



ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE

Una Mirada reflexiva desde las voces de las
docentes del Establecimiento Educativo
Fundación Lumbreras del Mañana- FUNDALUM

María Angélica Barrios Castro

**ANALISIS DE LOS PROCESO DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE
DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL
MAÑANA DESDE LA REFLEXIÓN DE TRABAJO SOCIAL**

MARÍA ANGÉLICA BARRIOS CASTRO

**UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
CARTAGENA DE INDIAS, D. T. y C.**

2019

**ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE
DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL
MAÑANA DESDE LA REFLEXIÓN DE TRABAJO SOCIAL**

MARÍA ANGÉLICA BARRIOS CASTRO

**Trabajo de grado presentado como requisito parcial para optar el título de
Trabajadora Social**

Tutora

LIDY AGAMEZ GONZALEZ

Trabajadora Social

Magister en Desarrollo Social

Magister en Ciencias de la Educación

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACIÓN

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

CARTAGENA DE INDIAS, D. T. Y C.

2019

AGRADECIMIENTOS

La autora expresa sus agradecimientos a:

Dios primeramente le dedico mis triunfos y mis agradecimientos, porque ha sido Él quien me ha acompañado a recorrer este camino, y me ha regalado las habilidades y capacidades que hacen de mí una gran profesional.

Mi hijo David Villa, por ser ese Ser de Luz que Dios envió a alegrar mis días, porque al ver su sonrisa, se regocija mi corazón y se levanta mi Espíritu.

Mis padres, por los principios y valores que me enseñaron y que han orientado mi camino a lo largo de la vida.

Damaris Castro, por su amor infinito, su alegría permanente y su sonrisa encantadora, por ser esa madre incondicional, con una palabra de aliento que motiva a cualquiera a seguir adelante, por el olor a café en las mañanas, por las horas de traspasado, por la dedicación y constancia entregada a sus hijos y ahora a sus nietos. Gracias por esos bonitos recuerdos que van a permanecer plasmados en mi memoria por siempre.

Antonio Barrios, por sus buenos consejos, por aterrizarme a la realidad, por corregirme cuando fue necesario, por enseñarme que la vida es de compromisos y sacrificios que rendirán frutos más adelante. Que un error, se convierte en una enseñanza de aprendizaje para la vida. Gracias por ser ese padre que enseña, corrige y ama.

Mis hermanos, Mar, Jesu y la Pechi por estar siempre para mí.

Mi esposo y compañero de vida Edgar Villa, por todo su amor y comprensión, por su apoyo y motivación a lo largo de todo el proceso de este trabajo. Por ser esa persona que alegra mis días y mis noches, que me acepta y me ama tal como soy.

Cecilia Pérez, por brindarme su apoyo, y ser esa guía en el camino recorrido de mi práctica profesional.

Personal docente y administrativo del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana, gracias por su colaboración en cada una de las actividades realizadas, por su entrega y compromiso que hicieron que este trabajo se llevara a cabo.

Todos los docentes de la Universidad de Cartagena que hicieron que mi proceso de formación fuera exitoso, gracias por todos los aprendizajes ofrecidos, en especial a mi tutora de prácticas Lidy Agamez, por brindarme su comprensión y apoyo, por las observaciones y recomendaciones que nutrieron este trabajo investigativo.

¡A TODOS, GRACIAS!

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	4
INTRODUCCION.....	5
JUSTIFICACIÓN	6
1. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....	7
1.1 PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL.....	7
1.1.1 Misión.....	7
1.1.2 Visión	7
1.2 ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL MAÑANA	8
1.2.1 Misión.....	8
1.2.2 Visión	8
1.2.3 Filosofía	9
1.2.4 Principios Institucionales	9
2. GENERALIDADES DEL PROYECTO	11
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.2 ANTECEDENTES	14
2.3 REFERENTES TEÓRICOS.....	16
2.4 REFERENTES CONCEPTUALES	18
2.5 OBJETIVOS DEL PROYECTO.....	21
2.5.1 Objetivo general	21
2.5.2 Objetivos específicos.....	21
2.5.3 Pregunta de investigación.....	21
2.6 METODOLOGÍA	21
2.6.1 Técnicas de recolección de información.....	22
2.6.1.1 La observación participante.....	22
2.6.1.2 La entrevista abierta.....	23
2.6.1.3 Las conversaciones informales	23
2.7 POBLACIÓN BENEFICIADA.....	23
3. RESULTADOS	25
3.1 IDENTIFICANDO LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE DESDE LAS VOCES DE LAS DOCENTES.....	25
3.1.1 Capacitación docente	26

3.1.2 Evaluación docente.....	27
3.2 APORTES DE LAS ENTREVISTAS/ ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN SEGÚN LAS SUBCATEGORÍAS	27
3.2.1 Capacitación docente.	27
3.2.1.1 Pertinencia.....	27
3.2.1.2 Aplicación en la práctica.....	28
3.2.1.3 Incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje	28
3.3 EVALUACIÓN DOCENTE	30
3.3.1 Conocimiento y aplicación	30
3.3.2 Recomendaciones.....	30
3.4 REFLEXIONES ACERCA DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE DESDE LAS VOCES DE LAS DOCENTES	32
3.4.1 Capacitación docente	33
3.4.2 Evaluación docente.....	33
3.4.3 Evaluación Docente.....	35
3.5 FORTALECIENDO EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL MAÑANA A TRAVÉS DE LA REFLEXIÓN DE TRABAJO SOCIAL	37
3.5.1 Propuesta para la evaluación docente.....	37
3.5.2 Propuesta para la capacitación docente.	39
4. REFLEXIONES FINALES DE TRABAJO SOCIAL	40
5. LECCIONES APRENDIDAS Y LIMITANTES DEL PROYECTO	41
BIBLIOGRAFÍA.....	42
ANEXOS	44

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Preescolar	23
Tabla 2. Básica primaria.....	24
Tabla 3. Presentación de categorías y subcategorías	25
Tabla 4. Definición de la Subcategoría de Capacitación docente	26
Tabla 5. Definición de la Subcategoría de Evaluación docente	27
Tabla 6. Categorías y subcategorías	32
Tabla 7. Definición de la Subcategoría de Capacitación docente	33
Tabla 8. Definición de la Subcategoría de Evaluación docente	33
Tabla 9. Objetivos y categorías de la propuesta de evaluación docente.....	38

LISTA DE ANEXOS

Anexo A. Entrevista a docentes del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana.....	44
Anexo B. Entrevista a docentes del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana.....	45
Anexo C. Entrevista a docentes del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana.....	46
Anexo D. Entrevista a la directora del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana.....	47

RESUMEN

Este documento es el resultado de un proyecto de investigación cualitativa desarrollado en el Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana. Se centra en el análisis de los procesos de capacitación y evaluación docente implementados en la institución, a partir de las reflexiones generadas por el cuerpo docente, y tomando como herramienta primordial el diálogo.

Como resultado final surgen dos propuestas, una para la evaluación docente, que contempla cuatro momentos, constancia, consciencia, reflexión y transformación, los cuales dotan de sentido este proceso.

Así mismo, se propone un modelo de capacitación que se centre en la participación activa del cuerpo docente.

Resaltando que el desarrollo de esta investigación estuvo transversalizado por la participación activa de los sujetos involucrados, lo que generó procesos de reflexión y transformación en torno a la aplicación de la evaluación docente y la capacitación del Establecimiento Educativo.

Palabras claves: reflexión, participación, evaluación docente, capacitación.

INTRODUCCION

El presente documento, es producido desde la práctica como estudiante de trabajo social de último año y desarrollado en el Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana. Este proyecto investigativo está inspirado desde la Investigación Acción Participativa (IAP), contiene análisis y reflexiones alrededor de los procesos de capacitación y evaluación docente.

Este documento está compuesto por cinco capítulos, el primer capítulo da cuenta del reconocimiento del contexto institucional. El segundo capítulo define las generalidades del proyecto de investigación, donde se describe el planteamiento del problema, antecedentes, referentes teóricos y conceptuales, se definen los objetivos, la metodología desarrollada y la población beneficiada.

