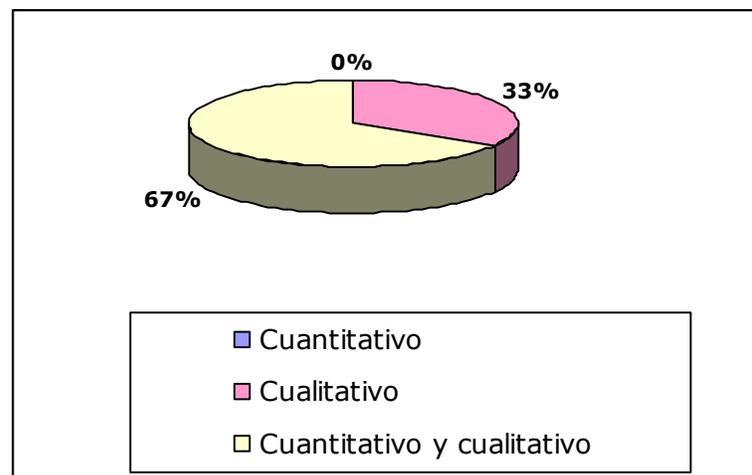
¿Cómo era el tratamiento de los resultados de la evaluación?



**Gráfico 14. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 7**

Para los directivos docentes el tratamiento de los resultados obtenidos de la evaluación a los docentes era de forma manual o no se le daba ningún tipo de tratamiento. Es así que no se tenían criterios y lineamientos claros acerca de la evaluación de los docentes y de las técnicas de recolección y tratamiento de la información. Al no realizar un tratamiento adecuado de los resultados de la forma de evaluación que se aplicaba, no era posible determinar o caracterizar el nivel en el cual se encontraban los docentes de la Institución y así mismo establecer mecanismos para mejorar las falencias encontradas.

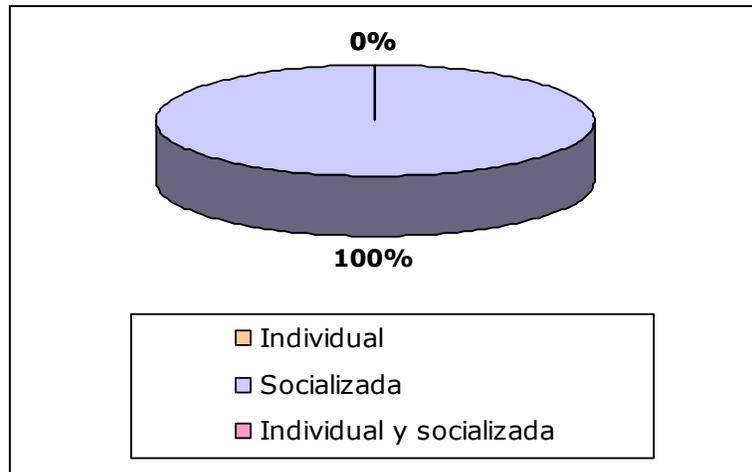
¿Qué tipo de resultados arrojaba la evaluación?



**Gráfico 15. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 8**

Para los Directivos docentes de la Institución los resultados que se obtenían de las formas de evaluación empleadas por el docente eran tanto cualitativos como cuantitativos, pero teniendo en cuenta que a estos resultados no se le daba ningún tipo de tratamiento era muy difícil determinar la estructura de estos resultados y como influían realmente esta evaluación en el docente y en su desarrollo profesional.

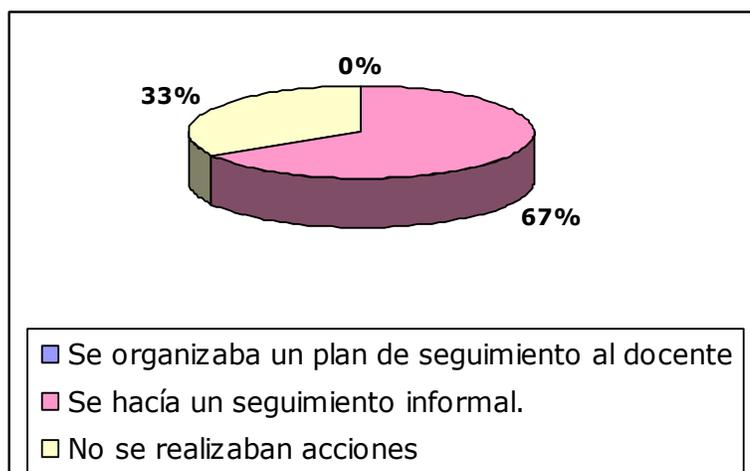
¿Cómo era la comunicación de los resultados de la evaluación?



**Gráfico 16. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 9**

Al realizarse una evaluación informal del docente, enfatizada en la autoevaluación, los resultados eran manejados de forma socializada al momento de realizar la evaluación institucional como un requisito a cumplir por parte de la Institución.

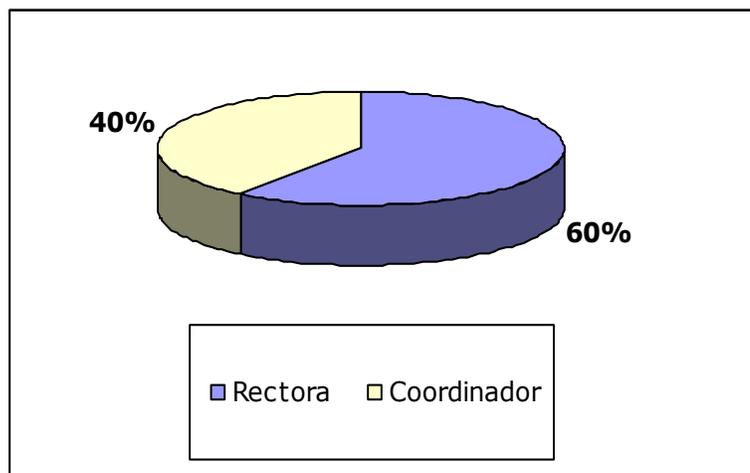
¿Qué acciones se realizaban de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación



**Gráfico 17. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 10**

A los resultados obtenidos de la evaluación del docente no se le daba ningún tipo de tratamiento por lo cual no era fácil determinar los aspectos puntuales en los cuales los docentes de la Institución presentaban algún tipo de falencias, es así que el seguimiento que se le realizaba a estos resultados era de carácter informal o simplemente no se daba, sin determinar realmente los aspectos a mejorar, las estrategias a utilizar ni las técnicas que permitirían realizar el seguimiento a dichos aspectos.

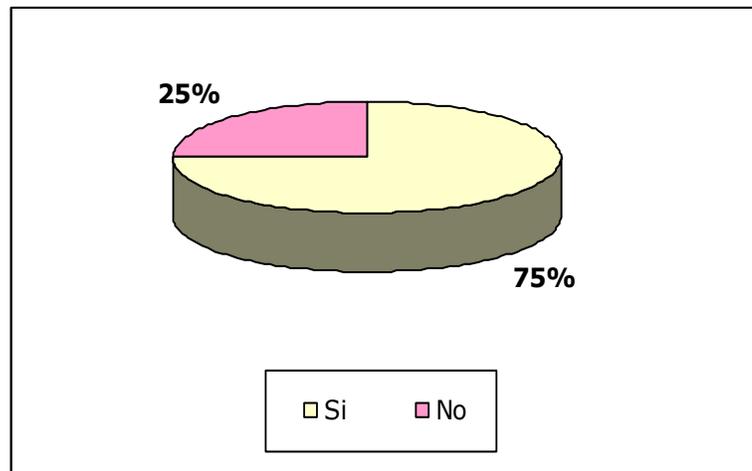
Al realizar algún seguimiento al docente luego de la evaluación, ¿quién lo hacía?



**Gráfico 18. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 11**

Teniendo en cuenta que tanto la evaluación como el tratamiento de los resultados se daba de forma informal en la Institución, al momento de realizar algún tipo de seguimiento este era realizado por la Rectora. Es preciso decir que si no se daba en la Institución un proceso real de evaluación el seguimiento que podría realizar en algún momento la Rectora era sin lineamientos claros o aspectos del desempeño específicos a considerar.

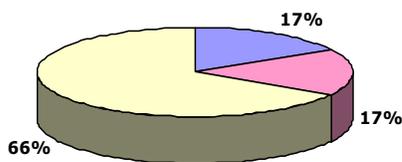
¿Está de acuerdo con la forma actual de evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional?



**Gráfico 19. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 12**

Los directivos docentes manifiestan estar de acuerdo con la forma de la actual evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional, de modo que se pueda desarrollar un proceso real de evaluación de los docentes de la Institución y por ende buscar el mejoramiento de la calidad de los procesos educativos que en ella se desarrollan.

Para usted, ¿qué significado tiene la actual evaluación aplicada por el MEN?

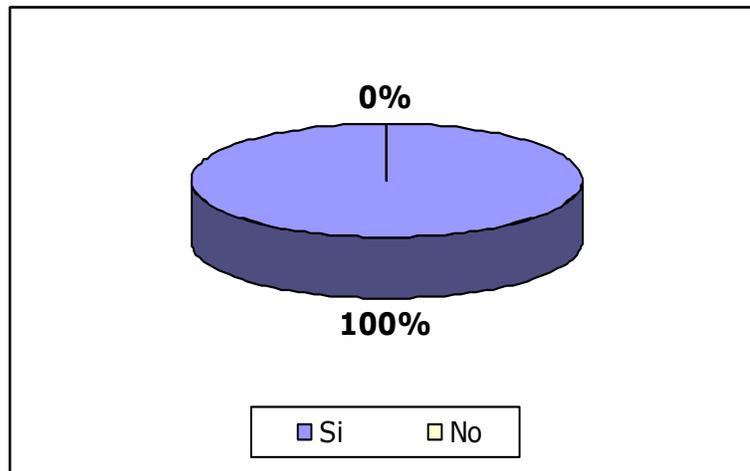


- a) Una forma de fortalecer la calidad educativa a través del seguimiento permanente del ejercicio docente.
- b) Una forma de verificar por parte de la comunidad educativa y del gobierno que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educati
- c) Una forma de conducir a la sanción y no al fortalecimiento de la profesión docente. Un forma de responsabilizar exclusivamente a los docentes y directivos docentes de la calidad de la educación. Una amenaza laboral

### Gráfico 20. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 13

De acuerdo a los resultados anteriores y las respuestas de los Directivos en esta pregunta, es evidente que sí están de acuerdo en que se aplique la evaluación a los docentes y directivos docentes pero no con las medidas o sanciones que plantea el Ministerio de acuerdo a los resultados no satisfactorios de la evaluación.

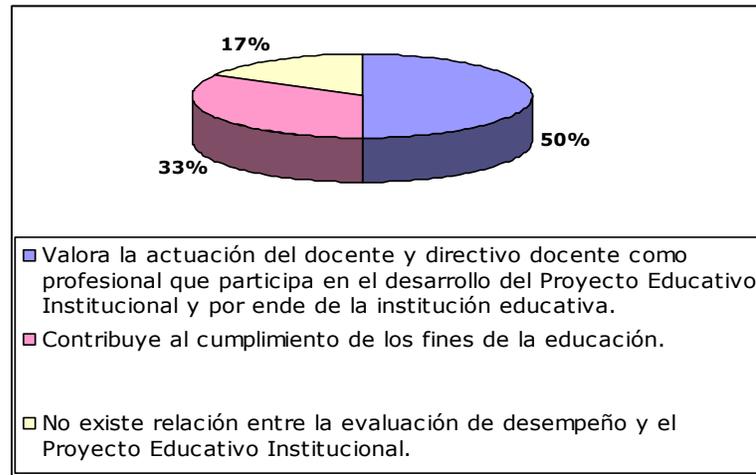
¿Considera usted que los estudiantes y padres de familia deben participar de la actual evaluación docente?



**Gráfico 21. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 15**

Los directivos docentes están completamente de acuerdo en que los estudiantes y padres de familia participen activamente de la evaluación al ser estos miembros muy importantes de la comunidad educativa, en especial los estudiantes los cuales mantienen contacto directo con el docente en el ejercicio de su profesión.

¿Cómo se fundamenta la actual evaluación de los docentes en relación con el proyecto educativo institucional (PEI)?

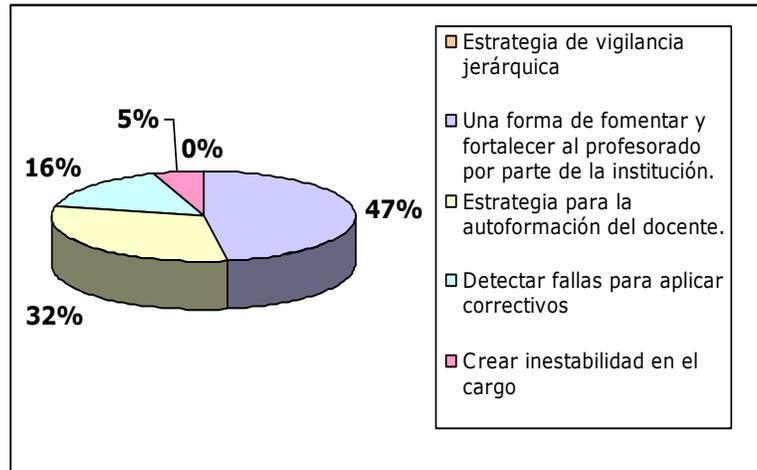


**Gráfico 22. Encuesta Directivos Docentes: Pregunta 16**

Para los directivos docentes la actual evaluación planteada por el Ministerio de Educación Nacional permite, entre otros aspectos, valorar la participación del docente en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional en la medida en que su desempeño y el mejoramiento de sus debilidades propenden por el crecimiento de la comunidad educativa en general y así de la Institución.

## 6.6.2 Análisis de resultados encuesta a docentes

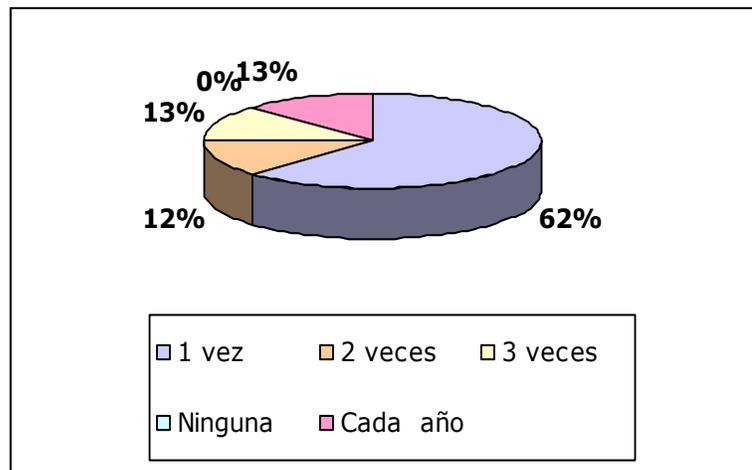
¿Para usted qué significado tiene la evaluación de docentes en la institución?



**Gráfico 23. Encuesta Docentes: Pregunta 1**

Para los docentes, igual que para los directivos docentes, la evaluación de desempeño se considera una forma de aportar al crecimiento institucional en la medida en que se fortalece al personal docente en su autoformación.

