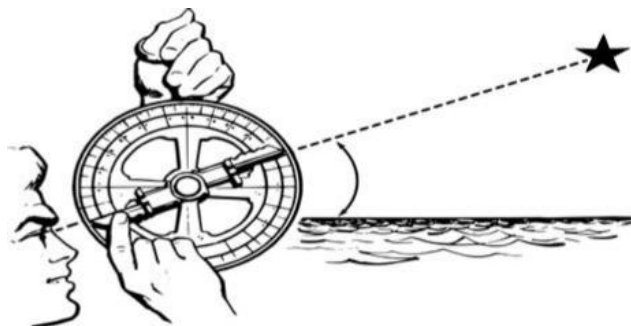


El Sextante de la Educación

Ponencia



EL MODELO PEDAGÓGICO: SISTEMA INTEGRAL DE LA EVALUACIÓN DE LA CALIDAD “MÉTODO 360°” DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL



Dr. Silvino Macías y Lic. Xavier Calderón Tapia Ponente

PONENCIA I LINEA DE INVESTIGACIÓN El Modelo Pedagógico: Sistema Integral de la Evaluación de la calidad “Método 360°” del desempeño profesional. Guayaquil 2018

Lcdo. Xavier Antonio Calderón Tapia

Docente de Filosofía de varios planteles educativos de la ciudad de Guayaquil. Investigador educativo en temas de Calidad en la Educación. Ponente en el 2do Congreso Internacional de Pedagogía del ITB de Guayaquil en el año 2016 sobre Calidad en la Educación.

xaviercalderon2901@gmail.com

<https://xaviercalderon2901.wixsite.com/filo>

Celular 099399-8310 (Claro)

Exposición: <https://youtu.be/BQP-0Vx5nfo>

RESUMEN

La evaluación continua debe ser parte fundamental en el Modelo Educativo de nuestro país y por ende de las Instituciones educativas, ya que su fin es el de mejorar y para lograrlo es importante emplear un sistema integral de evaluación donde se mida el desempeño de los directivos, de los docentes y de todos quienes trabajan en un plantel educativo y cumplir así con los estándares de calidad establecidos por el Ministerio de Educación desde el año 2012, actualizada en el año 2017, aplicando estrategias para facilitar el logro de dichos estándares de calidad y ser implementados en el Modelo Pedagógico, ya que los resultados de todas las evaluaciones, en definitiva retroalimentan con la finalidad de usar la información recopilada para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje, fomentando la calidad en la educación, para de esa manera llegar a la excelencia en los estudiantes mediante un sistema integrado de evaluación que resalte lo bueno que tiene cada persona dentro del plantel

educativo, por lo que el sistema de evaluación será eficiente y eficaz según lo establece el Acuerdo 020-12 sobre el Modelo Educativo y la Gestión por procesos del MINEDUC.

En nuestra ciudad muchos establecimientos educativos privados no cuentan con personal capacitado para dirigir el departamento de Talento o Recursos Humanos, ya que el sector educativo tiene dimensiones e indicadores diferentes de cualquier otra actividad económica, por lo que acuden, muchas veces a docentes o personal de oficina para que ocupen ese cargo y así realizar la respectiva evaluación del plantel educativo en cuanto a todo el personal, incluso acuden a formatos bidireccionales para evaluar el desempeño de los empleados, por lo que la calidad en educación deja de ser pertinente, ya que la evaluación no es continua ni sigue un proceso multidireccional, donde se identifique claramente en qué fallan los empleados y en qué son mejores.

PALABRAS CLAVE: Evaluación 360° – desempeño – Modelo Pedagógico

INTRODUCCIÓN

Todo ideal para que sea Universal no debe estar sometido a las normas de cualquier religión, tendencia política o cultura étnica y pertenecer así a la Humanidad de cualquier época y cultura, lo que garantiza su universalidad, como el ideal de Libertad por ejemplo, o el de Familia o Educación, por eso es importante aclarar ¿cuál es el ideal que la sociedad confía a los docentes?, entendido por ideal no una representación fantasiosa, imaginaria o utópica de lo real, sino más bien como una *representación de una meta, una aspiración de llegar a lo mejor, a lo que es bueno para el ser humano* (Diccionario Akal de Filosofía 2012).