En el tercer capítulo se presentan los resultados, los cuales responden a cada uno de los objetivos específicos del proyecto investigativo, desde el análisis de Trabajo Social. Se identifican los procesos de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana a partir de diversas técnicas como la observación participante, entrevistas abiertas, conversaciones informales.

En el cuarto capítulo se destacan las reflexiones de Trabajo Social y en el quinto y último capítulo se describen las lecciones aprendidas, los limitantes y los alcances del proyecto.

JUSTIFICACIÓN

Todo establecimiento educativo debe propender por brindar una educación de calidad a sus estudiantes. Esta educación está transversalizada por diversos factores, como contar con una infraestructura adecuada que permita el esparcimiento y libre movilidad de sus estudiantes, ofrecer materiales pedagógicos actualizados y en buen estado; y lo más importante, contar con el personal docente idóneo, para desarrollar un proceso de enseñanza-aprendizaje eficaz, que potencialice las habilidades de sus estudiantes e impacten de manera positiva en la calidad educativa de la institución.

Uno de los factores primordiales para hablar de educación de calidad, es contar con docentes integrales y competentes. En ese sentido, cabe resaltar la importancia que tienen los procesos de capacitación y evaluación docente en las instituciones educativas, señalando que todo proceso de capacitación contribuye a reforzar aprendizajes específicos, para un mejoramiento de las habilidades desempeñadas en el puesto de trabajo. Así mismo, es fundamental contar con un proceso de evaluación docente que arroje resultados para el mejoramiento de las problemáticas y necesidades que se presenten en la institución. Teniendo en cuenta que estos procesos deben involucrar a los docentes como actores activos del proceso, que incentiven la participación y reflexión de los mismos, para llegar a una transformación de sus realidades.

1. CONTEXTO INSTITUCIONAL

En la Universidad de Cartagena como parte del proceso de formación profesional del Trabajo Social es requisito indispensable la realización de prácticas intensivas que permitan la aplicación de los conocimientos adquiridos a lo largo de toda la carrera.

Es así como la Universidad de Cartagena realiza convenios con diferentes instituciones y organizaciones con el fin de que los estudiantes puedan ejercer sus prácticas.

1.1 PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

1.1.1 Misión. El programa de Trabajo Social tiene como Misión:

“La formación de Trabajadores (as) Sociales con alta calidad profesional, capaces de intervenir de manera responsable y creativa en espacios y proyectos de interacción social en la localidad, la región y el país, en razón de su sólida fundamentación epistemológica, ética, política, teórica y metodológica, a partir de procesos académicos flexibles, investigativos, de docencia problematizadora, de proyección social y compromiso con el desarrollo humano integral”¹.

1.1.2 Visión. El programa de Trabajo Social se propone mantenerse hacia el año 2020 como el programa Líder en la formación de Trabajadores (as) Sociales en la región del Caribe colombiano y ser reconocido en Colombia y América Latina por el desempeño profesional de sus egresados, la solidez de la labor investigativa, la pertinencia de su proyección en el contexto, la calidad y compromiso de su cuerpo docente y la idoneidad como órgano consultor de entidades estatales y no gubernamentales en la formulación de políticas y planes de desarrollo social².

¹ UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. (En línea). (citado 15 de julio de 2019). Disponible en internet: <http://cienciassocialesyeducacion.unicartagena.edu.co/programas-academicos/trabajo-social/axiologicos>.

² Ibid.

1.2 ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL MAÑANA

El Establecimiento Educativo Fundación Lumberas del Mañana se encuentra ubicado en el barrio Nuevo Bosque, perteneciente a la localidad 1, Histórica y del Caribe Norte. Los barrios aledaños al colegio son: Zaragocilla, Altos de Zaragocilla, Nueva Granada y Altos de Nueva Granada. Es un colegio del sector privado que ofrece los niveles de preescolar y primaria, es calendario A, es en la jornada de la mañana, presta sus servicios educativos desde el año 2010 en el barrio Nuevo Bosque. La institución cuenta con un total de 215 estudiantes, siendo el 54% niños y 46% niñas³.

El Establecimiento Educativo Fundación Lumberas del Mañana, obtiene Licencia de Funcionamiento el 26 de diciembre de 2011, según Resolución 0350 emanada de la Secretaría de Educación Distrital⁴.

1.2.1 Misión. El Establecimiento Educativo Fundación Lumberas del Mañana propende por el ofrecimiento de una formación básica integral, orientada por principios cristianos a niños y niñas, para que empiecen a desarrollar sus capacidades, sus valores y sean reconocidos como ciudadanos responsables en la sociedad⁵.

1.2.2 Visión. Seremos líderes en el 2025 en calidad y cobertura en educación básica en la Zona Sur Occidental de Cartagena, ofreciendo servicios educativos óptimos para que los alumnos tengan una verdadera educación integral fundamentada en valores y principios espirituales⁶.

³ FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL MAÑANA. Diagnóstico institucional año 2019.

⁴ Ibid. Proyecto Educativo Institucional (PEI).

⁵ Ibid. [Consultado 15 de julio de 2019]. Disponible en internet: <http://fundacionlumberas.org/?m=colegio>.

⁶ Ibid.

1.2.3 Filosofía.

La formación del niño como un acto racional en correspondencia con los principios de la pedagogía humanista y desarrolladora, teniendo como fundamento básico el amor a Dios y el desarrollo de la personalidad integrada al contexto social, potencializando responsablemente las dimensiones morales, el desarrollo y fomento de la autonomía, la racionalidad y uso del diálogo como mecanismo habilitador en la construcción de principios y normas, tanto cognitivas como conductuales⁷.

1.2.4 Principios Institucionales. Respeto por la vida humana: como base de todo valor, la vida es un regalo de Dios y debe verse y tratarse en los niños y en todos los estamentos como un derecho fundamental.

Formación Cristo-céntrica: la oración hará parte del estilo de vida de la institución, tomando como modelo la vida de Cristo.

Aceptación y apertura del otro: aceptar al otro tal como es y estar abierto a recibirlo y escucharlo como un derecho fundamental.

Respeto por la diferencia: considerar que estamos dentro de un contexto multicultural y por tanto valorar con respeto su cultura como parte de su ser.

Autonomía intelectual y moral: propiciar las herramientas cognitivas y morales para que el niño pueda optar por decisiones favorables para su vida.

Convivencia: construcción de un clima educativo, que propicie ambientes agradables de compromiso y tolerancia.

Valorar el saber cultural: la cultura también hace parte del patrimonio de una sociedad, el cual no sólo se debe valorar sino preservar.

⁷ Ibid.

Resolución de pequeños problemas: ver los problemas como oportunidades para aprender.

Sentido de pertenencia hacia su institución y el medio ambiente: sentir suyo el medio en que se desenvuelve, amarlo y cuidarlo como un patrimonio, para que las futuras generaciones puedan disfrutar de él.

Respeto: sujeción a las autoridades y así mismo; practicando la justicia y el amor por el otro en la búsqueda de una cultura de paz.

Orden y aseo: serán bandera que impactará en la imagen institucional.

El trabajo en equipo: permitirá el logro de los objetivos institucionales para dar cumplimiento a la misión y llegar a la visión propuesta.

Puntualidad: relacionada con la responsabilidad, dignidad, servicio, sentido del deber, esfuerzo, dedicación, cooperación, disciplina y perseverancia, para lograr un trabajo de calidad⁸.

⁸ Ibid. Proyecto Educativo Institucional. (PEI)

2. GENERALIDADES DEL PROYECTO

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Para iniciar a definir la problemática general que se presenta en el Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana, voy a iniciar citando un fragmento del manual de evaluación de desempeño del Ministerio de Educación Nacional.

“En el último decenio, los sistemas educativos latinoamericanos han identificado el desempeño profesional del maestro como un factor determinante del logro de la calidad de la educación. Diversos estudios concluyen que podrán perfeccionarse los planes de estudio, programas de textos escolares, construirse magníficas instalaciones; obtener excelentes medios de enseñanza, pero sin docentes eficientes, no podrá tener lugar el perfeccionamiento de la educación”⁹.

A partir de estas líneas se recoge lo que se está evidenciando actualmente en el Establecimiento Educativo, y que es una de las problemáticas principales para abordar.