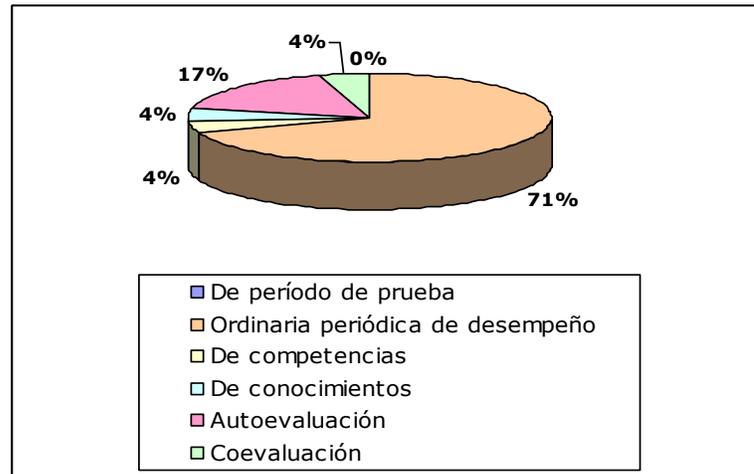
Del tiempo que lleva en la institución ¿Cuántas veces ha sido evaluado?



**Gráfico 24. Encuesta Docentes: Pregunta 2**

Los docentes manifiestan que realmente en la Institución no se realiza una evaluación del docente a través de unos procedimientos y técnicas evaluadas y establecidas, teniendo en cuenta que la frecuencia de la evaluación que ellos expresan no es superior a 3 en todo el tiempo que llevan de servicio en la Institución.

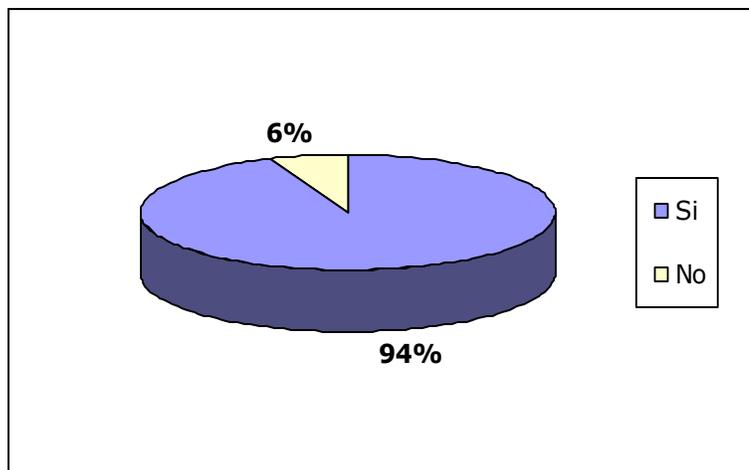
¿Qué tipo de evaluaciones le han aplicado?



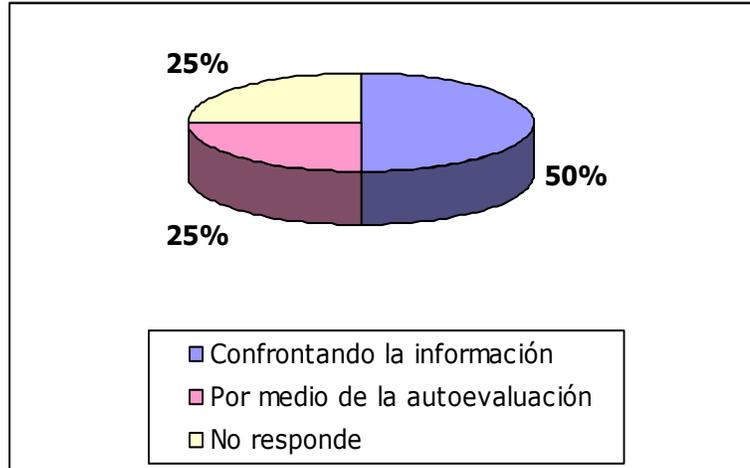
**Gráfico 25. Encuesta Docentes: Pregunta 3**

Los docentes manifiestan que se le han aplicado la evaluación ordinaria periódica de desempeño, aquí hay que tener en cuenta la poca frecuencia con la que se ha realizado este tipo de actividades en la Institución.

¿Ha participado de su evaluación?



¿De qué forma?



#### 26. Encuesta Docentes: Pregunta 4

Al ser la autoevaluación del docente una de las formas de evaluación más empleadas en la Institución, los docentes manifiestan en su mayoría que sí han participado de esta.

¿Cómo eran comunicados los resultados?

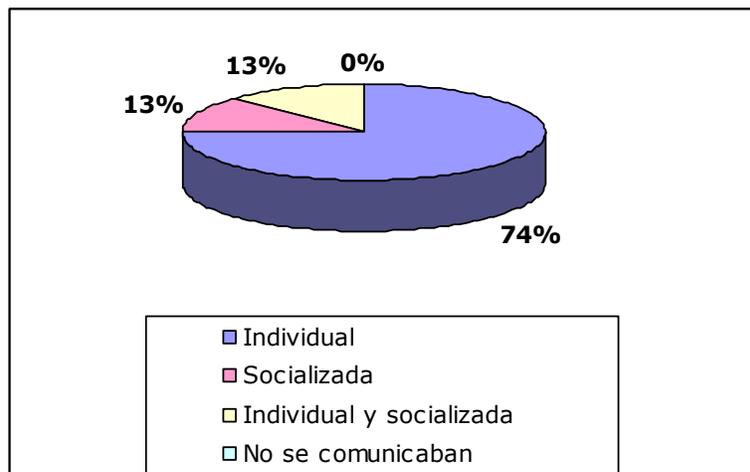
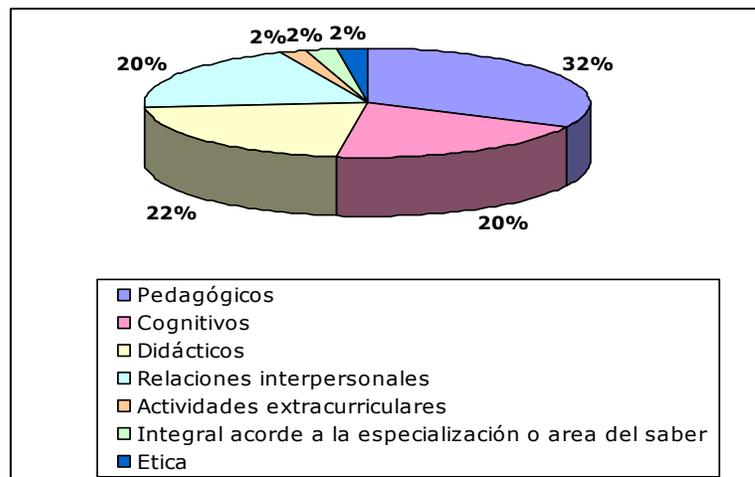


Gráfico 27. Encuesta Docentes: Pregunta 5

De acuerdo a la apreciación de los docentes los resultados se manejaban de forma individual, teniendo en cuenta que cada docente hacía su autoevaluación tomando como principal indicador los logros de sus estudiantes, entre otros aspectos.

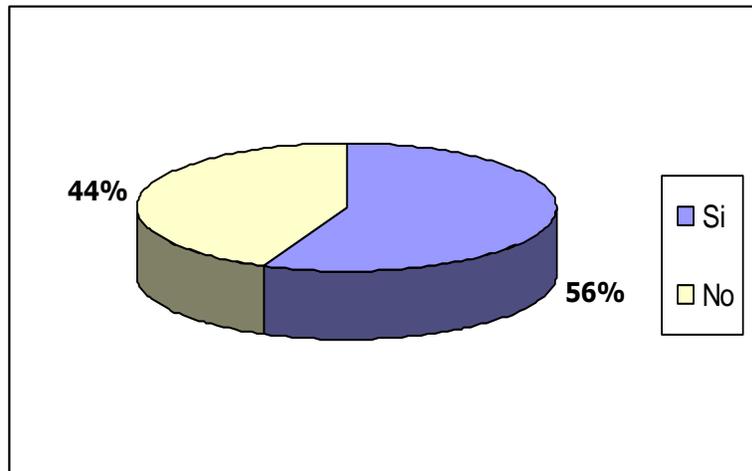
¿Qué aspectos considera usted que se deben tener en cuenta en la evaluación?



**Gráfico 28. Encuesta Docentes: Pregunta 6**

Los docentes de la Institución establecen que los principales elementos a considerar en la evaluación son los pedagógicos y los didácticos, seguidos a su vez de los cognitivos y las relaciones interpersonales. Es así que los docentes consideran que el principal aspecto que se debe evaluar en un docente es su acción pedagógica.

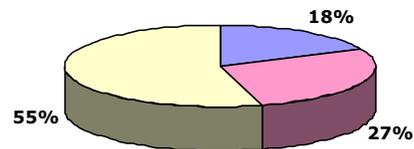
¿Está de acuerdo con la forma de la actual evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional?



**Gráfico 29. Encuesta Docentes: Pregunta 7**

A diferencia de los directivos docentes que en su mayoría están de acuerdo con la actual evaluación, las opiniones de los docentes en cuanto a la forma de la actual evaluación planteada por el Ministerio de Educación Nacional están divididas; un poco más de la mayoría esta de acuerdo mientras que el resto no lo está.

Para usted, ¿qué significado tiene la actual evaluación aplicada por el MEN?

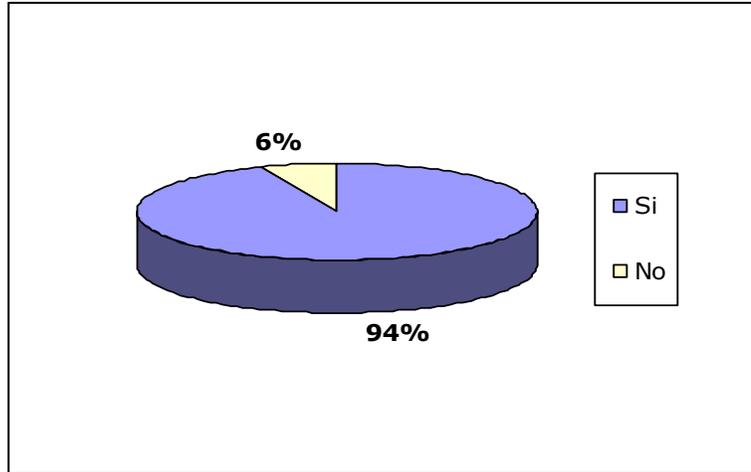


- Una forma de fortalecer la calidad educativa a través del seguimiento permanente del ejercicio docente.
- Una forma de verificar por parte de la comunidad educativa y del gobierno que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educativo
- Una forma de conducir a la sanción y no al fortalecimiento de la profesión docente. Un forma de responsabilizar exclusivamente a los docentes y directivos docentes de la calidad de la educación. Una amenaza laboral

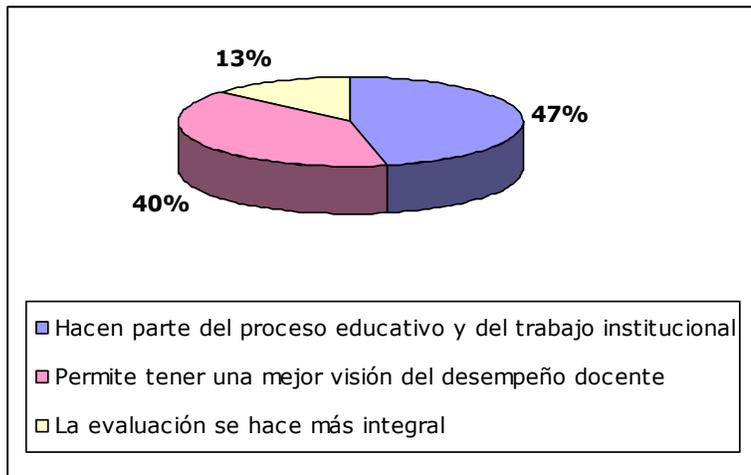
### Gráfico 30. Encuesta Docentes: Pregunta 8

Al igual que los directivos docentes, los docentes de la Institución no están de acuerdo con las medidas o sanciones que plantea el Ministerio de acuerdo a los resultados no satisfactorios de la evaluación. La falta de una cultura de la evaluación y el temor a las sanciones que teniendo en cuenta los resultados negativos puedan aplicarse, generan en los docentes y en los directivos docentes una actitud prevenida frente a estos procesos de evaluación.

¿Considera usted que los estudiantes y padres de familia deben participar de la actual evaluación docente?



¿Por qué?

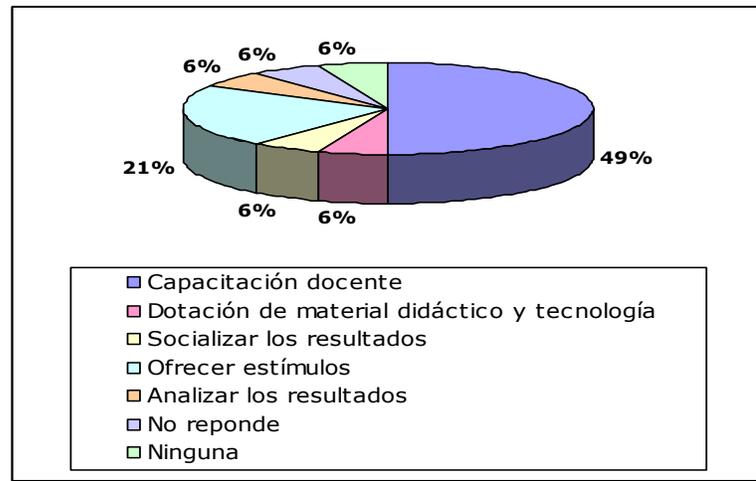


**Gráfico 31. Encuesta Docentes: Pregunta 10**

Los docentes, al igual que los directivos docentes, están de acuerdo en que los estudiantes y padres de familia participen de la evaluación al considerar que ellos hacen parte del proceso educativo y sus aportes a la evaluación permitiría tener una mejor visión del desempeño del docente. La participación de los estudiantes

en los procesos evaluativos constituiría un nuevo componente muy importante para la implementación de algún sistema de evaluación.

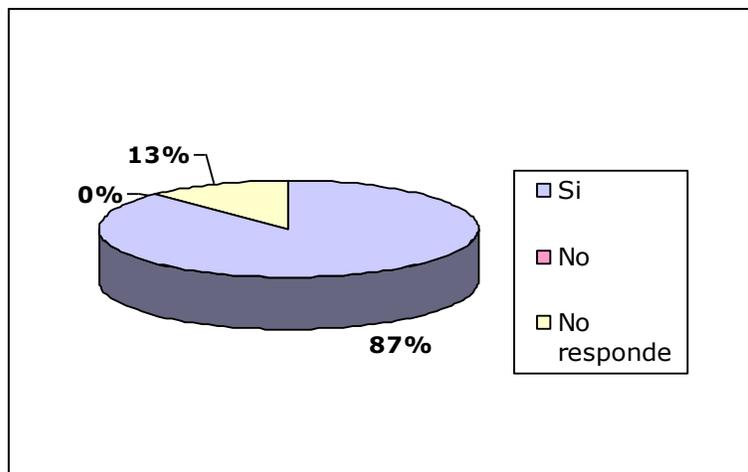
¿Qué acciones considera usted se deberían realizar de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación docente?