Por eso los docentes reciben como encargo por parte de la sociedad de hoy (siglo XXI), el de *trasmitir los conocimientos, la cultura, los principios y valores entre generaciones* (Mundo 2 y Mundo 3 según Guillermo Brito Albuja), de manera metodológica y técnica, pero sobre todo eficiente y eficaz, con calidad y calidez, abierta a la diversidad, a la interculturalidad, sin discrimen de identidad de género o religiosidad, que atienda los diversos estilos de aprendizaje de cada estudiante y que sea inclusiva (Currículo Nacional 2016).

De manera subjetiva, nadie es dueño de ninguna institución educativa, aunque sea el propietario si es de tipo particular, puesto que como docente está llamado al cumplimiento de su vocación en el ejercicio de su profesión que es la de *trasmitir el conocimiento y la cultura de una generación a otra* (Guillermo Brito 2013)) con aplicación de métodos, estrategias y técnicas pedagógicas adecuadas, por lo que es en el ejercicio mismo de su

vocación donde se puede observar y sobre todo verificar el cumplimiento del **ideal** por medio del desempeño en las competencias aplicando todas sus capacidades, habilidades y destrezas que validan el nivel de su rol como poseionario del cumplimiento del ideal, que en este caso es el de transmitir la cultura y el conocimiento, entendiéndose por “poseionario del ideal” como apropiación efectiva y empoderamiento del bien que la sociedad le ha confiado (Mundo 3 Guillermo Brito 2013).

En el nuevo Plan Decenal de Educación 2016-2025, se establece, entre otras cosas, que la UNESCO solicita a los gobiernos de cada Estado que todas las políticas educativas que adopten se basen en una educación de calidad, fundamentada en los derechos humanos (UNESCO 2010).

Por eso, el concepto de calidad educativa hace referencia a la excelencia de los servicios que ofrece el plantel educativo (Acuerdo 020-12 Mineduc Gestión por Procesos), en la formación de los docentes, en todos quienes se desempeñan en el quehacer educativo y en el resultado final que genera, es decir en los jóvenes bachilleres que se gradúan, quienes están listos a alcanzar metas e ideales encaminadas a un tipo de sociedad democrática.

Es así como, en la reforma al Currículo realizada en 2016 se plantea el perfil de salida para los bachilleres que es el de ser justos, solidarios e innovadores. Para lograr esto es necesario contar con un equipo de docentes con vocación que hayan sido debidamente seleccionados; también que los planteles educativos tengan una infraestructura adecuada para la enseñanza y que los padres de familia, los representantes legales y los vecinos del sector donde funciona el plantel educativo, trabajen junto a los docentes y directivos, para la mejora de los problemas del sector.

Sobre ser bachilleres justos, el joven debe tomar lectura e interpretar los problemas que suceden en el nivel social, político, económico y con esa visión crítica, actúe con ética, generosidad, integridad, coherencia y honestidad. El de ser innovadores guarda relación con la creatividad, pro actividad, mente abierta y visión de futuro, puesto que para tomar acciones se requiere de la creatividad, de la innovación, y no que copie modelos políticos y económicos de otros países, por eso es un líder auténtico y organizado, autónomo y humilde. El de ser solidario luego de actuar y tomar decisiones como líder innovador, debe interactuar con el “otro”, sin discrimen, con responsabilidad social y sobre todo tolerante, en una

sociedad “*pluricultural y multiétnica*” (MOSEIB Modelo del Sistema de educación intercultural bilingüe 2017).

Marco Teórico

El docente competente del siglo XXI debe funcionar muy bien en un mundo cada vez más diverso e interconectado, *dominar las tecnologías de la información y comunicación, buscar, seleccionar, analizar y resumir grandes cantidades de información disponible* (María Ortega 2010), enfrentarse a situaciones conflictivas propias de la sociedad relativista, ser innovadores, creativos, auto motivados y auto dirigidos, practicar principios y valores y mantenerse en constante cuidado de su salud, alimentándose sanamente, practicando deportes y procurando la distracción emocional.