Por haber agotado la institución, en cierta medida, todos los recursos necesarios para brindar una educación de calidad a sus estudiantes. Se ha esmerado por la constante actualización de los planes de estudio, rigiéndose por las normas del Ministerio de Educación Nacional y acogiendo las herramientas que este brinda con el fin de responder a los requisitos requeridos. Así mismo, se han desarrollado proyectos educativos dentro de la institución, ya sean de lectura, de cuidado del medio ambiente, higiene oral, entre otros. Las instalaciones se buscan mejorar año tras año, y brindarle tanto a los estudiantes como a las docentes espacios agradables, donde se sientan cómodos, para llevar a cabo el desarrollo de sus actividades escolares.

⁹ COLOMBIA. Ministerio de Educación Nacional (MEN). Manual de la evaluación de desempeño. [En línea]. [consultado el 05 de agosto de 2019]. Disponible en internet:https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

Cabe resaltar que el personal docente de la institución cumple con su deber profesional, el cuál es enseñarles a los niños lo básico que deben aprender en el transcurso del año, según el grado que cursen. Pero se ha podido evidenciar a través de la socialización con las docentes, y por quejas presentadas por los padres de familia, que en ese proceso de enseñanza se están manifestando inconformidades. Debido a que algunas veces tanto los niños como los padres no comprenden los contenidos o temáticas que se desarrollan en el aula de clase y esto les dificulta la realización de las tareas en casa.

Por su parte, las docentes al momento de abordar esos contenidos y temáticas lo hacen de una manera mecánica, siguiéndose solo por las guías que le brinda el colegio. Es decir, no están investigando más allá, y al hacer las cosas de manera mecánica, no están comprendiendo los contenidos en su totalidad.

Cuando la institución le entrega todos los materiales de trabajo al docente, se espera que esté se apropie de ellos, los comprenda y que busque documentos o libros de apoyo, para complementar los contenidos.

Como se citó anteriormente, la Institución Educativa se ha centrado en cumplir con todos y cada uno de los requisitos que el Ministerio de Educación Nacional exige cada año. En cuanto a aspectos físicos y legales, ya sea de ampliar los espacios de aprendizaje, mejorar la biblioteca y la ludoteca estudiantil, mejorar el contenido de los planes de estudio, intensificar la lectura y escritura en el aprendizaje de los niños, trabajar en conjunto con los padres de familia, entre muchos aspectos más que se van desarrollando paso a paso con el fin de mejorar la calidad del proceso educativo.

Pero en todo este camino recorrido y en su afán por responder a todas las normas y requisitos establecidos, se han dejado de lado, aspectos fundamentales que pueden ayudar a mejorar la calidad del proceso educativo.

Primeramente, la institución debe procurar porque sus docentes estén preparados para llevar a cabo el proceso formativo de los estudiantes, es así como se propone reforzar el proceso de capacitación docente. Así mismo, es indispensable realizar una evaluación que vaya más allá de la respuesta al deber cumplido como requisito. Se propone hacer una evaluación reflexiva, que lleve a las docentes a comprender y a transformar sus prácticas pedagógicas.

Si bien es claro que la institución tiene un proceso de evaluación de los contenidos y estrategias que usan las docentes con los estudiantes, pero no va más allá, que de la mera revisión mecánica que debe hacerse anualmente como cumplimiento de un requisito.

Entonces, se hace necesario repensar la evaluación docente, como una herramienta que lleve a generar reflexiones sobre la práctica del quehacer profesional del docente.

En este espacio es donde entra a intervenir Trabajo Social, resaltando la importancia de la reflexión, como un proceso que genera transformaciones y que se considera fundamental para iniciar procesos de mejoramiento en cuanto a la capacitación y evaluación del personal docente, como una de las herramientas primordiales para mejorar la calidad del proceso educativo.

Con esta propuesta se buscan reforzar los procesos de capacitación y evaluación del personal docente.

2.2 ANTECEDENTES

Se hace necesario que dentro de esta investigación se reconozcan los aportes de autoras y autores quienes han indagado respecto a la importancia de los procesos de capacitación y evaluación docente.

En el artículo *Cuatro modelos de evaluación docente* del autor José Jiménez de la ciudad de México se presentan las características de los modelos más utilizados para evaluar el desempeño docente en instituciones educativas, presentando sus fundamentos, características, metodología, ventajas y desventajas. Brindando un panorama de su aplicación mediante objetivos, contexto y necesidades de la institución educativa.

El autor plantea que la docencia es una actividad profesional de gran complejidad, en cuanto a los diferentes contextos en los que se desarrolla y las variables en las que se encuentra inmersa y es de vital importancia articular todos estos factores para lograr una evaluación eficaz; la finalidad del artículo es presentar las principales características de algunos de los modelos más utilizados en las instituciones educativas para la evaluación del desempeño docente.

El autor describe los siguientes modelos:

“Modelo basado en la opinión de los alumnos, donde se le da la participación al estudiante para que sea él quien califique el desempeño del profesor. Este modelo supone que los alumnos, a partir de su experiencia dentro de procesos educativos y con diversos profesores, son los mejores jueces de la pertinencia de las actividades del profesor dentro del aula.

Modelo de evaluación docente a través de pares, lo describe como un procedimiento por el cual los miembros de una comunidad docente de una institución educativa juzgan el desempeño de los profesores, los cuales generalmente forman parte del mismo campo disciplinario. Se destaca el hecho de que los colegas docentes tienen experiencia, prioridades y valores similares entre ellos (sobre todo cuando son de la misma institución), lo cual facilita el proceso evaluativo.

Modelo de autoevaluación, se basa principalmente en la idea de que una reflexión del docente hacia su propia actividad le permitirá una mejora en su desempeño, ya que son capaces de autoanalizar sus fallos y aciertos, corrigiendo aquello que pueda mejorar su labor dentro del aula.

Modelo de evaluación a través de portafolio, permite monitorear el proceso de aprendizaje por el profesor y por el mismo estudiante e ir introduciendo cambios durante dicho proceso, es un modelo básicamente cualitativo, ya que incluye las opiniones de los estudiantes y colegas.

En conclusión, los modelos presentados anteriormente sirven de guía para llevar a cabo procesos de evaluación del desempeño docente. Cada uno tiene sus particularidades. Por tal motivo, no existe un modelo universal para evaluar, al contrario, dependiendo de la necesidad de cada institución, se escogen las particularidades esenciales de cada uno de ellos para lograr una evaluación eficaz y pertinente¹⁰.

Por otro lado, los autores Arbesú & Rueda¹¹ en su artículo *La evaluación de la docencia desde la perspectiva del propio docente*, manifiestan que:

La evaluación debe entenderse como problemática, no como instrumento. Desde esta perspectiva se pueden observar sus cualidades plurirreferenciales e intersubjetivas; a diferencia de considerarla como control, el cual siempre es monorreferencial. postura que contempla la necesidad de cuestionar el sentido y el significado de los fenómenos educativos, consiguiendo con ello las mejoras deseadas”.

Por lo tanto, se espera que la evaluación docente sea flexible, cualitativa, que tome en cuenta las subjetividades, y los diversos contextos en los que se desenvuelven los maestros, sin perder de vista que el objetivo fundamental de la evaluación docente es mejorar la enseñanza y, en consecuencia, los resultados educativos que alcanzan los estudiantes. Por consiguiente, la evaluación de los docentes siempre ha de tener propósitos formativos, es decir, ha de ofrecer retroalimentación

¹⁰ JIMÉNEZ, José A. Cuatro modelos de evaluación docente. *PsicoPediaHoy*, 10(9). 23 de abril de 2008. [Consultado 15 de mayo de 2019]. Disponible en internet: <http://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos>,

¹¹ARBESÚ GARCÍA, María Isabel y RUEDA BELTRÁN, Mario. La evaluación de la docencia desde la perspectiva del propio docente. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México. Mario Rueda Beltrán** Universidad Nacional Autónoma de México, México. En: *Reencuentro*, núm. 36, abril, 2003, pp. 56-64. [Consultado 20 de mayo de 2019]. Disponible en internet: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34003>.

apropiada a los profesores para que puedan mejorar. Además, la evaluación debe ayudar a identificar los mecanismos de capacitación y los apoyos necesarios para que los maestros puedan efectivamente mejorar su desempeño¹².