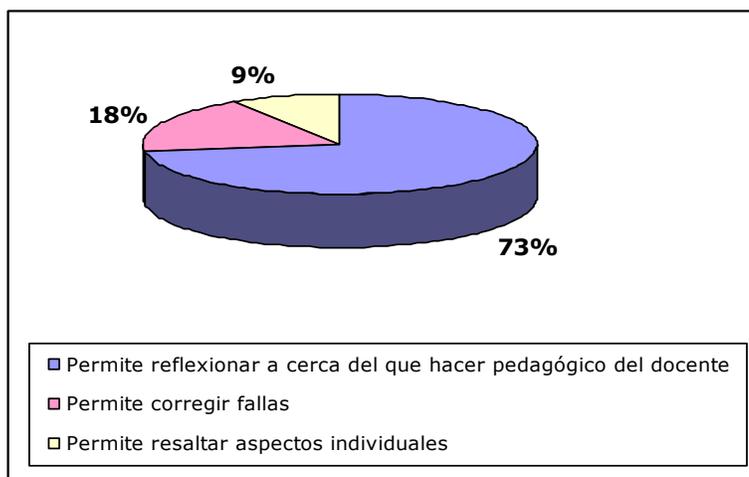
**Gráfico 32. Encuesta Docentes: Pregunta 11**

Para los docentes la mejor acción que se puede realizar de acuerdo a los resultados obtenidos de un proceso de evaluación es la capacitación del docente lo que contribuiría al mejoramiento de la calidad de su acción, al tiempo que se le ofrezcan estímulos para su crecimiento.

¿Considera importante que en la evaluación docente se incluya un formato de autoevaluación?



¿Por qué?



**Gráfico 33. Encuesta Docentes: Pregunta 12**

Para los docentes es muy importante que se pueda incluir en la actual evaluación que propone el Ministerio una forma de autoevaluación organizada mediante un formato que le permita al docente reflexionar sobre su propia acción y sobre las formas en que podría corregir las fallas que tiene como profesional.

## **7. ANÁLISIS Y DISEÑO DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN *EVALDOC***

### **7.1 Descripción del sistema actual**

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de información, se puede describir que en la Institución no se daba un proceso de evaluación estructurado, organizado y constante por lo que los docentes no tenían claro los tipos de evaluaciones que se les aplicaban no existiendo criterios ni instrumentos definidos que permitieran establecer claramente quienes participaban de la evaluación siendo un poco más frecuente la participación del docente.

El tratamiento de los resultados obtenidos de la evaluación a los docentes era de forma manual o no se le daba ningún tipo de tratamiento. Es así que no se tenían criterios y lineamientos claros acerca de las técnicas de recolección y tratamiento de la información. Al no realizar un tratamiento adecuado de los resultados de la forma de evaluación que se aplicaba, no era posible determinar o caracterizar el nivel en el cual se encontraban los docentes de la Institución y así mismo establecer mecanismos para mejorar las falencias encontradas.

Los resultados obtenidos de la evaluación del docente no se le daba ningún tipo de tratamiento por lo cual no era fácil determinar los aspectos puntuales en los cuales los docentes de la Institución presentaban algún tipo de falencias, es así que el seguimiento que se le realizaba a estos resultados era de carácter informal o simplemente no se daba, sin determinar realmente los aspectos a mejorar, las

estrategias a utilizar ni las técnicas que permitirían realizar el seguimiento a dichos aspectos.

La evaluación planteada por el Ministerio de Educación Nacional en su primera aplicación en la institución a finales del año 2003 constituye una línea de base para la optimización de los procesos de evaluación de modo que se pueda propiciar un proceso real de evaluación de los docentes de la Institución y por ende buscar el mejoramiento de la calidad de los procesos educativos que en ella se desarrollan.

## **7.2 Modelo de procesos del sistema actual**

En el proceso de evaluación del desempeño, se realizan entrevistas entre el directivo (evaluador) y el docente (evaluado) con el propósito de notificar la evaluación del docente, definir el plan de desarrollo profesional mediante la adquisición de unos compromisos y hacer seguimiento a estos. Los directivos docentes realizan las entrevistas de seguimiento del logro de las metas acordadas, con una frecuencia al menos semestral que quedan registradas de forma manual en un instrumento diseñado para tal fin.

Los responsables de la evaluación del desempeño efectúan observaciones periódicas y sistemáticas de la actividad del evaluado en los diferentes espacios de la institución en el transcurso del año lectivo. Realizan reuniones periódicas de trabajo con los docentes y tienen en cuenta las observaciones de los diferentes integrantes de la comunidad educativa.

Uso del resultado de la evaluación de desempeño. El resultado de la evaluación de desempeño está destinado al diseño de planes de mejoramiento profesional e institucional y a la determinación de los objetivos frente a los logros educativos de los estudiantes

### **7.3 Elementos considerados para el diseño e implementación del Sistema de Información de acuerdo a la información recolectada**

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de información, los elementos considerados para el diseño e implementación del sistema de información de evaluación del desempeño docente como apoyo al modelo de evaluación planteado por el Ministerio de Educación Nacional son:

- Desarrollar la evaluación de docentes de una forma organizada, sistematizada con la participación de los miembros de la comunidad educativa como son: los docentes, directivos y estudiantes.
- Realizar un tratamiento de los resultados de la evaluación que permita determinar los aspectos del desempeño en los cuales los docentes presentan falencias.
- Diseñar el sistema de Información de modo que permita realizar evaluaciones en diferentes períodos del año, cuantos sean necesarios de acuerdo a las condiciones del contexto de la Institución.

- Permitir a través del sistema de información que los docentes y los directivos establezcan compromisos para la superación de las dificultades que tiene el docente en aspectos específicos de su desempeño.
- Establecer en el sistema de información opciones que le permitan al directivo docente realizar un seguimiento de los compromisos adquiridos por los docentes en cada uno de los períodos en que se realice evaluación.
- Generar consultas e informes de los resultados de la evaluación de los docentes, sus compromisos, seguimientos, recomendaciones y observaciones.

#### **7.4 Modelo de ciclo de vida**

Para la obtención del producto final de software *EVALDOC* se realizaron las actividades a través de las etapas que contiene la utilización de un ciclo de vida de desarrollo de software como son la expresión de necesidades, las especificaciones, el análisis, el diseño, la implementación, pruebas y validación y por último la implantación mediante una prueba piloto.

El ciclo de vida utilizado para el desarrollo del Sistema de Información *EVALDOC* fue el incremental, teniendo en cuenta que inicialmente se establecieron los requerimientos del sistema y luego el desarrollo se realizó por módulos, satisfaciendo en la codificación de cada módulo, un conjunto de los requerimientos del sistema a diseñar. El ciclo de vida incremental maneja dentro de su estructura el desarrollo en cascada, es así que para la implementación de cada módulo de *EVALDOC* se agotaron las fases de análisis, diseño, codificación y pruebas.

Las técnicas de recolección de información aplicadas fueron la encuesta, la entrevista, la observación directa y la documentación. Esta aplicación permitió identificar las falencias de la forma como se realizaba la evaluación de los docentes de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería. Los resultados obtenidos a través de la aplicación de estas técnicas permitieron diagnosticar entonces los requerimientos del sistema y sus funciones de acuerdo a las condiciones del contexto, es así que cumplió con la fase de *expresión de necesidades*.

Teniendo como base los requerimientos establecidos en la fase de expresión de necesidades, se establecieron con gran exactitud las *especificaciones* del sistema a diseñar.

En la fase de *análisis*, teniendo como base las especificaciones del sistema, se establecieron entonces los elementos que intervendrían en él, sus relaciones y comportamiento, haciendo más específicas las funciones de los usuarios: docentes, directivos, estudiantes y su interacción con el sistema.

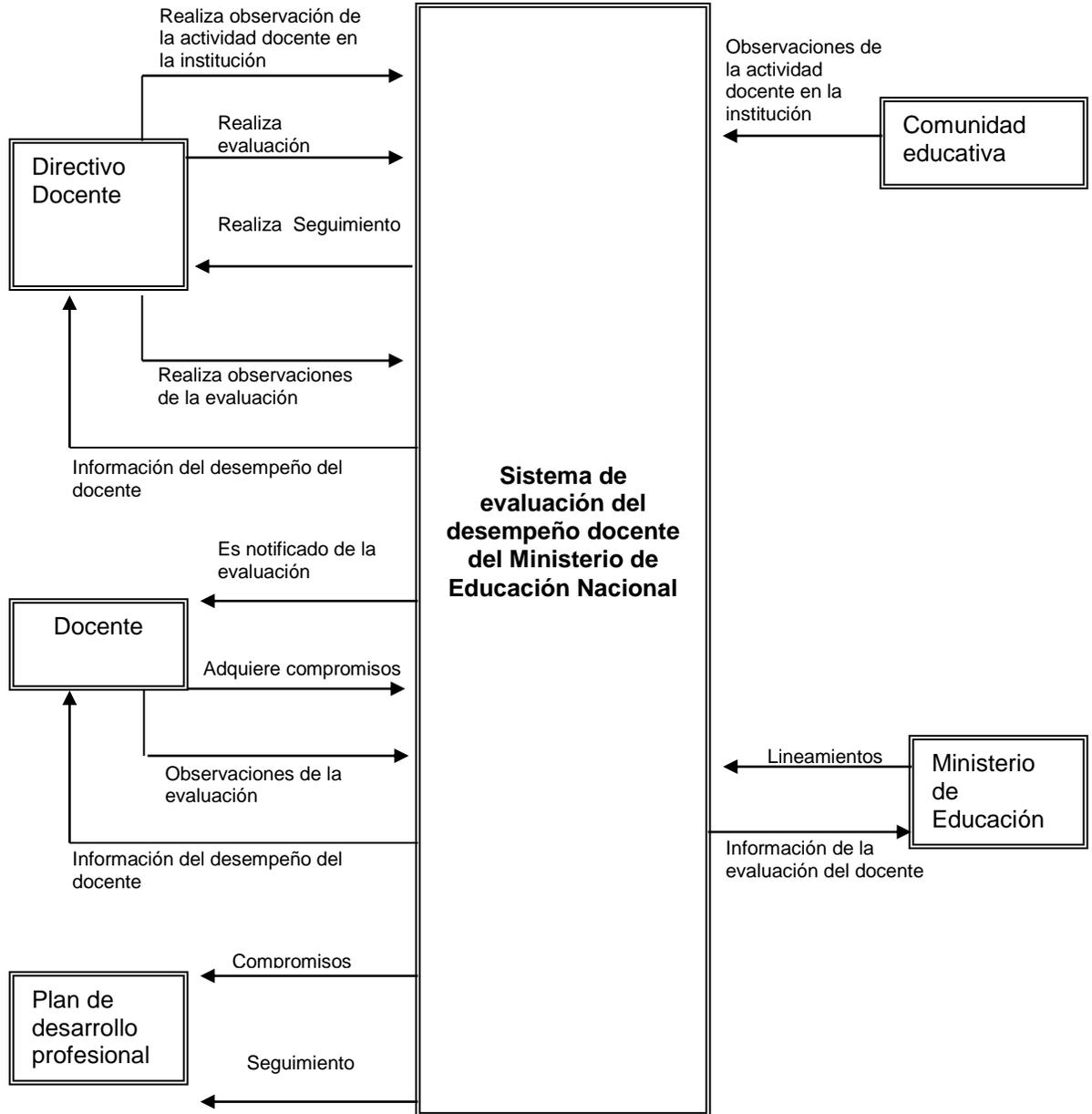
La etapa del *diseño* se enfocó en los siguientes componentes del sistema de información a diseñar: se definieron las estructuras de los datos, los componentes o tablas de la base de datos del sistema, sus relaciones, la forma de entrada de los datos, su almacenamiento, la salida de la información, el detalle procedimental, la herramienta de programación, el gestor de datos. De igual manera se definió la caracterización de la interfaz de usuario teniendo en cuenta las características de sencillez y claridad.

En la fase de *implementación* se desarrolló el sistema de información con la herramienta de programación Borland Delphi y el gestor de datos Database Desktop, de acuerdo a las especificaciones establecidas en el diseño.

Las *Pruebas y validación* se realizaron paralelas y al final de la fase de implementación buscando garantizar que el sistema funcione perfectamente, con un mínimo porcentaje de errores, satisfaciendo los requerimientos para los cuales fue diseñado.

La *Implantación*, se realizó mediante la aplicación de una prueba piloto con los miembros de la comunidad educativa de la Institución Escuela Normal Superior de Montería: Directivos, docentes y estudiantes de los grados 10 y 11.

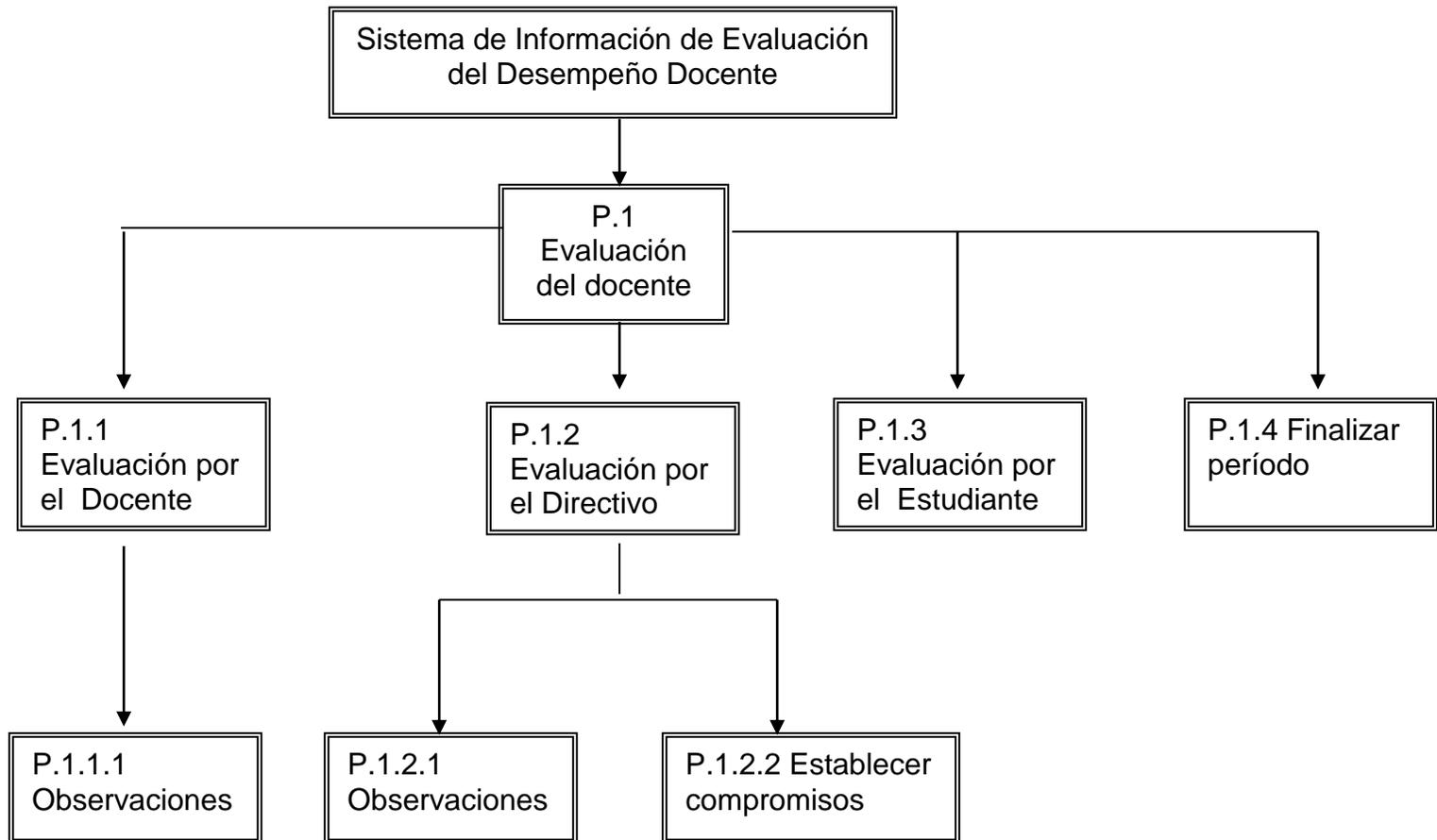
## 7.5 Modelo de contexto



El modelo de contexto define y describe las funciones que se dan en el sistema actual de evaluación del desempeño docente de la Normal teniendo en cuenta las entradas que proporcionan los usuarios del sistema y las salidas que obtienen del procesamiento de esas entradas. Se toma como base para el diseño del sistema EVALDOC.