Competencias, capacidades y desempeños

Cuando se presenta un aspirante a cargo de docente en cualquier Institución educativa, lo hace con un potencial de desempeño que es debidamente analizado por medio de varios filtros como el test pedagógico y test psicológico, y ya cuando es seleccionado entre varios aspirantes, el potencial de desempeño se convierte en desempeño real al ejercer la docencia, debiendo mantener ese desempeño real de manera constante, lo que va a enriquecer las competencias que tiene, por lo tanto, competencia y desempeño no son procesos independientes, sino que son procesos que están estrechamente ligados, puesto que *un docente competente actúa sobre la realidad modificándola* (Ángel Ramírez 2011), resolviendo así cualquier problema que se le presente cumpliendo un propósito, para lo que necesita movilizar sus conocimientos previos, combinar todas las capacidades y adaptarlas a los diferentes contextos.

Las competencias que tiene el docente del siglo XXI están constituidas por la correcta combinación de todas las capacidades que ha adquirido y que las utiliza con eficiencia, las mismas que se evidencian en el desempeño real al cumplir varias funciones en el proceso educativo y que son evaluadas mediante indicadores de logro.

Esta manera de combinar adecuadamente sus capacidades se verá reflejadas en los indicadores de desempeño demostrando por consiguiente *lo que sabe, lo que puede hacer, lo que desea hacer y lo que quiere hacer* (Santiago Castillo Arredondo 2011), así como las características de su personalidad, su carácter, y su temperamento que están asociados a cómo ejecuta cualquier actividad en su desempeño diario.

Sin embargo, entre la competencia, las capacidades y el desempeño real se puede producir un desbalance que origina la confusión entre los términos Competencia y desempeño, y son los casos en los que algunos docentes contratados que cumplen con el perfil del docente en el proceso de selección, en su desempeño real terminan con bajo nivel al ser evaluados luego, pues no basta con tener un buen nivel de competencias y combinar muy bien las capacidades para lograr el desempeño esperado, sino que es necesario además contar con el contexto de trabajo adecuado como los recursos físicos propios del siglo XXI para ejercer muy bien la docencia: salones proyector de diapositivas, pizarra electrónica y Tablet (ente otros).

Entonces las competencias y las capacidades constituyen la base del desempeño, es decir son indispensables pero no son suficientes, el desempeño final del docente es la combinación de sus capacidades al cumplir varias funciones dentro de un contexto dado y de manera asertiva, lo que constituyen las competencias, lo cual se lo puede graficar de la siguiente manera, las capacidades son los lados de una pirámide, que al unirse la forman, siendo la pirámide la competencia y los lados, las capacidades, por lo que el desempeño será la manera en cómo combina esas capacidades en un contexto determinado.

Se especifican los siguientes niveles de competencias (bajado de internet www.juntadeandalucia.es en 8 de enero de 2017), siendo el nivel 1 el más bajo:

Nivel 1: Competencias en un conjunto reducido de actividades de trabajo relativamente simples, siendo los conocimientos teóricos y las capacidades prácticas que aplicar propias del cargo en función.

Nivel 2: Competencias en un conjunto de actividades profesionales bien determinadas con la capacidad de utilizar los instrumentos y técnicas propias, que concierne principalmente a un trabajo de ejecución que puede ser autónomo.

Nivel 3: Competencias en un conjunto de actividades profesionales que requieren el dominio de diversas técnicas y puede ser ejecutado de forma autónoma, incluye tener responsabilidad de coordinación y supervisión de trabajo tanto técnico como especializado.

Nivel 4: Competencias en un amplio conjunto de actividades profesionales complejas realizadas en una gran variedad de contextos que requieren control y toma de decisiones de tipo técnico, científico, económico y organizativo.

Nivel 5: Competencias en un amplio conjunto de actividades profesionales de gran complejidad realizado en diversos contextos a menudo impredecibles que implica planificar acciones o idear productos, procesos o servicios.

Docente del siglo XXI y estudiantes del siglo XXI

El docente de hoy (2018) se enfrenta a una sociedad tecno globalizada, a cambios profundos en el sistema educativo, a padres de familia con hogares disfuncionales y continuas preocupaciones frente a los conflictos políticos y económicos de cada país, a estudiantes que demandan un docente idóneo, culto, que tome lectura del contexto en que viven para dar una buena interpretación de la realidad en que se desenvuelven sus estudiantes y convertirse en agente de cambio para ellos y por ende para la sociedad.