En ese sentido, se destaca la importancia de la capacitación docente como un apoyo para mejorar el desempeño docente. Como se menciona en el Plan de Formación y Capacitación Docente 2015-2020 del Instituto Superior de Educación Rural –ISER, en donde:

“Se reconoce que el diseño de programas de capacitación para el fortalecimiento académico y la docencia, debe responder a los problemas, expectativas y necesidades que tengan planteados la institución y los programas académicos, en general, y sus miembros, en particular. La indispensable implicación de los docentes en su proceso formativo se inicia con la participación de estos en el estudio de dichas necesidades. Esto hace que todo programa de formación debe estar precedido de un análisis de necesidades formativas, para que cumpla con una de las características propias de toda acción formativa, como es la pertinencia. No obstante, ese análisis debe partir de considerar que la capacitación de los docentes es una necesidad Institucional”¹³.

2.3 REFERENTES TEÓRICOS

En este punto se definirán los conceptos teóricos utilizados en el proceso de la investigación, para una mejor comprensión e interpretación de los resultados obtenidos.

Se inicia definiendo la Investigación Acción Participativa en palabras de Eizagirre & Zabala como un “método de investigación y aprendizaje colectivo de la

¹² SANTOS, Annette. Evaluación Docente. Revista Scielo. Educ. quím vol.23 no.2 México abr. 2012.

¹³ INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL – ISER. Plan de Formación y Capacitación Docente 2015-2020. Pamplona, Colombia. Disponible en internet: http://www.iser.edu.co/iser/hermesoft/portallG/home_1/recursos/documentos_generales/29072015/plan_forma_capac_doc_2015_2020.pdf

realidad, basado en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados, que se orienta a estimular la práctica transformadora y el cambio social”.

En la Investigación Acción Participativa (IAP) sus tres componentes se combinan en proporciones variables. a) La investigación consiste en un procedimiento reflexivo, sistemático, controlado y crítico que tiene por finalidad estudiar algún aspecto de la realidad con una expresa finalidad práctica. b) La acción no sólo es la finalidad última de la investigación, sino que ella misma representa una fuente de conocimiento, al tiempo que la propia realización del estudio es en sí una forma de intervención. c) La participación significa que en el proceso están involucrados no sólo los investigadores profesionales, sino la comunidad destinataria del proyecto, que no son considerados como simples objetos de investigación sino como sujetos activos que contribuyen a conocer y transformar su propia realidad¹⁴.

En esta investigación se destaca la participación activa de los sujetos y sujetas implicados en la problemática, donde a partir de sus conocimientos, experiencias y saberes cotidianos se van configurando cada uno de los puntos a desarrollar dentro de la investigación; ya que son ellos mismos los que la construyen.

En ese sentido, es necesario resaltar que a partir de las relaciones dialógicas que se dan entre las sujetas y sujetos investigados se identifican códigos, categorías y símbolos usados en su contexto, que nos brindan luces para una mayor comprensión de sus realidades.

El **aprendizaje dialógico** se destaca por tener como eje principal la interacción entre los sujetos, quienes se identifican por sus particularidades, con sus defectos y virtudes; es claro, que en un dialogo siempre van a existir puntos a favor y puntos en contra, siendo esa la esencia principal de todo aprendizaje dialógico. Estos desacuerdos, dotan de sentido la interacción entre los sujetos, ya que generan espacios de participación activa, donde cada quien busca expresar su opinión,

¹⁴ EIZAGIRRE, Marlen y ZABALA, Nestor. Investigación-acción participativa (IAP). Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo. [En línea]. [consultado el 25 de agosto de 2019]. Disponible en internet: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/132>.

EIZAGIRRE, Marlen y ZABALA, Nestor. Investigación-acción participativa (IAP). Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo. [En línea]. [consultado el 25 de agosto de 2019]. Disponible en internet: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/132>.

brinda sus aportes, y se llegan a acuerdos en conjunto. Teniendo en cuenta que el diálogo que se establezca tiene que estar basado en una relación de igualdad y no de poder, lo que significa que todos y todas tienen conocimientos que aportar.

2.4 REFERENTES CONCEPTUALES

En esta investigación se identificaron dos categorías que son fundamentales para el mejoramiento de la calidad educativa: 1. La capacitación y 2. la evaluación docente, ya que, si un profesor se encuentra preparado y en constante actualización de conocimiento, esto se lo transmite a sus estudiantes, los cuales van a responder de forma positiva en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Y si existe una constante evaluación de los procesos de enseñanza-aprendizaje llevados a cabo por los docentes, también se verán impactados de forma positiva los estudiantes. Y para que estas categorías se desarrollen y trasciendan a lo largo del año escolar, se necesita de un proceso de monitoreo y seguimiento.

A continuación, se definirán las categorías identificadas como relevantes en el proceso de investigación.

Se define la capacitación como aquellas acciones que instruyen y preparan a una persona para la actividad laboral. Las capacitaciones pueden tener lugar al ingreso del trabajador en una empresa o durante su vida de trabajo, con el fin de actualizarlo y prepararlo para responder a los requerimientos del proceso productivo de forma óptima, ya sea por innovaciones tecnológicas o por cambios organizacionales¹⁵.

Sin dejar de lado el proceso de formación docente entendido como desarrollo profesional y que tiene lugar a lo largo de la vida del profesor y constituye una

¹⁵ LEAL, Leonel Cantu. Capacitación y adiestramiento, factor base en la productividad, competitividad en las empresas mexicanas. México: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2001. 59.

expresión del desarrollo de su personalidad, por lo que los programas de formación docente se desarrollan como procesos continuos de aprendizaje, con la participación activa y reflexiva del profesor y atienden tanto la formación y desarrollo de cualidades cognitivas como afectivas y motivacionales de la personalidad del profesor, es decir no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también de actitudes, vivencias, motivaciones y valores que le permitan una actuación profesional ética y responsable. Para que un estudiante aprenda y se apropie de los contenidos y temáticas tratados en el aula de clase, es primordial que comprenda lo que se le quiere enseñar; es en este espacio donde entra a intervenir el maestro, quien, a partir de sus saberes, de su experiencia, y de la preparación que ha tenido a lo largo de su carrera profesional, comparte el conocimiento adquirido y se lo enseña a sus estudiantes, brindándoles herramientas que les permitan comprender lo que se quiere enseñar. Se espera que, en esa relación tanto de docente como estudiante, primen valores de respeto y autonomía. Que el docente se esmere por brindarle a sus estudiantes contenidos veraces, actualizados; a partir de estrategias que contribuyan al desenvolvimiento de enseñanza en el aula.

La importancia de la práctica, la colaboración, la posición activa y reflexiva del profesorado en el proceso de desarrollo profesional es también destacada por autores como Peña cuando al referirse a su propuesta de modelo de formación para el desarrollo profesional del profesorado expresa:

“La definición del modelo integrador que proponemos se fundamenta en tres directrices fundamentales: a) El desarrollo profesional debe estar centrado en la práctica profesional del profesorado, porque solamente así pueden desarrollarse realmente actitudes reflexivas y críticas respecto del propio quehacer docente; b) El desarrollo profesional debe surgir, en la medida de lo posible, de las iniciativas de los propios profesores lo que obliga a crear condiciones favorables para que este objetivo se alcance; c) El desarrollo profesional demanda hoy actitudes y conductas cooperativas entre los profesores...”¹⁶ .

¹⁶ PEÑA CALVO, José Vicente. Desarrollo profesional del docente universitario. Monografías virtuales: ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales.

También es importante reflexionar sobre la evaluación docente, como lo afirma Arbesú, que:

“La evaluación formativa de la docencia supone la revisión planificada y sistemática del propio quehacer, otorgando las condiciones necesarias para involucrar a los docentes en procesos de análisis y reflexión crítica sobre sus propias creencias y prácticas de enseñanza”¹⁷.

Es así como por medio de la reflexión se busca que el docente haga parte del proceso de evaluación, siendo el mismo quién se identifique y reconozca los aciertos y desaciertos a los que se enfrenta en la práctica de su quehacer profesional.