### **7.6 Modelo de descomposición funcional**

Teniendo en cuenta el modelo de contexto, en el modelo de descomposición funcional se clarifican las funciones de cada uno de los procesos que se han de llevar a cabo en la Institución con la utilización del sistema diseñado.



Sistema de Información de Evaluación del Desempeño Docente



P.2 Plan de desarrollo



P.2.1 Compromisos



P.2.2 Seguimiento



P.2.3 Recomendaciones



P.2.1.1 Finalizar compromisos



P.2.1.2 Consultar Compromisos



P.2.2.1 Realizar Seguimiento



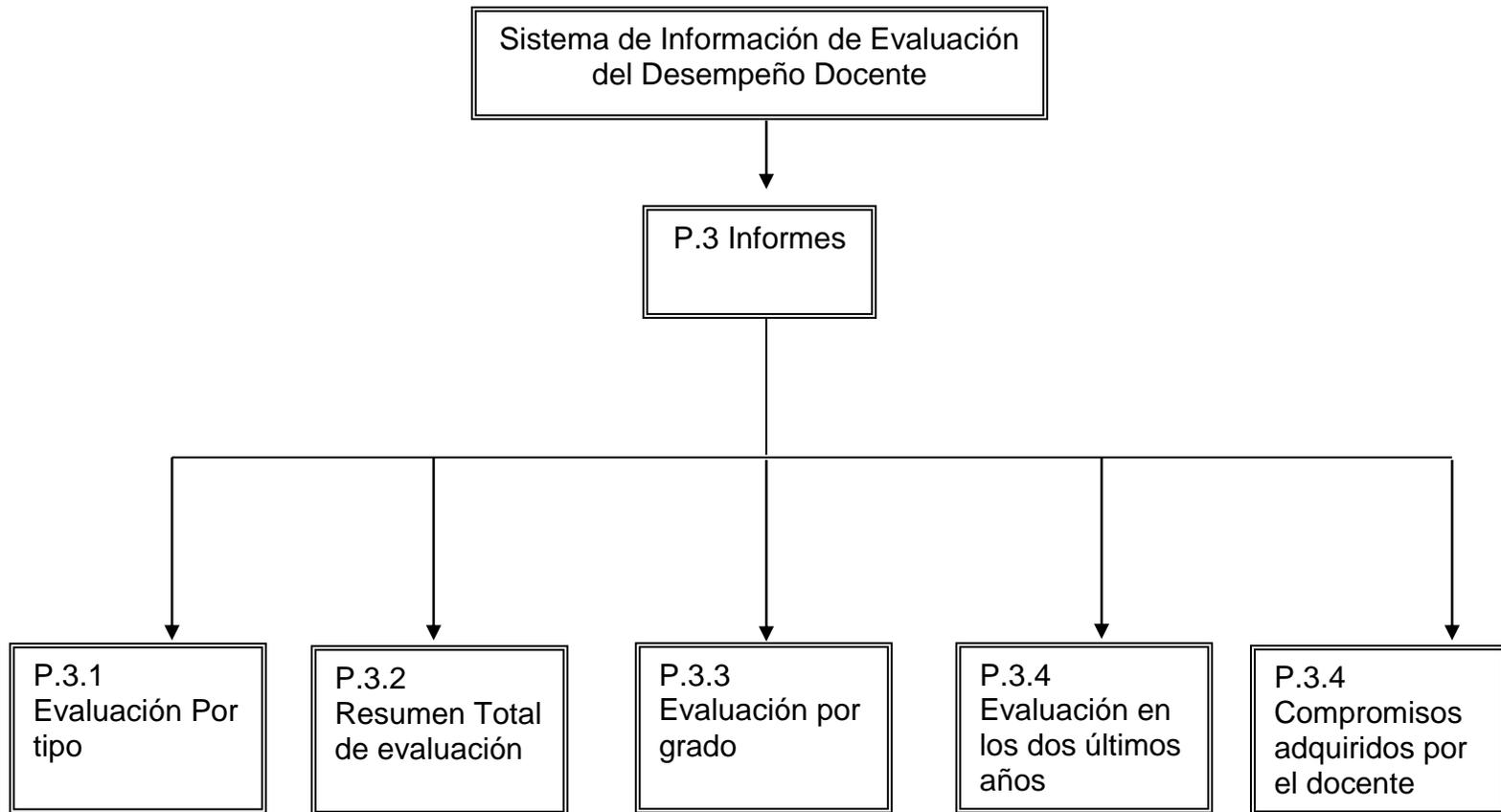
P.2.2.2 Consultar seguimiento

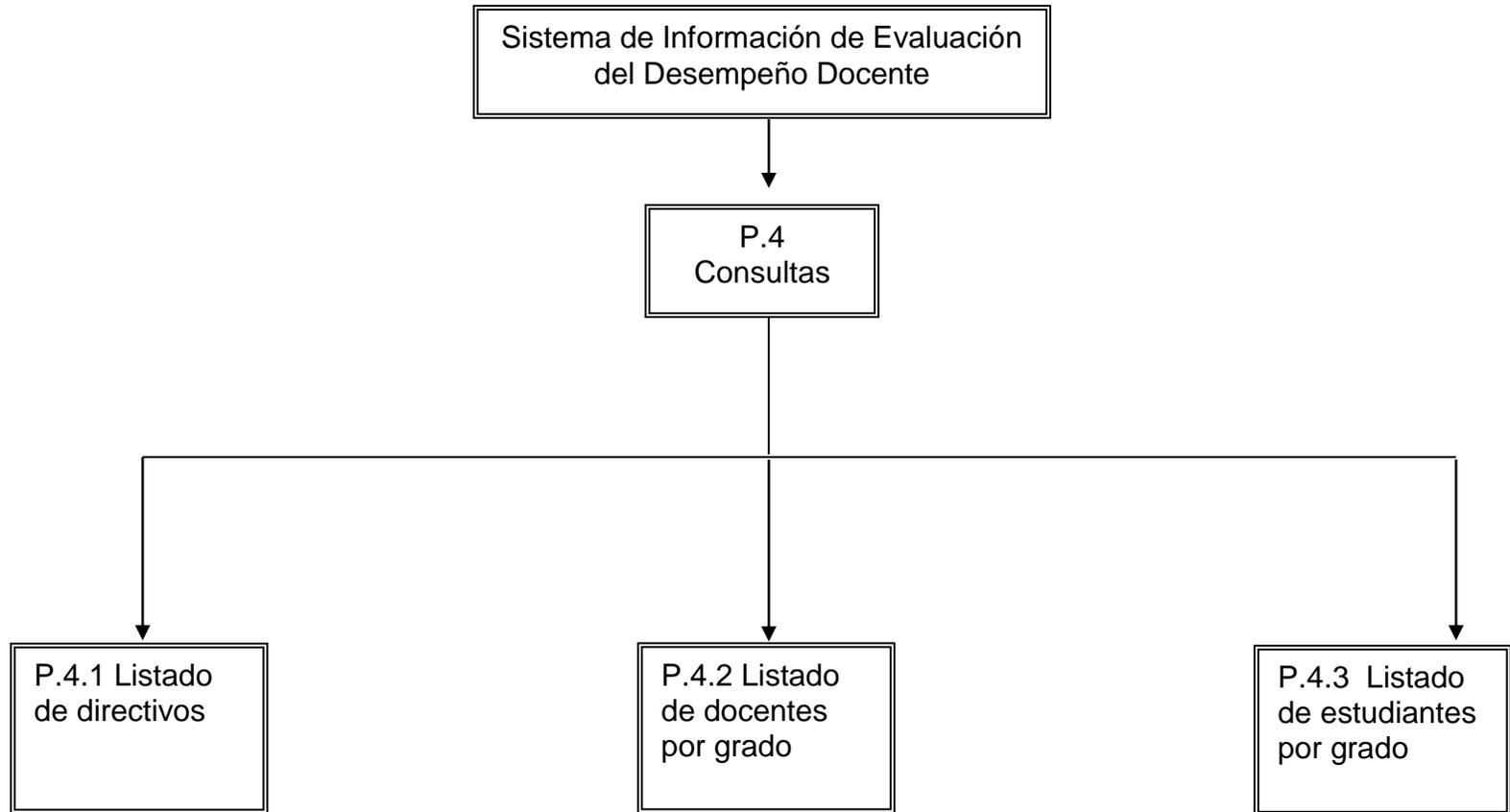


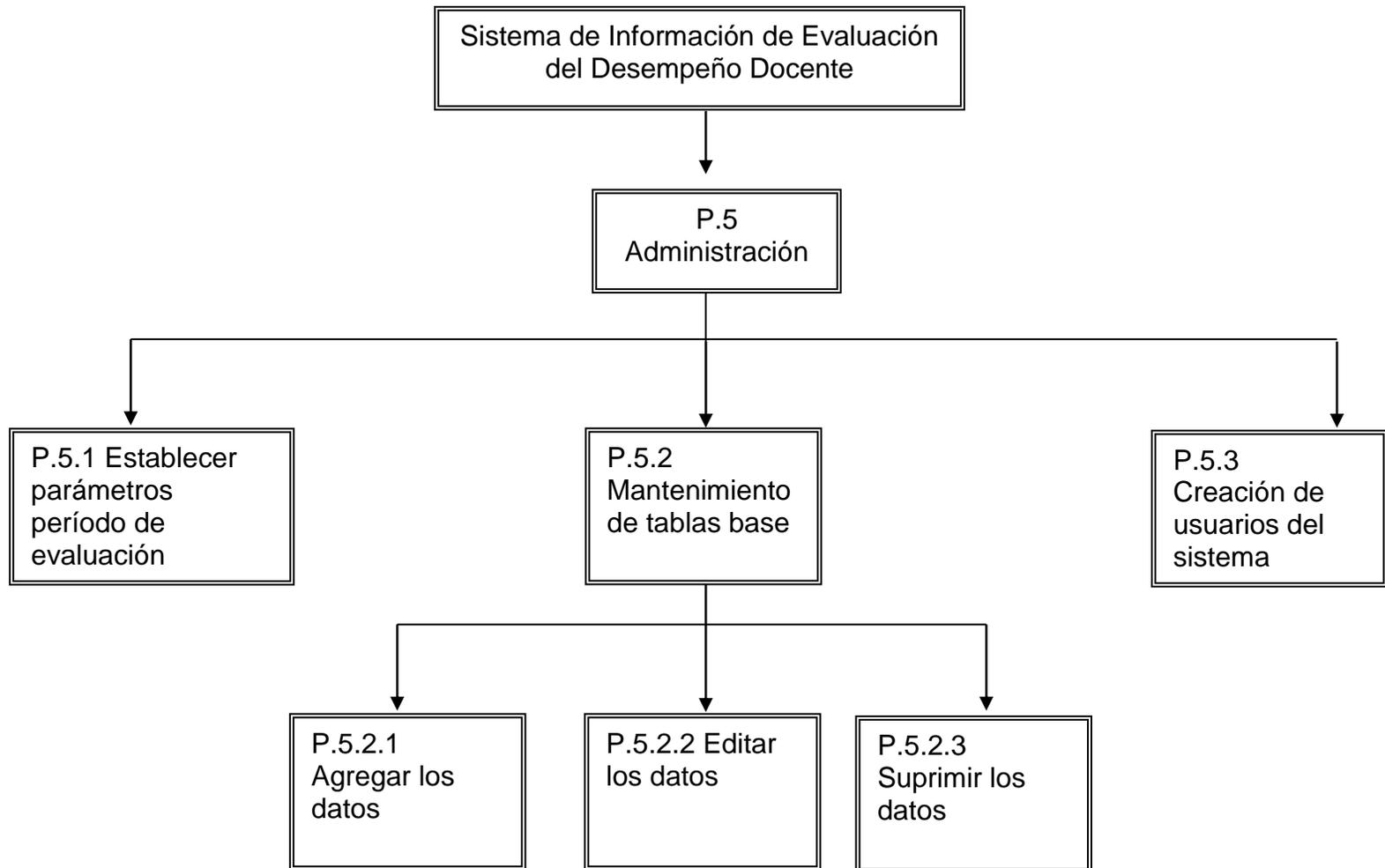
P.2.3.1 Realizar recomendación

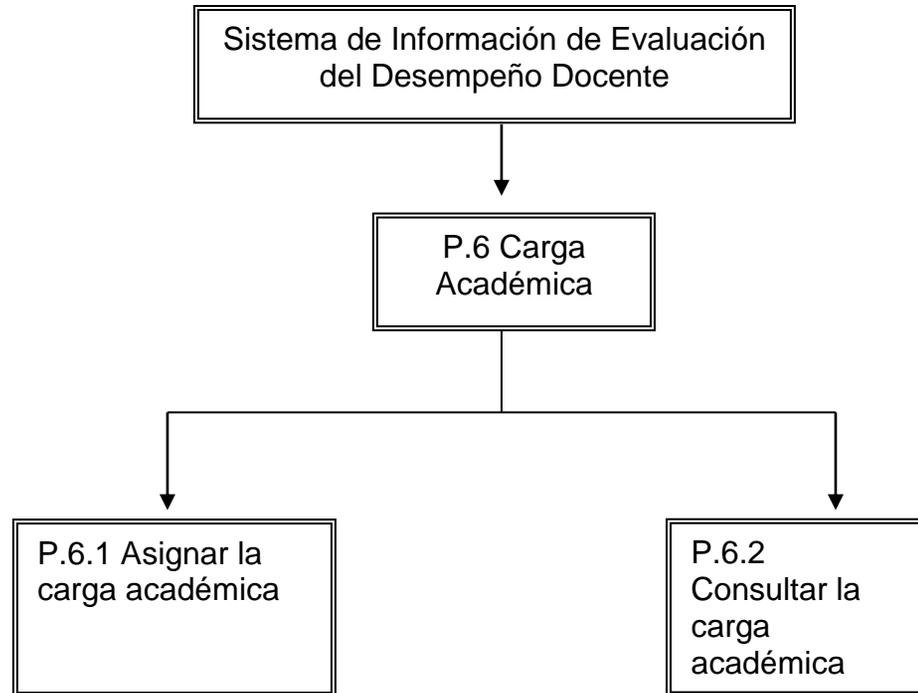


P.2.3.2 Consultar recomendación









## 7.7 Análisis de los sucesos del sistema

El cuadro de análisis de los sucesos del sistema describe detalladamente cada uno de los sucesos que se dan en el sistema teniendo en cuenta la entidad, y usuario que realiza el suceso, como se da y que condiciones deben darse para que el suceso se de de forma óptima.