Por eso el docente que exige la sociedad en el siglo XXI tiene que ser un profesional comprometido, interdisciplinario, que impacte la vida de sus alumnos, innovador, investigador, integrador, que actualiza constantemente sus conocimientos, que emplea las Tics y que se evalúa constantemente según los nuevos estándares del desempeño profesional docente en el componente de gestión pedagógica **C2. P2. DO13**.

Los estudiantes del siglo XXI son interactivos, espontáneos, inquietos, creativos, muy hábiles con las Tics, resueltos, a veces difícil de controlar y motivar y que utiliza el internet como herramienta muy poderosa para acceder a la información de manera rápida y sencilla, no le gusta que se le imponga pasividad, rechaza la monotonía y menos aún que se le solicite atención en una clase en la que se emplee como recursos el pizarrón y los textos, requieren una educación compleja por lo que el docente se convierte en responsable de su auto formación, auto desarrollo y auto aprendizaje.

Evaluación del desempeño y Evaluación por competencias

En el proceso de evaluación se mide el desempeño real de la persona tomando como referencia los indicadores de desempeño potencial (al inicio), es indispensable hacer medición de ambos desempeños, de lo contrario el proceso queda incompleto, y la evaluación errónea, pues se debe evaluar las competencias mediante la medición de sus desempeños al combinar con éxito sus capacidades en varias funciones donde ejerce su trabajo y donde se lo requiere, esto quiere decir, evaluando los resultados de manera global, captando la realidad desde varios ángulos, o desde la opinión de varias personas que son parte del proceso, que en este caso es el proceso educativo, siendo todos los actores y

empleados los que evalúen en forma total (incluye una autoevaluación del propio docente), obteniendo así información crítica para orientar los procesos que permitirían mejoras para el docente evaluado y para el proceso de la oferta educativa.

Además en este proceso de evaluación (al inicio, intermedia y final), se debe incluir siempre la retroalimentación oportuna mediante un coaching o acompañamiento, dando la oportunidad no solamente de detectar elementos del contexto que están afectando negativamente en el resultado del desempeño real que son las variables externas y las variables internas, como son la salud, edad, problemas familiares, experiencia, estudios superiores específicos en pedagogía, entre otros factores internos, por lo que el método de evaluación 360° es el mejor para evaluar el desempeño real.

Imagen No. 1 “Método de evaluación por Competencias 360°”



Fuente: <https://www.google.com.ec/search?q=imagenes+de+evaluacion+360%>

Método de evaluación del desempeño 360°

Es un tipo de evaluación de las competencias referidas al desempeño individual en áreas relacionadas o no con su trabajo. Sirve para medir las **competencias** y la manera en que combina las capacidades en **función del desempeño dentro del proceso** y permite tener una perspectiva lo más adecuado posible, ya que será hecha por los distintos empleados de la Institución educativa: directivos, compañeros, inspectores, estudiantes, padres de familia, choferes de los expresos, guardias, y demás personas involucradas sea directamente o indirectamente con el colegio, además de la autoevaluación, puesto que es un proceso.

Las etapas son:

1. **Preparación**, donde se definen los pasos a seguir y se analizarán las competencias claves para cada puesto.
2. **Sensibilización**, es un taller donde se comprenderán los beneficios de esta evaluación
3. **Proceso de evaluación**, se aplican los formatos de evaluación.
4. **Recolección de datos**, donde se sintetiza la información para presentarla mediante estadísticas por tendencia de los resultados.
5. **Retroalimentación**, es el informe que se le da a cada empleado.
6. **Planes de desarrollo**, son los planes de crecimiento para cada empleado que les permitan mejorar y desarrollar todas aquellas oportunidades detectadas.

Se realiza por todos los que trabajan en la Institución educativa para obtener opiniones diferentes respecto al desempeño de un docente en particular en varias funciones tanto dentro y fuera del salón de clases, obteniendo aportes de todos. El propósito es dar al docente la retroalimentación necesaria para mejorar su desempeño.

Objetivos:

1. **Conocer** el desempeño de los docentes cuando cumplen varias funciones de acuerdo con diferentes competencias.
2. **Detectar** áreas de oportunidad de crecimiento del docente al demostrar otras competencias y mejores desempeños logrando así que ocupe otro puesto de trabajo.
3. **Llevar a cabo acciones** precisas para mejorar el desempeño del docente y por ende del proceso educativo.