El propósito de la evaluación consiste en identificar las brechas o problemas en el desempeño para determinar de qué manera se puede mejorar el rendimiento de un empleado. Después de identificar esos problemas, lo que se busca es cerrar esas brechas que impiden el buen desempeño en el trabajo. La mayoría de las veces esas brechas son de conocimiento, es decir, muchos empleados al desconocer ciertas cosas referentes a su trabajo, están teniendo un bajo desempeño en el mismo.

La evaluación puede realizarse al inicio, en medio, al final, del proceso o actividad que se emprende. La evaluación en general es un concepto valorativo incorporado hoy en día a todos los sectores de la actividad humana. En ese sentido puede decirse que la actividad evaluadora es una característica inherente a toda actividad humana intencional. La evaluación aspira a conocer y a valorar los resultados conseguidos, la correlación que existe entre estos y los medios utilizados.

¹⁷ Op. Cit. ARBESÚ.

2.5 OBJETIVOS DEL PROYECTO

2.5.1 Objetivo general. Analizar el proceso de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana a través de la reflexión de Trabajo Social.

2.5.2 Objetivos específicos.

- Identificar los procesos de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana desde las voces de las docentes.
- Describir las reflexiones acerca de los procesos de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana desde las voces de las docentes.
- Fortalecer el proceso de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana a través de la reflexión de trabajo social

2.5.3 Pregunta de investigación. ¿Cuáles son los procesos de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana?

2.6 METODOLOGÍA

La perspectiva metodológica de esta investigación está basada en la Investigación Acción Participativa (IAP), la cual se centra en conocer la realidad de los sujetos para transformarla. Se privilegia por su carácter participativo, ya que se reconocen las voces de los actores involucrados y son ellos quienes a partir de sus propias opiniones y experiencias llegan a un proceso de reflexión y transformación de sus realidades.

Estará sustentada desde “el paradigma sociocrítico que promueve la participación masiva y la autorreflexión. Su finalidad es la transformación de la estructura de las relaciones sociales y dar respuesta a determinados problemas generados por está, partiendo de la acción reflexión de los integrantes de la comunidad”¹⁸.

Este paradigma adopta una visión global de la realidad, permitiendo así la transformación de está, por medio de la reflexión y el análisis. Utiliza la autorreflexión y el conocimiento interno y personalizado para que cada quien tome conciencia del rol que le corresponde dentro del grupo.

En concordancia con el paradigma socio-critico, se ubica el enfoque cualitativo dentro de la investigación el cual nos pone en el lugar del otro para comprenderlo y valorar el mundo que le rodea. Los autores Blasco y Pérez señalan que “la investigación cualitativa estudia la realidad en su contexto natural y cómo sucede, sacando e interpretando fenómenos de acuerdo con las personas implicadas”¹⁹.

2.6.1 Técnicas de recolección de información.

2.6.1.1 La observación participante. Es aquella en la que el investigador se involucra en el día a día de la población estudiada, facilitando una mejor comprensión de sus realidades. Como lo argumenta McKernan en su obra investigación-acción y currículum “la observación participante se puede definir como la práctica de hacer investigación tomando parte en la vida del grupo social o institución que se está investigando”²⁰.

¹⁸ ALVARADO, Lusmidia; GARCÍA, Margarita. Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el doctorado de educación del instituto Pedagógico de Caracas. Venezuela: Sapiens, 2008.

¹⁹ BLASCO Y PEREZ. Metodologías de la investigación en ciencias de la actividad física y el deporte. Ampliando horizonte. 2007, pág. 23.

²⁰ McKERNAN, James. Investigación-acción y currículum: Métodos y recursos para profesionales reflexivos. Ediciones Morata. Madrid 2ª ed. 2001, pág. 83.

2.6.1.2 La entrevista abierta. Propone encuentros cara a cara entre el investigador o investigadora y el sujeto o sujeta que informa, es así como se genera una interacción particular dirigida hacia la comprensión de las representaciones de estos últimos respecto a sus realidades y sus vivencias, dotando de sentido la investigación a partir de sus representaciones.

2.6.1.3 Las conversaciones informales. Se utilizan en el proceso de recolección de información, gracias a estas se puede tener un conocimiento de primera mano de la realidad que se interviene a partir de un proceso dialógico con los actores involucrados.

2.7 POBLACIÓN BENEFICIADA

El Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana cuenta con un total de 12 docentes y 3 auxiliares.

El nivel de preescolar cuenta con 6 docentes y tres auxiliares, como se describe en las siguientes tablas:

Tabla 1. Preescolar

Grado	Cantidad de docentes y auxiliares por grado	Cantidad de estudiantes por grado
Párvulo	1 docente y 1 auxiliar.	10
Prejardín	1 docente y 1 auxiliar.	27
Jardín A	1 docente, 1 auxiliar.	17
Jardín B	1 docente	17
Transición A	1 docente	22
Transición B	1 docente	23

Fuente: autora del proyecto, 2019

Tabla 2. Básica primaria

El nivel de básica primaria cuenta con 6 docentes:

Grado	Cantidad de docentes por grado	Cantidad de estudiantes por grado
Primero A	1 docente	21
Primero B	1 docente	23
Segundo	1 docente	28
Tercero	1 docente	26
Cuarto	1 docente	18
Quinto	1 docente	14

Fuente: autora del proyecto, 2019

3. RESULTADOS

3.1 IDENTIFICANDO LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE DESDE LAS VOCES DE LAS DOCENTES

Para el análisis e interpretación de los datos cualitativos se escogieron diferentes categorías atendiendo los temas principales planteados en la investigación: capacitación y evaluación docente, se discriminaron una serie de subcategorías respondiendo a indicadores aportados por los distintos participantes y vinculados directamente con los temas principales seleccionados de antemano, tal como se detallan en la Tabla 3, lo cual permite hacer manejable el cúmulo de información recogida durante la investigación y presentar los resultados en función de los objetivos propuestos.

Tabla 3. Presentación de categorías y subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORIAS	TECNICAS DE RECOLECCION DE INFORMACIÓN
Capacitación Docente	-Pertinencia -Aplicación en la práctica -Incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje	-Observación participante -Entrevistas abiertas. -Conversaciones informales
Evaluación Docente	-Conocimiento y aplicación -Recomendaciones	-Observación participante -Entrevistas abiertas. -Conversaciones informales

Fuente: autora del proyecto, 2019

En lo que respecta a la presentación de los resultados e interpretación de las encuestas, entrevistas y diálogos informales, se hizo el análisis desde la perspectiva de las diferentes categorías adentrándose en las respectivas subcategorías definidas tal como se especifican a continuación:

Definiciones de las subcategorías

3.1.1 Capacitación docente

Tabla 4. Definición de la Subcategoría de Capacitación docente

SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN
-Pertinencia	Que tan oportunas y necesarias son las capacitaciones docentes ofrecidas por Establecimiento Educativo.
-Aplicación en la práctica	La puesta en marcha de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones, ya sea dentro del aula de clase o en la vida diaria.
-Incidencia en el proceso de enseñanza- aprendizaje	Los aportes que se pueden rescatar de las capacitaciones para la formación de los estudiantes

Fuente: autora del proyecto, 2019

3.1.2 Evaluación docente.

Tabla 5. Definición de la Subcategoría de Evaluación docente

SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN
-Conocimiento y aplicación	La información que tienen las docentes acerca del proceso de evaluación docente y si participan activamente en este.
-Recomendaciones	Las ideas y estrategias que propone el cuerpo docente para el mejoramiento del proceso de evaluación.

3.2 APORTES DE LAS ENTREVISTAS/ ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN SEGÚN LAS SUBCATEGORÍAS

3.2.1 Capacitación docente.

3.2.1.1 Pertinencia. Al adentrarse en lo expresado por las docentes al respecto, se consiguieron manifestaciones como las que siguen al preguntarles sobre la cantidad de capacitaciones que reciben al año y los temas que se tratan en éstas.