<b>ENTIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL SUCESO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CONDICIÓN</b>
Administrador	Registra en el sistema las cuentas de usuario de acuerdo a los niveles de administrador, directivo, docente	Registrar usuario	No permitir 2 cuentas de usuario con el mismo nombre y contraseña. La cuenta debe corresponder a un nivel de usuario.
Administrador-Directivo	Establece el período de evaluación de acuerdo a una fecha inicial y una fecha final.	Registrar período de evaluación	Los períodos son únicos, no se pueden repetir
Administrador-Directivo	Registra los datos del directivo	Adicionar directivo	Que no exista un registro del código del directivo
Administrador-Directivo	Modificar algunos datos del directivo.	Modificar directivo	El código no se puede modificar
Administrador-Directivo	Borrar los datos de un directivo registrado	Suprimir directivo	El directivo queda por fuera del sistema
Administrador-Directivo	Registra los datos del docente	Adicionar docente	Que no exista un registro del código del docente
Administrador-Directivo	Modificar algunos datos del docente	Modificar Docente	El código no se puede modificar

<b>ENTIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL SUCESO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CONDICIÓN</b>
Administrador-Directivo	Borrar los datos de un docente registrado	Suprimir docente	El docente queda por fuera del sistema
Administrador-Directivo	Registra los datos del estudiante	Adicionar Estudiante	Que no exista un registro del código del estudiante. Deben estar registrados los grados
Administrador-Directivo	Modificar algunos datos del estudiante	Modificar estudiante	El código no se puede modificar
Administrador-Directivo	Borrar los datos de un estudiante registrado	Suprimir directivo	El estudiante queda por fuera del sistema
Administrador-Directivo	Registra aspectos del desempeño de la evaluación en el sistema	Adicionar aspectos	
Administrador-Directivo	Modificar el texto de los aspectos del desempeño de la evaluación en el sistema.	Modificar aspectos	
Administrador-Directivo	Eliminar un aspecto del desempeño de la evaluación	Eliminar aspectos	Se eliminan todas las descripciones del aspecto.
Administrador-Directivo	Registra descripciones de los aspectos del desempeño de la evaluación en el sistema.	Adicionar descripciones de aspectos	Debe estar registrado el aspecto del desempeño.
Administrador-Directivo	Modificar el texto de las descripciones de los aspectos del desempeño de la evaluación en el sistema.	Modificar descripciones aspectos	

<b>ENTIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL SUCESO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CONDICIÓN</b>
Administrador-Directivo	Eliminar una descripción de los aspectos del desempeño de la evaluación	Eliminar descripciones aspectos	Se eliminan todas las descripciones del aspecto.
Administrador-Directivo	Registra las áreas de estudio de la institución	Adicionar áreas	
Administrador-Directivo	Modificar las áreas de estudio de la institución	Modificar áreas	
Administrador-Directivo	Eliminar un área de estudio	Suprimir area	Se eliminan todas las materias del área.
Administrador-Directivo	Registra las materias de estudio de la institución	Adicionar materias	Debe estar registrada el área a la que pertenece.
Administrador-Directivo	Modificar las materias de estudio de la institución	Modificar materias	
Administrador-Directivo	Eliminar una materia de estudio	Suprimir materia	
Administrador-Directivo	Registrar los grados de la institución	Adicionar grados	
Administrador-Directivo	Modificar los nombres de los grupo de un grado	Modificar grado	Se modifican solo los grupos
Administrador	Registrar los datos del Colegio en el sistema	Registrar colegio	
Administrador-Directivo	Registrar la carga académica del docente	Asignar carga	Deben estar registrados los docentes, grados, las áreas y las materias.
Administrador-Directivo	Consultar la carga académica de un docente	Consultar asigcarga	Debe seleccionar el año de la consulta.

<b>ENTIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL SUCESO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CONDICIÓN</b>
Directivo	Realiza la evaluación al docente	Evaldir	Debe existir un período de evaluación abierto. El directivo debe estar registrado en el sistema. Los aspectos del desempeño y sus descripciones deben estar registradas.
Directivo	Realizar observaciones al docente	Registrar observaciones	El directivo ha evaluado al docente
Estudiante	Realizar evaluación al docente	Evalest	El estudiante es alumno del docente.
Docente	Realizar evaluación de su desempeño	Autoeval	
Docente	Realiza observaciones de su evaluación	Registrar observaciones	El docente se ha autoevaluado
Docente	Realizar compromisos de acuerdo a los resultados de la evaluación	Registrar compromisos	Obtener Nivel bajo en un aspecto del desempeño.
Administrador-Directivo	Cerrar un período de evaluación.	Finalizar período.	Todos los docentes han sido evaluados por el directivo.
Directivo	Determinar si un compromiso ha sido superado por el docente	Finalizar compromiso	El período de evaluación al que corresponde el compromiso debe estar cerrado.
Directivo	Realizar seguimiento a los compromisos del docente	Seguimiento	

<b>ENTIDAD</b>	<b>DESCRIPCIÓN DEL SUCESO</b>	<b>NOMBRE</b>	<b>CONDICIÓN</b>
Directivo	Realizar recomendaciones al docente de acuerdo a la evaluación	Recomendaciones	
Administrador-Directivo	Consultar los compromisos, seguimientos y recomendaciones de un docente	Consultar plan de desarrollo	
Docente	Consultar sus compromisos, seguimientos y recomendaciones.	Consultar plan de desarrollo	
Administrador-Directivo	Consultar los listados de directivos, docentes y estudiantes	Consultar datos	
Administrador-Directivo	Consultar e imprimir los resultados de la evaluación de directivo, docente y estudiante con los compromisos	Reporte evaldir Reporte autoeval Reporte evalest	
Docente	Consultar e imprimir los resultados de la autoevaluación.	Reporte Autoeval	
Administrador-Directivo	Consultar e imprimir el resumen total de la evaluación: directivo, docente, estudiante	Reporte promedio parcial Reporte Resultado total	
Administrador-Directivo	Consulta e imprime las evaluaciones de los estudiantes por grado	Reporte EvalestXgrado	
Administrador-Directivo	Consultar e imprimir los resultados de la evaluación de directivos en los dos años anteriores a la	Reporte EvaldirXAño	

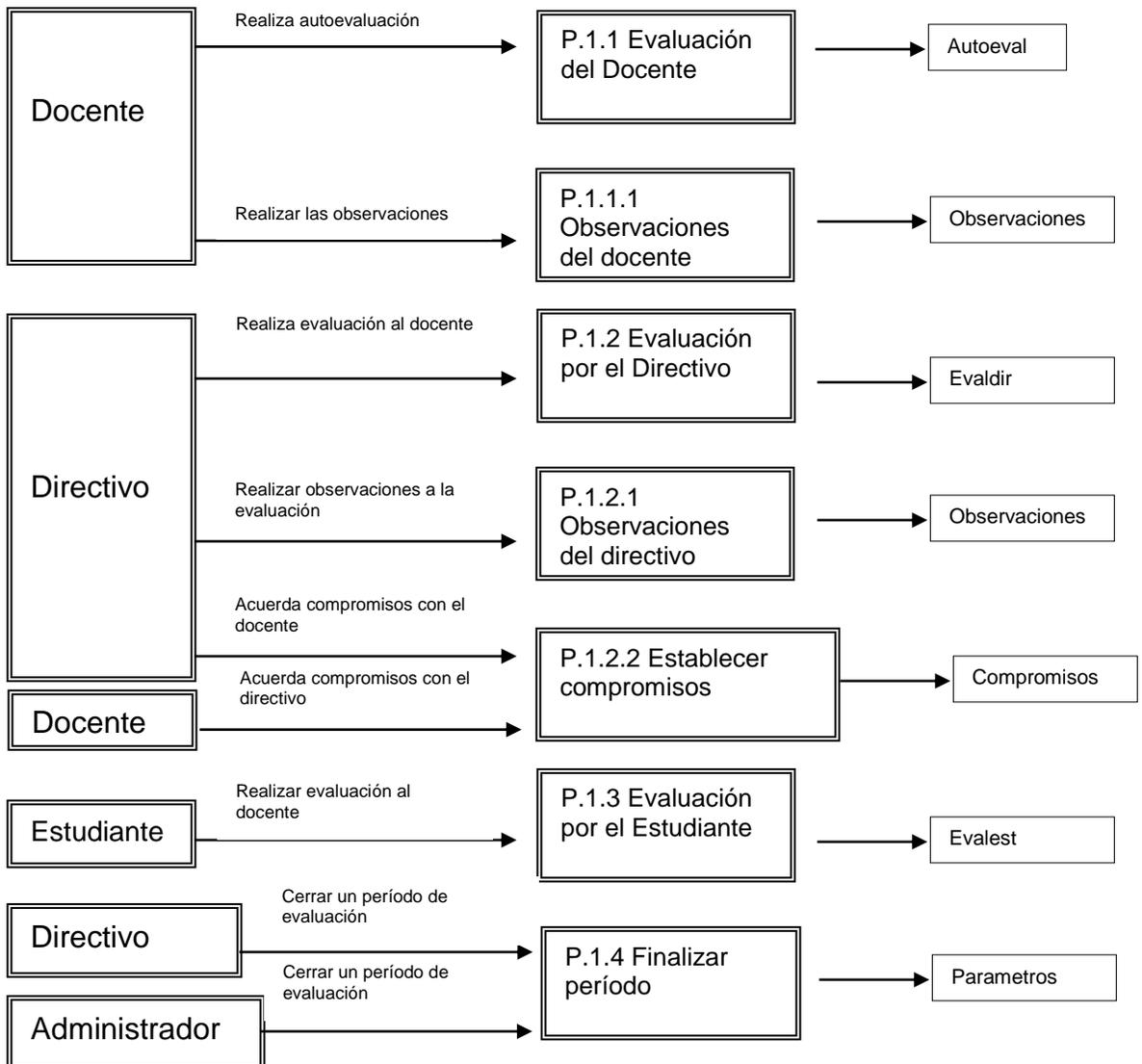
ENTIDAD	DESCRIPCIÓN DEL SUCESO	NOMBRE	CONDICIÓN
	fecha de solicitud del informe		
Administrador-Directivo	Consultar e imprimir los compromisos adquiridos en un período de evaluación específico.	Reporte Compromisos	

### 7.8 Modelo de procesos propuesto en *EVALDOC*

El modelo de procesos depende del modelo de descomposición funcional, en él se detallan los procesos realizados por cada uno de los usuarios del sistema, se describen sus funciones, a que unidad de almacenamiento se llevan los datos y de que unidad se consultan.

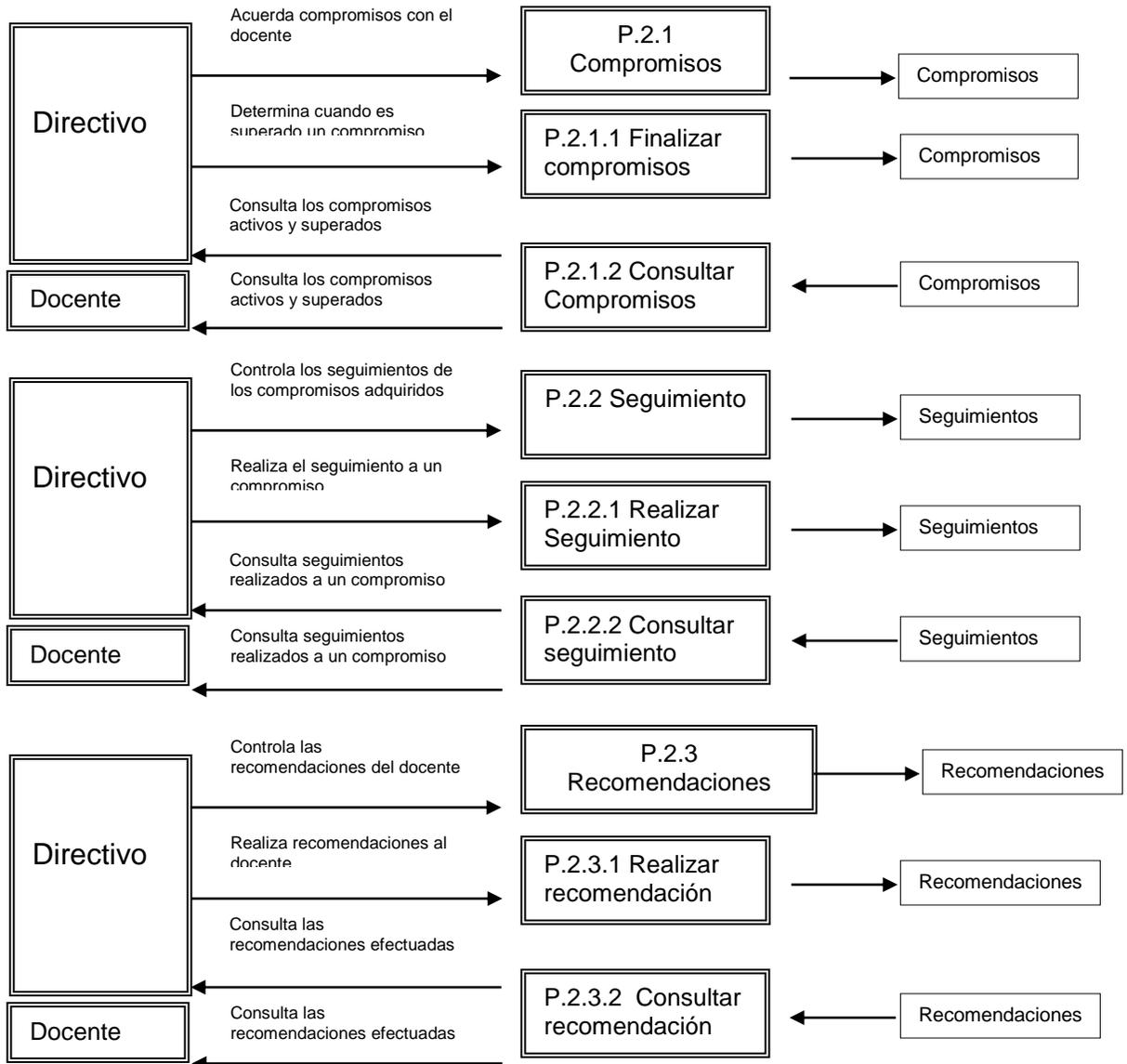
# Sistema de Información de Evaluación del Desempeño Docente