Las ventajas que tiene este método es que al recoger el sondeo desde varias perspectivas, la calidad de la información es mejor, haciendo énfasis en el proceso, lo que lleva a la calidad en la educación, ya que reducen los errores, pues la información viene de varias personas que ocupan puestos diferentes. Las desventajas es que toma cierto tiempo para realizarlo, por la cantidad de respuestas que se debe tabular, y requiere capacitación previa de todo el personal que va a evaluar, también puede caer, mínimamente, en el error de conflictos personales.

CONCLUSIONES

El sector educativo a nivel mundial se encuentra en un cambio de paradigma, pues la sociedad del siglo XXI exige cambios, ya que las técnicas y estrategias de enseñanza aprendizaje, así como la formación de docentes, corresponden a la sociedad industrial con el paradigma conductista, por lo que el cambio de paradigma se relaciona con la cultura de la evaluación, que es la que se impone, dentro del nuevo paradigma que es el del *pensamiento crítico en la complejidad* (Currículo 2016), pero la evaluación entendida, no para reprimir o discriminar, sino para mejorar, por lo que sirve como base para alcanzar el éxito en un mundo cada vez más competitivo, lo que se identifica con la calidad.

Es así que se recomienda la aplicación del método 360° para evaluar el desempeño docente en particular, y sea el mismo docente quien lo diseñe para corregir fallas en el ejercicio de su profesión, o como jefe del área o como Tutor y lo haga continuamente, esto es al inicio del año lectivo, en el intermedio y al final, relajando sus respectivos planes de mejoramiento para cada uno (Acuerdo 020-12).

La cultura de la evaluación continua cobra cada día mayor importancia y es por esto que se debe replantear la evaluación como eje central en el Modelo Pedagógico y aproximarlos así a la calidad educativa que exige hoy la sociedad. El método 360° ayuda a mejorar el proceso educativo como servicio que oferta la institución entendido como educación de calidad, ya que procura corregir a tiempo posibles fallas que se dan en el quehacer educativo (proceso), como por ejemplo, disponer del cambio de funciones de un trabajador de un puesto a otro donde su desempeño será más beneficioso, además es el que mejor se adapta al concepto de calidad en educación pues siguen las normas ISO como referente para obtener un máximo rendimiento, mucho más eficaz y efectivo, de acuerdo a los estándares de calidad 2017 del Ministerio de Educación.

Lcdo. Xavier Calderón Tapia

WEBGRAFÍA

- <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/07/LOTAIP/Estatuto-Organico-de-Gestion-Organizacional-por-procesos.pdf>
- <https://www.youtube.com/watch?v=ipQJN3ziNUs&t=14s>
- <https://www.youtube.com/watch?v=LVMPi267K80&t=7s>
- <https://www.youtube.com/watch?v=E6JsnD08PV8&t=18s>

- file:///C:/Users/hp/Downloads/competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf
- <http://es.slideshare.net/anagomez2013/teorias-del-curriculoyconcepcionescurriculares-linea-leer>
- <http://www.servicioskoinonia.org/biblioteca/general/FreirePedagogiadelOprimido.pdf>
- http://educacion.to.uclm.es/pdf/revistaDI/3_22_2012.pdf
- www.juntadeandalucia.es

5. BIBLIOGRAFÍA

Brito Albuja José. 2014. Modelo pedagógico formativo. Ecuador. Ed. Líderes.

Castillo Arredondo Santiago. 2011. Vademécum del educador social. España. Ed. Pearson.

Diccionario Akal de Filosofía. 2012. España. Ed. Akal

Garner Betty. 2013. Estrategias de enseñanza para un aprendizaje efectivo. México. Ed. Novus.

Ortega Delgado María. 2010. Evaluación de las competencias básicas. España. Ed. PPC.

Ramírez Castellanos Ángel. 2011. Evaluación de los aprendizajes y desarrollo Institucional. Colombia. Ed. Ecoe.

León Vásquez Patricia. 2012. Planeación y evaluación del aprendizaje. México. Ed. Limusa.