“Al año estamos recibiendo entre 2 y 3 capacitaciones”

“Desde los 8 meses que llevo en la institución he recibido 3 capacitaciones, una de seguridad social en el trabajo, otra de primeros auxilios y de estrategias metodológicas”

“Los temas de las capacitaciones pueden ser de convivencia escolar, primeros auxilios, resolución de problemas en el aula de clase, yo he asistido a 5 capacitaciones y llevo 3 años trabajando en el colegio”

Al analizar la información ofrecida por las docentes a través de las encuestas realizadas, se pudo observar que las maestras con más antigüedad en el Establecimiento Educativo afirmaban haber recibido capacitaciones con temas

como la resolución de conflictos en el aula de clases, seguridad social en el trabajo, primeros auxilios, contenidos temáticos y estrategias metodológicas y las docentes que han iniciado a trabajar recientemente en la institución con un tiempo no mayor a un año, afirman que han recibido capacitación con temas como primeros auxilios, seguridad social en el trabajo y estrategias metodológicas.

3.2.1.2 Aplicación en la práctica. En cuanto a la aplicación de los temas tratados en las capacitaciones se les preguntó a las docentes si los estaban poniendo en práctica dentro del aula de clase o en su vida cotidiana.

“Todas las que hemos recibido como capacitación en esta institución han sido buenas por eso les recomiendo primordialmente la de resolución de conflictos porque lo pueden aplicar en casa y fuera de ella”

“Se aprenden cada día más cosas diferentes para formar nuestra capacidad personal y laboral”.

Argumentan que muchos de los temas tratados en las capacitaciones les sirven y los ponen en práctica tanto en su vida laboral como en su vida cotidiana.

“Me brindan herramientas que me ayudarían a mejorar y a fortalecer este quehacer profesional, para impartirlo a mis estudiantes”.

“Fortalece nuestros conocimientos pedagógicos y podemos brindar una educación eficaz a los estudiantes”.

3.2.1.3 Incidencia en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Respecto a la incidencia de las capacitaciones en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes en el aula de clase las maestras argumentan lo siguiente.

“Las capacitaciones tienen un impacto directo en los estudiantes, ya que el cuerpo docente transmite a ellos su conocimiento, y si las capacitaciones nos brindan conocimientos y herramientas necesarias para un buen desarrollo de las clases, los estudiantes serán impactados con lo que hemos aprendido en ellas”.

“Entre más capacitado esté el docente, mejor será la formación del estudiante”.

“Porque cuando yo soy capacitada aprendo, fortalezco y reflexiono sobre cualquier situación que pueda estar viviendo y esta capacitación me ofrece alternativas de solución (aplicabilidad) para mis estudiantes, ellos siempre saldrán beneficiados”.

Las docentes concuerdan con el hecho de que las capacitaciones son necesarias en su quehacer profesional, ya que estas fortalecen los procesos de enseñanza-aprendizaje en el aula de clases, así como también manifiestan que es su deber como maestras adquirir nuevos conocimientos con el fin de transmitirlo a sus estudiantes.

Al conocer los planteamientos de las docentes respecto a los procesos de capacitación dentro del Establecimiento Educativo, se puede concluir que muchas de ellas están conformes con las capacitaciones recibidas. Manifiestan que los temas han sido pertinentes en cada momento, pero algunas sugieren (docentes con más de 5 años trabajando en la institución) que se pueden integrar nuevos temas para las capacitaciones, los cuales respondan a las necesidades que se presenten en el momento. Como también se menciona que se realicen capacitaciones a los padres de familia.

Las docentes reconocen la capacitación como una herramienta que las ayuda a fortalecer sus prácticas pedagógicas y a potencializar sus saberes. También argumentan que el desarrollo de la formación es fundamental, es decir, la indagación y comprensión de contenidos y temáticas por iniciativa propia.

En ese sentido, las docentes proponen llevar a cabo un proceso de indagación de forma personal, con el fin de actualizarse en cuanto a las demandas que surjan en el entorno educativo. Son conscientes de que el proceso de enseñanza-aprendizaje depende de una base sólida de conocimiento, así como también de compromiso, y valores éticos. Entonces la actualización y revisión de contenidos, contribuyen al buen desarrollo de los procesos de enseñanza y a la creación de nuevas estrategias que permiten el mejoramiento en la calidad del proceso educativo.

3.3 EVALUACIÓN DOCENTE

3.3.1 Conocimiento y aplicación. En este punto se indagó si las maestras tenían conocimiento del proceso de evaluación docente Establecimiento Educativo.

La mayoría de las docentes respondieron que sí, pero al momento de preguntarles si lo conocían y si se estaba desarrollando no sabían que responder.

Entonces, se puede decir que las docentes saben que la institución cuenta con un proceso de evaluación, pero no tienen un conocimiento claro de cómo se está llevando a cabo.

3.3.2 Recomendaciones. Se le pidió al cuerpo docente que propusieran estrategias de mejoramiento para el proceso de evaluación docente, entre las cuales solo se recolectaron 4, debido a que el resto de las docentes se reservaron su derecho a opinar.

“Observaciones durante el proceso de pruebas de ingreso, porque muchas veces la hoja de vida dice mucho, pero a la hora de ejercer no concuerda nada con lo dicho o en su efecto no cumplen los compromisos”.

“Lo de las microclases, me parece muy bueno que observen como se preparó el docente”.

“Que las docentes conozcamos este instrumento o proceso”.

“Hacerlo en los cuatro periodos en las reuniones de entrega de informes”.

A partir de esta información se evidenció que el proceso de evaluación docente del Establecimiento Educativo es desconocido en cuanto a su desarrollo y puesta en marcha por la mayoría de las docentes.

Para tener una mirada más amplia sobre esta categoría de evaluación docente, como se definió en esta investigación, se propició un acercamiento con la directora de la institución quien, a partir del diálogo informal, informó que sí existe un proceso de evaluación docente y que se llevaba a cabo al finalizar el año escolar, donde la psicóloga se reúne con las docentes y a partir de un formato las docentes realizan una autoevaluación de su desempeño en todo el año escolar. Así mismo también se le entrega un formato a los padres de familia para que estos evaluaran el desempeño de las docentes.

A partir del análisis desarrollado anteriormente, se evidenció que el proceso de capacitación docente se está desarrollando satisfactoriamente en la institución, mientras que el proceso de evaluación docente casi no se menciona en la institución, no se conoce mucho acerca de éste.

3.4 REFLEXIONES ACERCA DE LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE DESDE LAS VOCES DE LAS DOCENTES

Este capítulo responde al objetivo que busca describir las reflexiones acerca de los procesos de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana desde las voces de las docentes.

A continuación, se presentan los resultados en categorías y subcategorías que se definieron para una mayor comprensión y análisis de estos.

Tabla 6. Categorías y subcategorías

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
Capacitación Docente	-Frecuencia -Fortalecimiento	-Observación participante -Entrevistas abiertas. -Conversaciones informales
Evaluación Docente	-Frecuencia -Presentación de resultados	-Observación participante -Entrevistas abiertas. -Conversaciones informales

Fuente: autora de la investigación, 2019

Definiciones de las subcategorías.

3.4.1 Capacitación docente

Tabla 7. Definición de la Subcategoría de Capacitación docente

SUBCATEGORÍA	DEFINICIÓN
Frecuencia	Se refiere a la cantidad de capacitaciones que se reciben en el Establecimiento Educativo a lo largo del año escolar.

Fuente: autora de la investigación, 2019

3.4.2 Evaluación docente

Tabla 8. Definición de la Subcategoría de Evaluación docente

SUBCATEGORIA	DEFINICIÓN
Frecuencia	Los momentos que se emplean en el año para realizar la evaluación docente.
Presentación de resultados	La presentación de los resultados obtenidos en la evaluación docente.

Fuente: autora de la investigación, 2019

3.4.3 Aportes de las entrevistas

3.4.3.1 Análisis e interpretación según las subcategorías.

- Capacitación docente

-Frecuencia

“Considero que las capacitaciones se deben reforzar o en su defecto incluir más espacios para capacitarnos”

“Antes el colegio nos brindaba más capacitaciones, pero ahora no sé qué está pasando porque este año solo recibimos una o dos y siento que no es suficiente”.

“Yo solo he recibido una capacitación desde que entré a trabajar aquí, prácticamente soy nueva en la institución, así que no sabría qué opinar respecto a esto”.