## P.1 Evaluación del docente



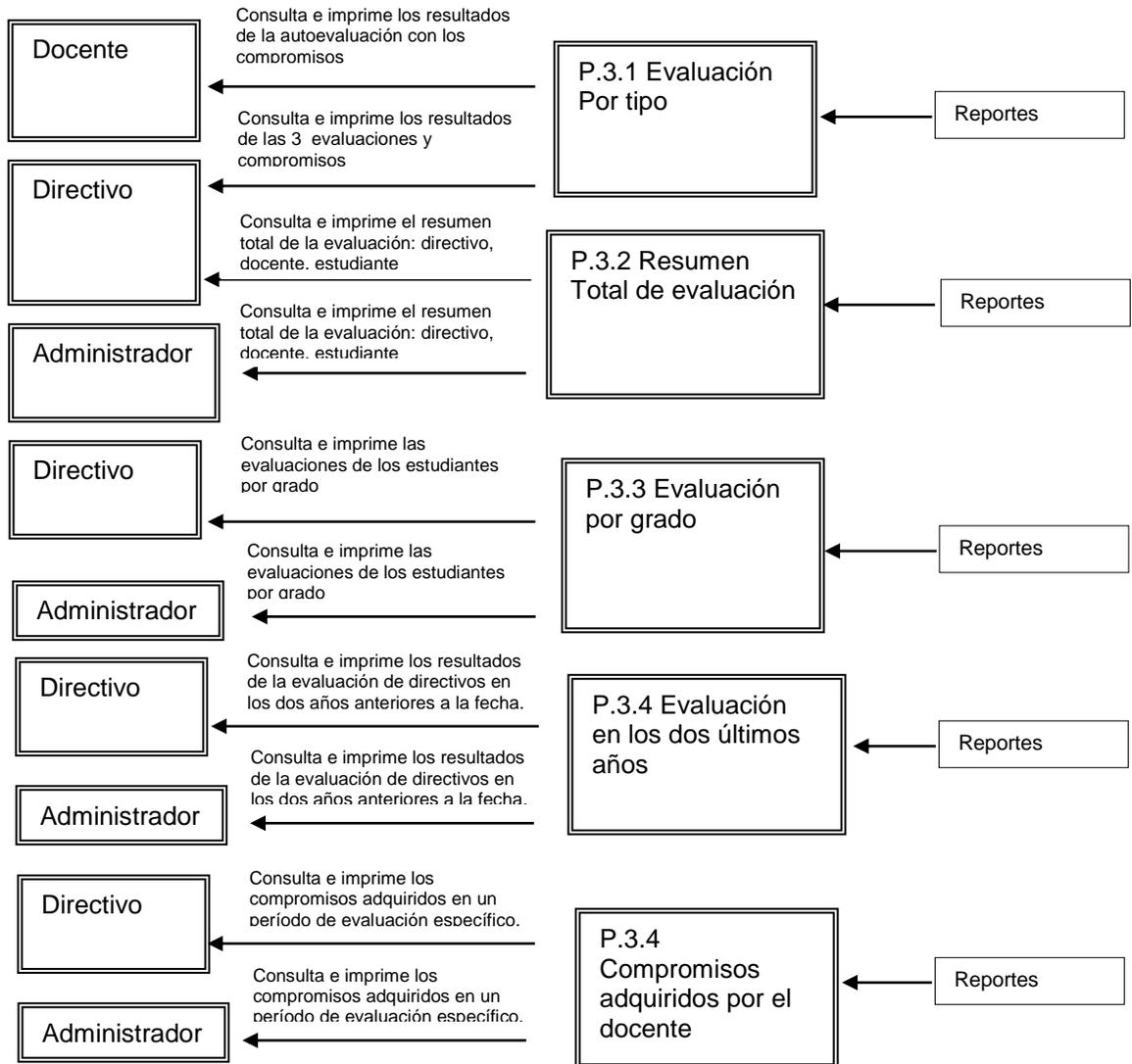
# Sistema de Información de Evaluación del Desempeño Docente

## P.2 Plan de desarrollo



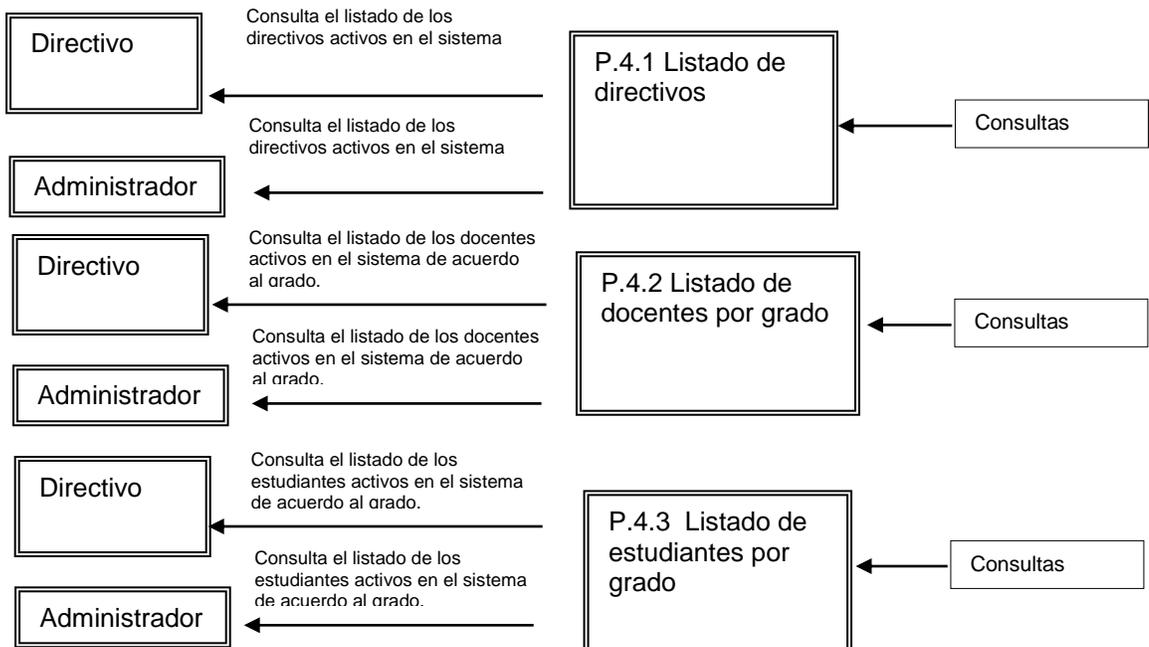
# Sistema de Información de Evaluación del Desempeño Docente

## P.3 Informes



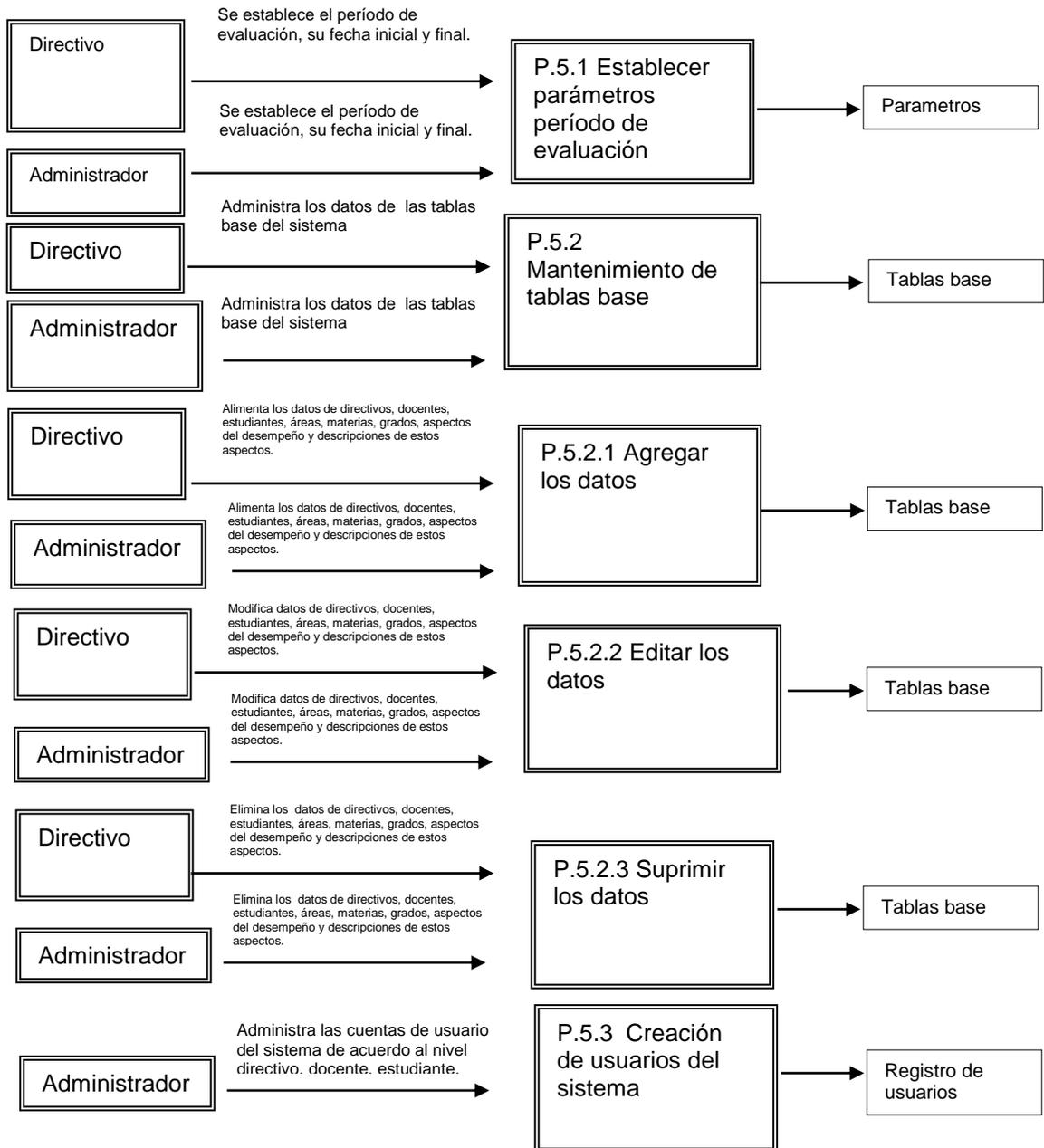
# Sistema de Información de Evaluación del Desempeño Docente

## P.4 Consultas



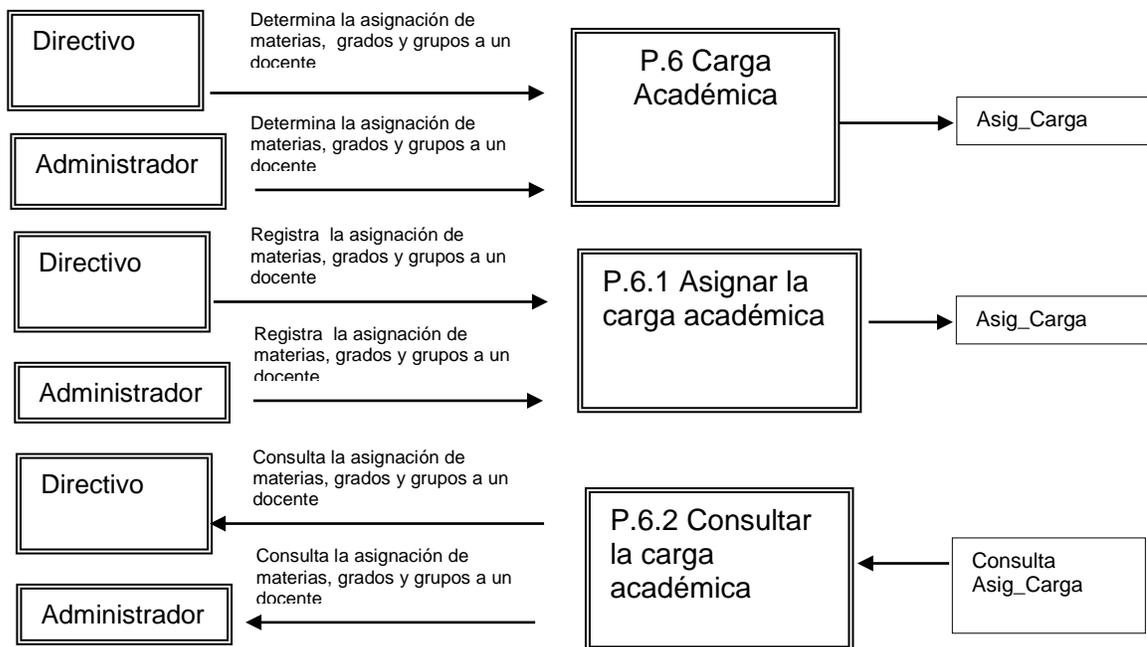
# Sistema de Información de Evaluación del Desempeño Docente

## P.5 Administración



# Sistema de Información de Evaluación del Desempeño Docente

## P.6 Carga académica



## **7.9 Modelo Entidad - Relación**

El modelo entidad-relación es el modelo más utilizado para el diseño conceptual de bases de datos. El modelo entidad-relación está formado por un conjunto de conceptos que permiten describir la realidad mediante representaciones gráficas y lingüísticas. Se basa en una percepción del mundo real, la cual está formada por objetos básicos llamados entidades y las relaciones entre estos objetos así como sus características llamadas atributos.

A continuación se muestra el modelo entidad-relación de la base de datos que soporta los procesos desarrollados en el sistema de evaluación del desempeño docente EVALDOC.



## 7.10 Modelo Relacional

El modelo relacional representa además de las entidades y los atributos, el nombre de las relaciones, los atributos de éstas, los dominios sobre los que se definen estos atributos, las claves primarias y las claves secundarias. Las claves secundarias se representan mediante un diagrama referencial.

A continuación se detalla el modelo relacional del sistema de información *EVALDOC*:

<b>AUTOEVAL</b>	( <u>Consecutivo</u> , Cod_Autoeval, Fecha, Periodo, Valoracion, Cedula_Docente, Cod_Item)
<b>EVALEST</b>	( <u>Consecutivo</u> , Cod_Evalest, Fecha, Periodo, Cedula_Docente, Valoracion, Cod_Estudiante, Cod_Item)
<b>EVALDIR</b>	( <u>Consecutivo</u> , Cod_Evaldir, Fecha, Periodo, Cedula_Docente, Valoracion, Cedula_Directivo, Cod_Item)
<b>DOCENTES</b>	( <u>Cedula_Docente</u> , Nombres, Apellidos, Genero, Escalafon, Tiempo_Serv, Ciclo, Inactivo)
<b>ESTUDIANTES</b>	( <u>Cod_Estudiante</u> , Nombres, Apellidos, Genero, Cod_Grado, Inactivo, Jornada, Year_Est)
<b>DIRECTIVOS</b>	( <u>Cedula_Directivo</u> , Nombres, Apellidos, Genero, Cargo, Inactivo)
<b>ITEM</b>	( <u>Cod_Item</u> , Item, Inactivo)

<b>SUBITEM</b>	( <u>Cod_Subitem</u> , Descripcion, Formato, Cod_Item, Inactivo)
<b>OBSERVACIONES</b>	( <u>Cod_Observacion</u> , Observacion, Tipo_Eval, Cod_Evaluador, Cedula_Docente, Cod_Parametro_)
<b>COMPROMISOS</b>	( <u>Cod_Compromiso</u> , Cedula_Docente, Compromiso, Fecha, Periodo, Superado, Cod_Item)
<b>SEGUIMIENTO</b>	( <u>Cod_Seguimiento</u> , Seguimiento, Fecha, Cod_Compromiso, Cedula_Directivo, Cedula_Docente)
<b>RECOMENDACIONES</b>	( <u>Cod_Recomendacion</u> , Recomendacion, Periodo, Fecha, Cedula_Docente, Cedula_Directivo)
<b>AREA</b>	( <u>Cod_Area</u> , Area, Inactivo)
<b>MATERIA</b>	( <u>Cod_Materia</u> , Materia, Cod_Area, Inactivo)
<b>GRADO</b>	( <u>Cod_Grado</u> , Grado, Grupo)
<b>ASIG_CARGA</b>	( <u>Cod_Asig_Carga</u> , Year_Asig_Carga, Cod_Grado, Cod_Materia, Cedula_Docente, Jornada)
<b>PARAMETROS</b>	( <u>Cod_Parametro</u> , Periodo, Año, Fecha_Inicial, Fecha_Final, Cerrado)

**PROMEDIO\_PARCIAL** (Cod\_Promedio, Estudiante, Docente, Directivo, Promedio\_Item, Cedula\_Docente, Cod\_Item, Cod\_Parametro)

**RESULTADO\_TOTAL** (Cod\_Resultado, Estudiante, Docente, Directivo, Cedula\_Docente, Cod\_Parámetro, Promedio\_Total)

**EVALEST-GRADO** Cod\_Aux\_Evalest, Cedula\_Docente, Cod\_Grado, Jornada, Periodo, Valoración, Cod\_Item

Diagrama referencial.

