



EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO, HERRAMIENTA DE GESTIÓN DE PERSONAS

Marzo 2012

Contexto

La SECST se ha planteado dos grandes objetivos estratégicos:

- Entregar educación de calidad con equidad y con énfasis en la excelencia humana (en sus dimensiones personales, académicas, pastorales y sociales)
- Posicionar los cinco establecimientos en el 25% superior de los planteles educacionales de mejor rendimiento del país.

En este marco, una de las acciones propuestas es potenciar las competencias personales y profesionales del capital humano de la institución, formado por alrededor de 580 trabajadores.

En este contexto la SECST solicita a MIDE UC el desarrollo de un proceso de evaluación del desempeño que considere la medición de competencias enfocado en la formación y capacitación de las personas que trabajan en los establecimientos y en la misma institución.



MIDE UC

- MIDE UC es el Centro de Medición de la Escuela de Psicología de la UC:
- Evaluación del Desempeño Profesional Docente (DocenteMás)
- Asesoría Colegio Institución Teresiana en proceso de evaluación de profesores:
- Programa de Asignación de Excelencia Pedagógica (AEP)

Evaluación cualitativa del programa de modalidad flexible de educación “EDÚCAME” de El Salvador.



OBJETIVOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

- Generar una matriz de competencias por estamento para los equipos directivos, docentes, asistentes del área de la educación, personal administrativo y directivos de gestión central de la SECST.
- Desarrollar instrumentos de evaluación para cada estamento basados en la matriz de competencias elaborada en conjunto con MIDE UC.
- Aplicar los instrumentos de evaluación a modo de evaluación piloto.
- Analizar las propiedades psicométricas de los instrumentos.
- Generar los instrumentos de evaluación definitivos.



METODOLOGÍA

- Se propuso trabajar en mesas técnicas para la validación de las matrices de competencia que MIDE UC propuso a partir de la integración del Marco para la Buena Enseñanza, Marco para la Buena Dirección, el Proyecto Educativo de SECST así como las descripciones y perfiles de cargo disponibles en el área de gestión de personas.
- Las mesas técnicas estuvieron conformadas por:
 - Representantes Gestión Central
 - Representante del Sindicato
 - Representantes del estamento respectivo provenientes de los distintos establecimientos
- Hubo 2 mesas técnicas por estamento en función de los sindicatos existentes en los establecimientos: una conformada por representantes del CEMLAP y la otra por representantes de los otros 4 establecimientos y de sus respectivos sindicatos.



INSTRUMENTOS

| Actor a evaluar | Autoevaluación | Evaluación del superior | Evaluación de los alumnos | CARPETA PEDAGÓGICA |
|-------------------------|----------------|-------------------------|---------------------------|--------------------|
| Equipo directivo | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Docentes | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Asistentes de educación | ✓ | ✓ | ✓ | |
| Personal administrativo | ✓ | ✓ | | |
| Gestión central | ✓ | ✓ | | |



CARPETA PEDAGÓGICA

•El CARPETA PEDAGÓGICA docente persigue la evaluación de cinco dimensiones del quehacer pedagógico:

Calidad de la planificación de la enseñanza

Calidad de la evaluación de aprendizajes

Calidad de la reflexión pedagógica

Calidad del ambiente de aprendizaje en el aula

Calidad de la interacción pedagógica

•Para garantizar que los productos del CARPETA PEDAGÓGICA sean corregidos bajo estándares de calidad técnica, orientados a asegurar una corrección imparcial y confiable se llevan a cabo una serie de procedimientos, tales como:

Capacitación

Período de marcha blanca

Corrección grupal



| Productos | Descripción |
|----------------------|---|
| Planificación Unidad | Presentación de una unidad pedagógica de 8 a 10 hrs planificada e implementada por el docente. Debe incluir: objetivos de aprendizaje, contenidos, actividades y recursos de aprendizaje. |
| Evaluación Unidad | Descripción de la situación de evaluación, de los objetivos y de los aprendizajes alcanzados por los estudiantes al término de la unidad descrita. Incluye también una copia del instrumento de evaluación aplicado y su pauta de corrección. |
| Filmación Clase | Grabación de un video de una clase de una hora pedagógica. **La coordinación está en manos de Casa Central. |
| Reflexión Pedagógica | Respuesta del docente a ciertas preguntas relacionadas con su propio desempeño y el quehacer pedagógico general. |



ASPECTOS A EVALUAR

La rúbrica considera la evaluación de 5 dimensiones:

Calidad de la planificación de la enseñanza

Calidad de la evaluación de aprendizajes

Calidad de la reflexión pedagógica

Calidad del ambiente de aprendizaje en el aula

Calidad de la interacción pedagógica



EN LA PRÁCTICA

- Cada establecimiento entregará una nómina con su personal a evaluar, la que deberá incluir claramente quienes evalúan a cada actor (tanto el superior directo como los alumnos).
- En la programación se consideran 4 semanas para el desarrollo del Portafolio y 3 semanas para la aplicación de cada cuestionario online.
- La aplicación de los instrumentos es de forma sucesiva de manera que no haya que responder a más de un instrumento en cada período.
- Esperamos poder contar con todo su apoyo para este trabajo que YA RETOMAMOS.