Al escuchar las voces de las docentes de la institución respecto a la frecuencia con la que reciben capacitaciones se pudo analizar que estas no están siendo suficientes, y que se deben intensificar en el transcurso del año escolar.

Las docentes antiguas recalcan que anteriormente recibían suficientes capacitaciones que les brindaban herramientas para el desempeño en el aula de clase, pero que con el pasar del tiempo estas capacitaciones han disminuido.

Al tener conocimiento de esta situación se le realiza una entrevista a la directora de la institución, quien resalta lo expresado por las docentes, y menciona lo siguiente

“Al iniciar el colegio se realizaban capacitaciones permanentes al cuerpo docente, porque éramos una institución que solo contaba con el nivel de preescolar, era un grupo pequeño de niños y niñas, por ende, solo contábamos con 4 o 5 docentes, lo que nos permitía una mejor organización para la realización de las capacitaciones y contábamos con el presupuesto para llevarlas a cabo”.

Se puede analizar que a medida que la institución ha crecido, han disminuido las capacitaciones, porque la institución no cuenta con el presupuesto necesario para la realización frecuente de capacitaciones, aunque la directora recalca que hacen un esfuerzo para que las docentes del Establecimiento se encuentren al día respecto a todos los contenidos que se deben desarrollar en el aula de clases, haciendo jornadas pedagógicas en cada uno de los periodos establecidos en el

calendario académico. En estas jornadas pedagógicas se desarrollan y se trabajan aspectos y problemáticas fundamentales que se estén presentando en las aulas de clase.

Aunque no se cuente con el presupuesto necesario, la institución no abandona el proceso de capacitación, porque en todo el año se realiza por lo menos una capacitación, sin embargo, la directora es consiente que se puede mejorar este proceso *“el proceso de capacitación se puede mejorar, si contamos con el presupuesto necesario para llevarlo a cabo, ese presupuesto debe ser aprobado por la contadora y por el consejo directivo de la institución”*.

Así mismo las docentes proponen fortalecer sus conocimientos, investigando y apropiándose de los nuevos contenidos y actualizaciones que se están manejando en el campo educativo.

3.4.2 Evaluación Docente

-Frecuencia

Al momento de indagar por la frecuencia con la que se realiza la evaluación docente muchas de las maestras manifestaron no estar seguras de cada cuanto se realizaba la evaluación, solo hubo una minoría que contesto lo siguiente:

“Creo que se realiza una vez al año”

“La evaluación la hace la psicóloga al final del año, nos da un formato que debemos llenar y a los padres de familia también se les envía un formato, pero diferente al nuestro”.

Se puede evidenciar que el proceso de evaluación docente llevado a cabo en el Establecimiento Educativo es desconocido por la mayoría de las docentes.

Respecto a ese desconocimiento las docentes plantearon lo siguiente:

“Pienso que la evaluación docente debe realizarse durante todo el año escolar para mejorar y fortalecer el proceso académico de los estudiantes y brindar una educación integral y de calidad”.

“Creo que debe realizarse en el transcurso de todo el año cuatro veces por lo menos en cada periodo”.

“Considero que toda evaluación debe ser continua y permanente”.

Entonces las docentes esperan que el proceso de evaluación sea constante y se maneje de forma favorable, respetando y teniendo en cuenta sus opiniones e ideas.

-Presentación de resultados

“El proceso de evaluación docente sería más efectivo si tuviéramos la oportunidad de ser evaluadas por lo menos 2 veces al año y tener conocimiento de dichos resultados”.

“Considero que el proceso de evaluación docente de la institución debe mejorarse, para poder conocer que aspectos debemos mejorar en nuestra labor como docentes”.

“La institución nos debe presentar los resultados obtenidos en la evaluación docente, para así poder mejorar los aspectos en los que estemos fallando”.

Los resultados obtenidos en el proceso de evaluación docente no están siendo presentados a las maestras y por ende no están siendo socializados. Entonces si las maestras no tienen conocimiento de dichos resultados, no van a saber qué aspectos deben reforzar en su práctica profesional. Debido a esto se hace una propuesta de evaluación docente que responda a las necesidades establecidas en la institución. La cual se define en el siguiente capítulo.

3.5 FORTALECIENDO EL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y EVALUACIÓN DOCENTE DEL ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL MAÑANA A TRAVÉS DE LA REFLEXIÓN DE TRABAJO SOCIAL

La capacitación y la evaluación docente se definen como procesos que van de la mano y que se relacionan entre sí, con la participación activa de cada uno de los sujetos involucrados, por tal motivo estos procesos se reconocen como reflexivos, porque permiten la constante participación y valora las voces de los y las participantes.

A continuación, se definen dos propuestas, una que responde a la evaluación docente y otra a las capacitaciones.

3.5.1 Propuesta para la evaluación docente. En diálogos con las docentes de la institución se llegó a la construcción del siguiente proceso de evaluación, el cual se va a implementar en el Establecimiento Educativo con el permiso de la directora y va a ser acogido para seguir desarrollándose en el transcurso del año escolar y de acuerdo a los resultados obtenidos al final del año, se decide si se replica los siguientes años escolares.

Vale la pena destacar que este proceso de evaluación por ser de carácter reflexivo es flexible, y se puede modificar de acuerdo a las necesidades que se presenten, teniendo en cuenta que estas modificaciones deben construirse en conjunto a partir de un proceso dialógico.

En la construcción de la propuesta surgieron cuatro categorías que definen lo que representa la evaluación para las docentes.

La evaluación debe ser constante, consciente, reflexiva y transformadora.

Tabla 9. Objetivos y categorías de la propuesta de evaluación docente

OBJETIVO	CATEGORÍA
-Definir periodos para el abordaje de la evaluación	Constancia
-Identificar las necesidades y problemáticas que surgen en el proceso de la práctica pedagógica de las docentes.	Consciencia El sentido de la evaluación, es decir la respuesta a la pregunta ¿para qué evaluar?, determina metodologías, estrategias y acciones.
-Propiciar espacios que estimulen a la reflexión y acción de las prácticas pedagógicas de las docentes.	Reflexión
-Crear estrategias que respondan a las necesidades y problemáticas identificadas en el proceso de las prácticas pedagógicas.	Transformación

Fuente: autora de la investigación, 2019

Constante: Establecer las fechas de encuentros.

Para iniciar el proceso de evaluación se va a escoger un día del mes, donde todas las docentes estén de acuerdo en participar y tengan disponibilidad de tiempo.

Inicialmente estos encuentros se realizarán una vez al mes, y más adelante de acuerdo a las necesidades se decide si se siguen reforzando los encuentros o si se pueden realizar en cada período estudiantil. Dependiendo de la necesidad que exista en ese momento.

Consciente: ¿Conocer con claridad qué se quiere evaluar? Y ¿Por qué se está evaluando?

En este paso, se va a identificar qué aspectos son necesarios evaluar en ese momento. Todo va a depender de la problemática o necesidad que surja en ese momento.

Reflexiva: Autoevaluación- Compartir experiencias- Reconocer debilidades y fortalezas-Retroalimentación.

Después de identificar la problemática o necesidad, se pasa a realizar una autoevaluación del personal docente, donde puedan identificar los aspectos positivos/fortalezas y negativos/debilidades, y como responden a las problemáticas o necesidades identificadas; compartiendo su experiencia al momento de abordarlos. En este punto se busca conocer las opiniones y experiencias de cada una de las docentes, escuchar sus voces, sus ideas.

Transformadora: Proponer nuevas estrategias

Después de reflexionar, acerca de la problemática o necesidad identificada, se busca que las mismas docentes propongan estrategias, para el mejoramiento de la problemática inicial.

En síntesis, lo que se quiere lograr es que las docentes se conviertan en actores activos del proceso de evaluación.

3.5.2 Propuesta para la capacitación docente. Debido a que Establecimiento Educativo no cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo capacitaciones con regularidad, las docentes proponen nutrir las áreas en las que sienten vacíos, a partir del estudio a conciencia, el cual consiste en investigar por decisión propia aquellos contenidos que desean reforzar para el mejoramiento de sus capacidades.

Las evidencias de que se está llevando a cabo este proceso se va a determinar a partir de grupos de trabajo, los cuales van a consistir en la socialización de los temas estudiados, así mismo se establecerá una constante revisión a partir del monitoreo y seguimiento de dichos procesos.