<b>AUTOEVAL</b>	<u>Cedula _ Docente</u> →	Docente que ha sido autoevaluado
<b>AUTOEVAL</b>	<u>Cod_Item</u> →	Item que ha sido autoevaluado.
<b>EVALEST</b>	<u>Cedula _ Docente</u> →	Docente que es evaluado por estudiante
<b>EVALEST</b>	<u>Cod_Estudiante</u> →	Estudiante que evalúa al docente
<b>EVALEST</b>	<u>Cod_Item</u> →	Item que es evaluado
<b>EVALDIR</b>	<u>Cedula _ Docente</u> →	Docente evaluado por directivo
<b>EVALDIR</b>	<u>Cedula _ Directivo</u> →	Directivo que evalúa al docente
<b>EVALDIR</b>	<u>Cod_Item</u> →	Item que es evaluado del docente

<b>ESTUDIANTES</b>	<u>Cod_Grado</u> →	Grado de un estudiante
<b>SUBITEM</b>	<u>Cod_Item</u> →	Item al que pertenece un subitem.
<b>OBSERVACIONES</b>	<u>Cod_Evaluador</u> →	Evaluador que realiza la observación
<b>OBSERVACIONES</b>	<u>Cedula_Docente</u> →	Cedula al cual se le realiza la observación
<b>OBSERVACIONES</b>	<u>Cod_Parametro</u> →	Código del período en el que se realiza la observación
<b>COMPROMISOS</b>	<u>Cedula_Docente</u> →	Docente que adquiere un compromiso
<b>COMPROMISOS</b>	<u>Cod_Item</u> →	Item en el que se adquiere un compromiso
<b>SEGUIMIENTO</b>	<u>Cod_Compromiso</u> →	Compromiso al que se le realiza un seguimiento
<b>SEGUIMIENTO</b>	<u>Cedula_Directivo</u> →	Directivo que hace un seguimiento
<b>SEGUIMIENTO</b>	<u>Cedula_Docente</u> →	Docente al que se le hace un seguimiento
<b>RECOMENDACIONES</b>	<u>Cedula_Docente</u> →	Docente al que se le realiza una recomendación
<b>RECOMENDACIONES</b>	<u>Cedula_Directivo</u> →	Directivo que realiza la recomendación
<b>MATERIA</b>	<u>Cod_Area</u> →	Área a la que pertenece una materia
<b>ASIG_CARGA</b>	<u>Cod_Grado</u> →	Grado en el que da clase una un docente

<b>ASIG_CARGA</b>	<u>Cod_Materia</u> →	Materia que es dada por un docente
<b>ASIG_CARGA</b>	<u>Cedula_Docente</u> →	Docente al que pertenece una materia de un grado
<b>PROMEDIO_PARCIAL</b>	<u>Cedula_Docente</u> →	Docente al que se le realiza un promedio de la valoración
<b>PROMEDIO_PARCIAL</b>	<u>Cod_Item</u> →	Item al que pertenece el promedio de la valoración
<b>PROMEDIO_PARCIAL</b>	<u>Cod_Parametro</u> →	Período en el que se calcula el promedio de la valoración
<b>RESULTADO_TOTAL</b>	<u>Cedula_Docente</u> →	Docente al que se le calcula el resultado total de la valoración
<b>RESULTADO_TOTAL</b>	<u>Cod_Parámetro</u> →	Período en el que se calcula el resultado total de la valoración
<b>EVALEST-GRADO</b>	<u>Cedula_Docente</u> →	Docente al que pertenece la valoración de los estudiantes de un grado
<b>EVALEST-GRADO</b>	<u>Cod_Grado</u> →	Grado al que pertenece la valoración de los estudiantes

**EVALEST-GRADO**

Cod\_Item



Item al que le realizan la valoración los estudiantes de un grado

### 7.11 Estructura de datos

La estructura de los datos que componen la base de datos le da una representación a la realidad mediante tablas. A continuación se detalla la estructura de la base de datos que soporta el sistema de información *EVALDOC*: las tablas, los campos y tipos de datos.

<b>AUTOEVAL</b>	<b>Consecutivo</b> Cod_Autoeval Fecha Periodo Valoración <b>Cedula_Docente</b> <b>Cod_Item</b>	<b>(+)</b> N (D) A [5] (N) <b>A[10]</b> <b>N</b>
<b>EVALEST</b>	<b>Consecutivo</b> Cod_Evalest Fecha Periodo <b>Cedula_Docente</b> Valoración <b>Cod_Estudiante</b> <b>Cod_Item</b>	<b>(+)</b> N (D) A[5] <b>A[10]</b> (N) <b>A[10]</b> <b>N</b>

<b>EVALDIR</b>	<b>Consecutivo</b> Cod_Evaldir Fecha Periodo <b>Cedula_Docente</b> Valoración <b>Cedula_Directivo</b> <b>Cod_Item</b>	<b>(+)</b> N (D) A[5] <b>A[10]</b> (N) <b>A[10]</b> <b>N</b>
<b>DOCENTES</b>	<b>Cedula_Docente</b> Nombres Apellidos Genero Escalafon Tiempo_Serv Ciclo Inactivo	<b>A[10]</b> A[20] A[30] A[1] A [2] A[2] A[15] A [1]
<b>ESTUDIANTES</b>	<b>Cod_Estudiente</b> Nombres Apellidos Genero <b>Cod_Grado</b> Inactivo Jornada Year_Est	<b>A[10]</b> A[20] A[30] A[1] <b>N</b> A [1] A [6] A [4]
<b>DIRECTIVOS</b>	<b>Cedula_Directivo</b> Nombres Apellidos Genero Cargo	<b>A[10]</b> A[20] A[30] A[1] A[20]

	Inactivo	A [1]
<b>ITEM</b>	<b>Cod_Item</b> Item Inactivo	<b>N</b> A[50] A [1]
<b>SUBITEM</b>	<b>Cod_Subitem</b> Descripcion Formato <b>Cod_Item</b> Inactivo	<b>N</b> M [240] A[15] <b>N</b> A [1]
<b>OBSERVACIONES</b>	<b>Cod_Observacion</b> Observación Tipo_Eval <b>Cod_Evaluador</b> <b>Cedula_Docente</b> <b>Cod_Parametro</b>	<b>+</b> M[240] A[15] <b>A [10]</b> <b>A [10]</b> <b>N</b>
<b>COMPROMISOS</b>	<b>Cod_Compromiso</b> <b>Cedula_Docente</b> Compromiso Fecha Periodo Superado <b>Cod_Item</b>	<b>+</b> <b>A[10]</b> M[240] (D) A[5] A[1] <b>N</b>
<b>SEGUIMIENTO</b>	<b>Cod_Seguimiento</b> Seguimiento Fecha <b>Cod_Compromiso</b> <b>Cedula_Directivo</b> <b>Cedula_Docente</b>	<b>+</b> M[240] (D) <b>N</b> <b>A[10]</b> <b>A [10]</b>

<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>Cod_Recomendacion</b>	<b>+</b>
	Recomendacion	M[240]
	Periodo	A[5]
	Fecha	(D)
	<b>Cedula_Docente</b>	<b>A[10]</b>
	<b>Cedula_Directivo</b>	<b>A[10]</b>
<b>AREA</b>	<b>Cod_Area</b>	<b>N</b>
	Area	A[80]
	Inactivo	A[1]
<b>MATERIA</b>	<b>Cod_Materia</b>	<b>N</b>
	Materia	A[100]
	Cod_Area	N
<b>GRADO</b>	Inactivo	A [1]
	<b>Cod_Grado</b>	<b>N</b>
	Grado	N
	Grupo	A[1]
<b>ASIG_CARGA</b>	<b>Cod_Asig_Carga</b>	<b>+</b>
	Año	A[4]
	<b>Cod_Grado</b>	<b>N</b>
	<b>Cod_Materia</b>	<b>N</b>
	<b>Cedula_Docente</b>	<b>A[10]</b>
	Jornada	A [6]
<b>PARAMETROS</b>	<b>Cod_Parámetro</b>	<b>N</b>
	Periodo	A[6]
	Año	A [4]
	Fecha_Inicial	(D)
	Fecha_Final	(D)
	Cerrado	A [1]

<p><b>PROMEDIO_PARCIAL</b></p>	<p><b>Cod_Promedio</b> Estudiante Docente Directivo Promedio_Item <b>Cedula_Docente</b> <b>Cod_Item</b> <b>Cod_Parametro</b></p>	<p><b>+</b> (N) (N) (N) (N) <b>A[10]</b> <b>N</b> <b>N</b></p>
<p><b>RESULTADO_TOTAL</b></p>	<p><b>Cod_Resultado</b> Estudiante Docente Directivo <b>Cedula_Docente</b> <b>Cod_Parámetro</b> Promedio_Total</p>	<p><b>+</b> A [6] A [6] A [6] <b>A[10]</b> <b>N</b> A [6]</p>
<p><b>EVALEST_GRADO</b></p>	<p><b>Cod_Aux_Evalest</b> <b>Cedula_Docente</b> <b>Cod_Grado</b> Jornada Periodo Valoracion <b>Cod_Item</b></p>	<p><b>+</b> <b>A [10]</b> <b>N</b> A [6] A [5] N <b>N</b></p>

## **7.12 Tipos de usuario**

*EVALDOC* está diseñado para 4 tipos de usuarios:

- Administrador
- Directivo
- Docente
- Estudiante

Los usuarios tienen funciones diferentes y específicas, lo cual le genera permisos y restricciones para el uso de las funciones del sistema, los cuales son detallados en el manual de usuario diseñado para cada uno de ellos (Ver anexos C, D, E, F).

## **7.13 Descripción del sistema *EVALDOC***

*EVALDOC* es un sistema conformado por 6 módulos los cuales al integrarse satisfacen las necesidades y requerimientos para los cuales fue diseñado.

Contiene 2 módulos base: *Administración* y *Carga académica*, lo cuales permiten alimentar al sistema con los datos requeridos para la entrada de usuarios, de acuerdo a los permisos y restricciones de cada uno de ellos, estos usuarios son: administrador, directivo, docente y estudiante y se administran las tablas de docentes, directivos, estudiantes, áreas, materias y grados.

El módulo de *Evaluación* contiene las opciones para evaluación de directivos, evaluación de docentes y evaluación de estudiantes, en las cuales se integran los 3 instrumentos de evaluación ampliados y contextualizados. Durante el proceso tanto los docentes como los directivos, pueden realizar observaciones a sus evaluaciones. Los Instrumentos de evaluación son modificables a través del sistema.

El módulo de *plan de desarrollo* presenta una estructura que permite operacionalizar los componentes de los compromisos adquiridos, los seguimientos a estos compromisos y las recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos por los docentes, según sea el nivel bajo, medio y alto.

Los módulos de *Consulta* e *informes* le suministran al usuario información obtenida del tratamiento sistematizado y estadístico de los datos de entrada al sistema en pantalla y por impresora.

## **8. RESULTADOS**

### **8.1 ESQUEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**

La aplicación de las técnicas e instrumentos de recolección de información aplicada a los miembros de la comunidad educativa de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería permitió establecer que para los docentes la evaluación de desempeño es considerada una forma de fomentar y fortalecer al profesorado por parte de la Institución, pero que al no poseer una cultura de la evaluación presentan temor a las sanciones que se puedan implementar de acuerdo a los resultados obtenidos por ellos en los procesos evaluativos.

EVALDOC es el sistema de información del desempeño docente producto de un proceso de estudio y diagnóstico de las condiciones contextuales en las cuales se desarrollaba algún tipo de evaluación del desempeño de los docentes de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería, la revisión y apropiación de los lineamientos generales que plantea el Ministerio de Educación Nacional y los referentes que a nivel internacional se tiene sobre evaluación del desempeño docente.

Esta metodología permitió establecer los elementos a considerar para el diseño del sistema de información estructurado en un esquema de evaluación que permite la participación de los miembros de la comunidad educativa: directivos, docentes y estudiantes.

Esta participación se da mediante la utilización de 3 formatos de evaluación del desempeño, los cuales hacen parte integral del sistema de información, siendo ampliados y contextualizados con base en el instrumento para evaluación por parte de directivos planteado por el Ministerio de educación Nacional.

*EVALDOC* permite operacionalizar un esquema de evaluación, el cual se puede implementar en diferentes períodos del año académico, en el cual los docentes y directivos pueden establecer compromisos para la superación de las dificultades, realizar el seguimiento a esos compromisos a través de *EVALDOC*, al tiempo que se realizan observaciones y recomendaciones al docente.

## **8.2 SISTEMA DE INFORMACIÓN**

*EVALDOC* es el producto de un proceso análisis con los miembros de la comunidad educativa de la Institución Educativa Escuela Normal Superior de Montería en relación a las formas de evaluación que se implementaban en la Institución y todos los componentes o elementos que ello implica: tratamiento de resultados, participación de la comunidad educativa, técnicas de seguimiento a los resultados, entre otros. Este proceso de análisis, documentación, diseño, implementación, pruebas, validaciones da como resultado un Sistema de Información que permite:

- Alimentar el sistema con los datos de los miembros de la comunidad educativa que interviene en el proceso de evaluación: docentes, directivos, estudiantes y los demás datos de estructura de la Institución requeridos para el proceso de evaluación como las materias, áreas, grados. Los

aspectos del desempeño que contienen los 3 instrumentos de evaluación de los docentes que maneja el sistema también pueden ser editados, eliminados o agregarse nuevos aspectos a considerar en el proceso de evaluación.

- Realizar la asignación de la carga académica de los docentes para tener la información base sobre que estudiantes pueden evaluar a que docentes.
- Realizar un proceso de evaluación organizado y sistematizado mediante la aplicación de 3 instrumentos de evaluación: evaluación de directivos, evaluación de estudiantes, autoevaluación por parte de los docentes, en los cuales se establecen 3 niveles de desempeño: alto, medio, bajo en 14 aspectos del desempeño docente. Para la estructuración de estos 14 aspectos del desempeño se tomó como base los lineamientos planteados por el Ministerio de Educación Nacional, las propuestas realizadas por los docentes sistematizadas a través de las técnicas de recolección y la documentación realizada de las referencias a nivel internacional de la evaluación del desempeño docente.
- Realizar evaluaciones en varios períodos del año por parte de directivos, docentes y estudiantes, en las cuales pueden además de emitir los conceptos sobre los niveles de desempeño del docente, realizar observaciones a las evaluaciones los directivos y docentes.
- Realizar un tratamiento estadístico de los resultados de la aplicación de los 3 tipos de evaluación, evidenciando los aspectos del desempeño en los cuales el docente presenta un nivel alto, medio o bajo.
- Realizar un control detallado del plan de desarrollo profesional del docente que se origina en el proceso de evaluación que se da a través del sistema

de información: compromisos, seguimiento y recomendaciones. Primeramente se adquieren los compromisos de acuerdo a los aspectos del desempeño en los cuales se obtiene un nivel bajo, a estos compromisos se les puede realizar un seguimiento por parte del directivo docente y finalizarlo cuando se considere superado, esto teniendo presente las recomendaciones que se pueden dar al docente en cualquier momento y en cualquier período. El plan de desarrollo puede ser a su vez consultado por los directivos y docentes.