4. REFLEXIONES FINALES DE TRABAJO SOCIAL

Al momento de intervenir en cualquier campo, debemos tener claro que nos vamos a encontrar con sujetos y sujetas inmersos en contextos específicos y realidades diversas. Nuestro deber como trabajadores y trabajadoras sociales es interpretar esas realidades.

Al intervenir en el campo educativo me encontré con muchos retos que reforzaron mis aprendizajes, que me enseñaron a comprender que la actividad que desarrollan los/as docentes, es una labor de compromiso, de esmero, dedicación y vocación.

Al estar inmersa en el Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana-FUNDALUM, pude percibir las dinámicas y relaciones de las docentes con sus estudiantes, así mismo, con los padres de familia y el personal administrativo.

En cuanto a las relaciones docente-estudiante se pueden destacar valores de respeto y confianza, que promueven el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje, destacando relaciones de horizontalidad.

La relación entre las docentes y los padres de familia se centra desde valores como el respeto y la tolerancia, teniendo en cuenta que en algunos momentos las relaciones son de tensión por el hecho de factores o situaciones que se presentan en el aula de clase con los estudiantes.

Por último, las relaciones presentes entre las docentes y el personal administrativo se enfatizan desde valores de confianza, respeto, tolerancia, trabajo en equipo y responsabilidad; lo que conlleva a generar un ambiente de trabajo agradable y ameno.

5. LECCIONES APRENDIDAS Y LIMITANTES DEL PROYECTO

En cuanto a los procesos de capacitación y evaluación docente. Se hace una evaluación de desempeño docente, y se hace de manera general. Ya que se deben cumplir con unos estándares establecidos, los cuales van a definir si el desempeño del docente es bueno o malo, sin tener en cuenta las dinámicas que se presentan en el aula de clase y los diversos factores que permean el accionar docente. Se debe reconocer que los docentes deben lidiar con niños y jóvenes, que están inmersos en diversos contextos, que poseen temperamentos diferentes, no se puede homogenizar al grupo de niños/as o jóvenes a los que se les está enseñando.

No podemos generalizar los métodos o estrategias propuestas. Pero si se pueden transformar, dependiendo de las necesidades que se tengan.

Una de las limitantes al momento de abordar el proyecto investigativo fue el tiempo, ya que las docentes cuentan con un tiempo establecido para desarrollar sus clases, y fuera de este tiempo algunas no contaban con la posibilidad de asistir a los encuentros, aunque esto no fue impedimento para desarrollar la investigación.

Como trabajadores sociales debemos estar preparados para enfrentar estas situaciones y buscar alternativas de solución que nos ayuden a seguir desarrollando nuestra investigación.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO, Lusmidia; GARCÍA, Margarita. Características más relevantes del paradigma socio-crítico: su aplicación en investigaciones de educación ambiental y de enseñanza de las ciencias realizadas en el doctorado de educación del instituto Pedagógico de Caracas. Venezuela: Sapiens, 2008.

ARBESÚ GARCÍA, María Isabel y RUEDA BELTRÁN, Mario. La evaluación de la docencia desde la perspectiva del propio docente. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, México. Mario Rueda Beltrán** Universidad Nacional Autónoma de México, México. En: Reencuentro, núm. 36, abril, 2003, pp. 56-64. [Consultado 20 de mayo de 2019]. Disponible en internet: Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=34003>.

BLASCO Y PEREZ. Metodologías de la investigación en ciencias de la actividad física y el deporte. Ampliando horizonte. 2007, pág. 23.

COLOMBIA. Ministerio de Educación Nacional (MEN). Manual de la evaluación de desempeño. [En línea]. [consultado el 05 de agosto de 2019]. Disponible en internet: https://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-81030_archivo_pdf.pdf

EIZAGIRRE, Marlen y ZABALA, Nestor. Investigación-acción participativa (IAP). Diccionario de acción humanitaria y cooperación al desarrollo. [En línea]. [consultado el 25 de agosto de 2019]. Disponible en internet: <http://www.dicc.hegoa.ehu.es/listar/mostrar/132>.

FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL MAÑANA. Diagnóstico institucional año 2019.

FUNDACIÓN LUMBRERAS DEL MAÑANA. Proyecto Educativo Institucional (PEI).

JIMÉNEZ, José A. Cuatro modelos de evaluación docente. PsicoPediaHoy, 10(9). 23 de abril de 2008. [Consultado 15 de mayo de 2019]. Disponible en internet: <http://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos>,

INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCACIÓN RURAL – ISER. Plan de Formación y Capacitación Docente 2015-2020. Pamplona, Colombia. Disponible en internet: http://www.iser.edu.co/iser/hermesoft/portallG/home_1/recursos/documentos_generales/29072015/plan_forma_capac_doc_2015_2020.pdf

LEAL, Leonel Cantu. Capacitación y adiestramiento, factor base en la productividad, competitividad en las empresas mexicanas. México: Universidad Autónoma de Nuevo León, 2001. 59.

McKERNAN, James. Investigación-acción y currículum: Métodos y recursos para profesionales reflexivos. Ediciones Morata. Madrid 2ª ed. 2001, pág. 83.

PEÑA CALVO, José Vicente. Desarrollo profesional del docente universitario. Monografías virtuales: ciudadanía, democracia y valores en sociedades plurales.

SANTOS, Annette. Evaluación Docente. Revista Scielo. Educ. quím vol.23 no.2 México abr. 2012.

UNIVERSIDAD DE CARTAGENA. (En línea). (citado 15 de julio de 2019). Disponible en internet: <http://cienciassocialesyeducacion.unicartagena.edu.co/programas-academicos/trabajo-social/axiologicos>

ANEXOS

Anexo A. Entrevista a docentes del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana

Objetivo: Identificar los procesos de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana desde las voces de las docentes

Curso a cargo:

Preguntas a realizar

1. ¿Conoce el proceso de capacitación del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana?
2. ¿Cómo se está ejecutando el proceso de capacitación en el Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana?
3. ¿Conoce el proceso de evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana?
4. ¿Cómo se está ejecutando el proceso de evaluación docente de la institución?

Anexo B. Entrevista a docentes del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana

Objetivo: Describir las reflexiones acerca de los procesos de capacitación y evaluación docente del establecimiento educativo fundación lumbreras del mañana desde las voces de las docentes.

Curso a cargo:

Preguntas a realizar

1. ¿Qué opinión tiene respecto al proceso de evaluación docente que se implementa en la institución?
2. ¿Cree que el proceso de evaluación docente debe realizarse en el transcurso de todo el año escolar, o debe continuar haciéndose una sola vez en el año?
3. ¿Qué aspectos positivos o negativos resalta del proceso de evaluación docente de la institución?
4. ¿Qué opinión tiene respecto a los procesos de capacitación que se implementan en la institución?
5. ¿Cree que las capacitaciones ofrecidas por la institución responden a las necesidades y problemáticas que se presentan en el aula de clase?
6. ¿Qué aspectos positivos o negativos resalta del proceso de capacitación implementado en la institución?

Anexo C. Entrevista a docentes del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana

Objetivo: Fortalecer el proceso de capacitación y evaluación docente del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana a través de la reflexión de trabajo social

Curso a cargo:

Preguntas a realizar

1. ¿Qué aspectos mejoraría del proceso de capacitación que se desarrolla en el Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana?
2. ¿Qué temas incluiría en los procesos de capacitación del Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana?
3. ¿Qué aspectos mejoraría del proceso de evaluación docente que se desarrolla en el Establecimiento Educativo Fundación Lumbreras del Mañana?

Anexo D. Entrevista a la directora del Establecimiento Educativo Fundación Lumberras del Mañana

1. ¿El Establecimiento Educativo cuenta con un proceso de capacitación para el personal docente?
2. ¿El Establecimiento Educativo se centra en la constante actualización de contenidos y formación del personal docente?
3. ¿El Establecimiento Educativo cuenta con un proceso de evaluación docente?
4. ¿Cómo se ejecuta el proceso de evaluación docente de la institución?
5. ¿Cree que estos procesos responden a las necesidades institucionales?