- Generar diferentes tipos de informes por pantalla e impresora de los resultados de la evaluación de los docentes, sus compromisos, seguimientos, recomendaciones y observaciones, al tiempo que maneja el resumen de esos resultados y totales de las 3 evaluaciones de directivos, docentes y estudiantes.

### **8.3 ACTITUD DOCENTE FRENTE A LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN COMO APOYO AL PROCESO DE EVALUACIÓN**

La prueba piloto de *EVALDOC*, se realizó con los directivos de la Institución, los docentes y estudiantes de grados 10 y 11.

Teniendo en cuenta las actitudes de los miembros de la comunidad educativa al comenzar este proceso, en especial la de los docentes, la aplicación de la prueba piloto generó una actitud de aceptación por parte de los docentes y directivos resaltando las fortalezas y beneficios que representa el sistema para ellos, destacando los siguientes elementos: planeación, conceptualización de base, integralidad, participación de la comunidad educativa, tratamiento de la

información, utilidad de los reportes y la oportunidad de realizar el ejercicio permanente del proceso de evaluación.

La adquisición de la una cultura de la evaluación es sin lugar a dudas un proceso que requiere del ejercicio permanente y conciente de las personas que en él intervienen, EVALDOC, brinda una plataforma de soporte como punto de partida y como una de las herramientas que sirven como apoyo a los procesos evaluativos que se están implementando en la Institución.

## 9. CONCLUSIONES

Las condiciones encontradas inicialmente en la Institución Educativa reflejan en primer lugar que no existe un proceso de evaluación docente planeado, organizado que permita obtener unos resultados concretos de los aspectos evaluados y por consiguiente realizar el análisis de dichos resultados como forma de contribuir al fortalecimiento del ejercicio docente y por consiguiente de los procesos educativos que se desarrollan en la Institución. Así mismo se evidenciaba la inconformidad en el personal docente en relación a las consecuencias que se pueden dar de acuerdo a los resultados obtenidos de la evaluación de su desempeño.

EVALDOC es un sistema de información del desempeño docente diseñado como apoyo a un modelo de evaluación planteado por el Ministerio de Educación Nacional en las Instituciones públicas del país, que responde a las necesidades de:

- Contextualización de los aspectos del desempeño docente de acuerdo a las condiciones del entorno
- El desarrollo de un proceso de evaluación organizado y sistematizado.
- Tratamiento de la información que permite la toma de decisiones o establecimiento de lineamientos y estrategias a seguir para el mejoramiento de los aspectos del desempeño en los cuales los docentes presentan debilidades.

El proceso de diagnóstico de estos lineamientos a considerar para el diseño de EVALDOC se realizó mediante la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información como la encuesta, entrevista, observación directa y documentación. Así mismo el desarrollo del sistema se desarrolló mediante un modelo de desarrollo de ciclo de vida incremental en las fases de expresión de necesidades, especificaciones del sistema, análisis, diseño, implementación, pruebas, validación e implantación, buscando en todo momento la eficiencia en los procesos.

EVALDOC permitió operacionalizar la participación de los directivos, docentes y estudiantes mediante la integración al sistema de 3 instrumentos de evaluación ampliados de acuerdo a las condiciones encontradas en la Institución, compuestos por 14 aspectos del desempeño a considerar en el proceso de evaluación. Los resultados del proceso evaluativo determinan, mediante un tratamiento estadístico de los datos, el nivel en el cual se encuentra un docente: bajo, medio o alto. De acuerdo a estos resultados los docentes y directivos docentes establecen unos compromisos para el mejoramiento de los aspectos que presentan un nivel bajo, así mismo el docente recibe las observaciones y recomendaciones del.

La aplicación del sistema *EVALDOC* generó en los docentes y directivos docentes una actitud de aceptación puesto que reconocen en el sistema los beneficios que este representa como el tratamiento de los resultados, el presentarlos de forma variable, resumida y comparativa lo que permite realizar más fácilmente un análisis de dichos resultados, establecer un plan de desarrollo para el docente en donde el directivo realiza un seguimiento de los aspectos en los que el docente tuvo una valoración inferior. También se destaca la flexibilidad en el manejo de los instrumentos de evaluación por lo que es posible la modificación de los aspectos del desempeño que se involucran al sistema otorgándole al proceso evaluativo un

carácter integral con la participación de directivos, docentes y estudiantes y la aplicación de instrumentos acordes a la realidad institucional.

## **10. RECOMENDACIONES**

Para el fortalecimiento de la estructura planteada en este trabajo es necesario que los integrantes de la comunidad educativa de la Institución Normal Superior de Montería establezcan un ejercicio continuo del proceso evaluativo, aprovechando la capacidad que ofrece el sistema de realizar evaluaciones en diferentes períodos del año de acuerdo a las consideraciones de la institución, generando de este modo una cultura de la evaluación que se haga transparente a los procesos educativos de la institución mediante la participación activa y conciente de sus miembros convirtiendo la evaluación en un estrategia para el mejoramiento.

El desarrollo de este trabajo se llevó a cabo con los estudiantes y docentes de los grados 10 y 11 de la institución, por lo cual se requiere ir involucrado a los docentes y estudiantes de otros grados para su participación en la aplicación y uso permanente que se pretende realizar del sistema.

El sistema por sí solo no cumple las funciones para lo que fue diseñado se requiere del compromiso y actitud constructiva de los directivos, docentes y estudiantes para que se dé el crecimiento en relación a los procesos evaluativos.

## BIBLIOGRAFÍA

CONCEPCIÓN, Nova Pedro. Análisis y diseño de sistemas. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos/anaydisis/anaydisis.shtml>

Constitución Política de Colombia, Artículos 67,68.

Decreto 2582, Artículo 3º: Contenido de la evaluación de desempeño.

Decreto 2582, Artículo 6º: Responsabilidades del rector y director.

Decreto 2582, Artículo 7: Proceso general de la evaluación de desempeño

Decreto 2582, Artículo 8º: Período de la Evaluación de Desempeño

Decreto 2582, Artículo 9: Uso del resultado de la evaluación de desempeño.

Decreto 2582, Artículo 9º: Uso del resultado de la evaluación de desempeño.

Decreto 2582, Evaluación del desempeño docente. Artículo 2: Principios de la evaluación de desempeño.

Diario el Tiempo, lunes 29 de septiembre de 2003.

Encuentro Iberoamericano sobre la evaluación del desempeño docente. Héctor Valdés Veloz. Ponencia de Cuba. Ciudad de México, 2000.

Federación Colombiana de Educadores FECODE, Circular Interna No. 13 del 30 de octubre de 2003.

[http:// www.umng.edu.co](http://www.umng.edu.co)

[http:// www.umng.edu.co](http://www.umng.edu.co)

[http:// www.unicordoba.edu.co](http://www.unicordoba.edu.co)

<http://academicos.cualtos.udg.mx/Informatica/Ceneval2003/Ciclo de Vida del Software.doc>

<http://www.geocities.com/elplanetamx>. Sistemas de Información

[http://www.mineduc.cl/buena\\_docencia](http://www.mineduc.cl/buena_docencia), op. cit. pág. 38

<http://www.monografias.com/trabajos7/sisinf/sisinf.shtml>

<http://www.politecnicojic.edu.co/archivo-noticias/evaluacion>

<http://www.unipanamericana.edu.co/docentes/evaluacion.php>

Ley 115 de 1994, Artículo 80.

Ley 715, Artículo 10, Numeral 10.10, 2001

Ley 715, Artículo 5, 2001.

LÓPEZ, Alfredo. Trabajo de Investigación. Teoría general de sistemas. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos/tgralsis/tgralsis.shtml>

Magisterio, revista del Ministerio de Educación Nacional. No 24. Sección Al Tablero.

MONTILLA, Moreno Isaías. Disponible en

[http://www.gorgas.gob.pa/docs/SI\\_Administracion\\_ICGES.ppt](http://www.gorgas.gob.pa/docs/SI_Administracion_ICGES.ppt)

TREJO, Martínez Janhil Aurora .Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad Ciudad de México. Disponible en

<http://www.monografias.com/trabajos11/basda/basda.shtml>

[www.mineduc.cl/buena\\_docencia](http://www.mineduc.cl/buena_docencia), “Marco de la Buena Enseñanza”

# **ANEXOS**

## **ANEXO A. ENCUESTA A DIRECTIVOS DOCENTES**

**ENCUESTA A DIRECTIVOS DOCENTES**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE MONTERÍA**

Fecha \_\_\_\_\_

**Objetivo**

Determinar cómo se ha realizado en los últimos años el proceso de evaluación de los docentes.

**Nota:** Puede marcar una o varias opciones en cada pregunta.

**I.** ¿Para usted qué significado tiene la evaluación de docentes en la institución?

- a) Estrategia de vigilancia jerárquica.
- b) Una forma de fomentar y fortalecer al profesorado por parte de la institución.
- c) Estrategia para la autoformación del docente.
- d) ¿Otra? ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**II.** ¿Qué tipos de evaluaciones se aplicaban a los docentes de la institución?

- a) De período de prueba
- b) Ordinaria periódica de desempeño
- c) De competencias
- d) De conocimientos
- e) Autoevaluación
- f) ¿Otra? ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**III.** ¿Qué instrumentos de evaluación se aplicaban?

- a) De observación de clases
- b) Para evaluación de docentes por parte de los directivos
- c) Para el análisis de información sobre logros de los estudiantes
- d) De evaluación del consejo directivo
- e) Para Autoevaluación del docente
- f) ¿Otro? ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**IV.** ¿Con qué frecuencia se realizaba la evaluación a los docentes?

- a) Anual
- b) Semestral
- c) Trimestral
- d) Mensual

**V.** ¿Quiénes participaban de la evaluación?

- a) Directivos                      b) Docentes                      c) Estudiantes    d) Padres de familia

**VI.** ¿Qué aspectos se tenían en cuenta en la evaluación?

- a) Pedagógicos  
b) Cognitivos  
c) Didácticos  
d) Relaciones interpersonales  
e) Otros? ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**VII.** ¿Cómo era el tratamiento de los resultados de la evaluación?

- a) Sistemático                      b) Manual                      c) No había tratamiento de resultados

**VIII.** ¿Qué tipo de resultados arrojaba la evaluación?

- a) Cuantitativo                      b) Cualitativo                      c) Cuantitativo y cualitativo

**IX.** ¿Cómo era la comunicación de los resultados de la evaluación?

- a) Individual                      b) Socializada                      c) Individual y socializada

**X.** ¿Qué acciones se realizaban de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación del docente?

- a) Se organizaba un plan de seguimiento al docente.  
b) Se hacía un seguimiento informal.  
c) No se realizaban acciones  
d) ¿Otro? ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**XI.** Al realizar algún seguimiento al docente luego de la evaluación, ¿quién lo hacía?

- a) Rector  
b) Coordinador  
c) ¿Otra persona? ¿Quién? \_\_\_\_\_

**XII.** ¿Está de acuerdo con la forma actual de evaluación que propone el Ministerio de Educación Nacional?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**XIII.** Para usted, ¿qué significado tiene la actual evaluación aplicada por el MEN?

- a) Una forma de fortalecer la calidad educativa a través del seguimiento permanente del ejercicio docente.
- b) Una forma de verificar por parte de la comunidad educativa y del gobierno que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educativo.
- c) Una forma de conducir a la sanción y no al fortalecimiento de la profesión docente.
- d) Un forma de responsabilizar exclusivamente a los docentes y directivos docentes de la calidad de la educación.
- e) Una amenaza laboral
- f) ¿Otra? ¿Cuál?\_\_\_\_\_

**XIV.** ¿Mencione tres aspectos que agregaría usted a la actual evaluación de desempeño docente aplicada por el MEN?

- a)
- b)
- c)

**XV.** ¿Considera usted que los estudiantes y padres de familia deben participar de la actual evaluación docente?

Si\_\_\_ No\_\_\_

**XVI.** ¿Cómo se fundamenta la actual evaluación de los docentes en relación con el proyecto educativo institucional (PEI)?

- a) Valora la actuación del docente y directivo docente como profesional que participa en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional y por ende de la institución educativa.
- b) Contribuye al cumplimiento de los fines de la educación.
- c) No existe relación entre la evaluación de desempeño y el Proyecto Educativo Institucional.
- d) ¿Otra? ¿Cual?\_\_\_\_\_

## **ANEXO B. ENCUESTA A DOCENTES**

**ENCUESTA A DOCENTES**  
**INSTITUCIÓN EDUCATIVA ESCUELA NORMAL SUPERIOR DE MONTERÍA**

Fecha \_\_\_\_\_

Tiempo de experiencia laboral \_\_\_\_\_

Tiempo laborado en esta institución \_\_\_\_\_

**Objetivo**

Determinar la actitud de los docentes de la institución frente a la evaluación docente.

**Nota:** Puede marcar una o varias opciones en cada pregunta.

**I.** ¿Para usted qué significado tiene la evaluación de docentes en la institución?

- a) Estrategia de vigilancia jerárquica.
- b) Una forma de fomentar y fortalecer al profesorado por parte de la institución.
- c) Estrategia para la autoformación del docente.

Otra \_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**II.** Del tiempo que lleva en la institución ¿Cuántas veces ha sido evaluado?

- a) 1 vez
- b) 2 veces
- c) 3 veces
- d) Ninguna
- e) Más \_\_\_\_ ¿Cuántas? \_\_\_\_\_

**III.** ¿Qué tipo de evaluaciones le han aplicado?

- a) De período de prueba
- b) Ordinaria periódica de desempeño
- c) De competencias
- d) De conocimientos
- e) Autoevaluación
- f) Otra \_\_\_\_\_ ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**IV.** ¿Ha participado de su evaluación?

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿De que Forma? \_\_\_\_\_

**V.** ¿Cómo eran comunicados los resultados?

- a) Individual
- b) Socializada
- c) Individual y socializada
- d) No se comunicaban

**VI.** ¿Qué aspectos considera usted que se deben tener en cuenta en la evaluación?

- a) Pedagógicos
- b) Cognitivos
- c) Didácticos
- d) Relaciones interpersonales
- e) Otros ¿Cuáles? \_\_\_\_\_

**VII.** ¿Está de acuerdo con la forma de la actual evaluación que propone el ministerio de Educación nacional?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**VIII.** Para usted, ¿qué significado tiene la actual evaluación aplicada por el MEN?

- a) Una forma de fortalecer la calidad educativa a través del seguimiento permanente del ejercicio docente.
- b) Una forma de verificar por parte de la comunidad educativa y del gobierno que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educativo.
- c) Una forma de conducir a la sanción y no al fortalecimiento de la profesión docente.
- d) Un forma de responsabilizar exclusivamente a los docentes y directivos docentes de la calidad de la educación.
- e) Una amenaza laboral
- f) ¿Otra? ¿Cuál? \_\_\_\_\_

**IX.** ¿Qué aspectos agregaría o quitaría usted a la actual evaluación de desempeño propuesta por el MEN?

- a)
- b)
- c)

**X.** ¿Considera usted que los estudiantes y padres de familia deben participar de la actual evaluación docente?

Si\_\_No\_\_ ¿Porqué?

---

---

---

**XI.** ¿Qué acciones considera usted se deberían realizar de acuerdo a los resultados obtenidos en la evaluación docente?

---

---

---

**XII.** ¿Considera importante que en la evaluación docente se incluya un formato de autoevaluación?

Sí\_\_ No\_\_

¿Por qué?