

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DEL ORIENTADOR PEDAGÓGICO**

UNIVERSIDAD DEL VALLE DE GUATEMALA

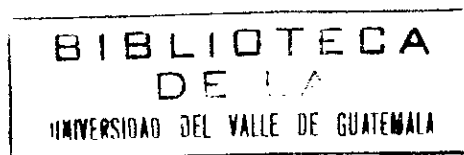
FACULTAD DE EDUCACIÓN

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL
DEL ORIENTADOR PEDAGÓGICO

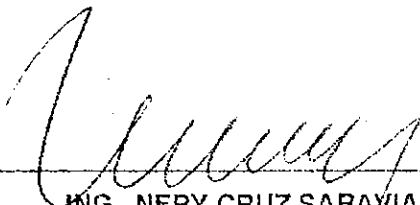
FRANCISCO JOSÉ URETA MORALES

TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO PARA OPTAR AL GRADO
ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN ESPECIALIZADA EN CURRÍCULO.

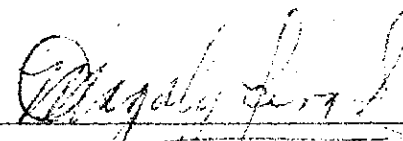
GUATEMALA
1991



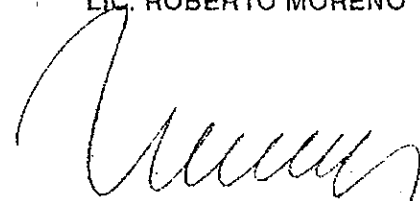
Vo. Bo. :

F) 
ING. NERY CRUZ SARAVIA

TRIBUNAL :

F) 
LICDA. MAGALY LEIVA

F) 
LIC. ROBERTO MORENO

F) 
ING. NERY CRUZ SARAVIA

Fecha de aprobación: 5 de noviembre de 1991.

A DIOS

A MI FAMILIA

A SIMAC Y

A LOS NIÑOS DE
GUATEMALA.

CONTENIDO

	PÁGINA
RESUMEN	IX
INTRODUCCIÓN	1
I. MARCO CONCEPTUAL	3
A. Antecedentes	3
1. Reestructuración curricular	5
2. Reformulación curricular	5
3. Descentralización del currículo	6
4. Evaluación formativa	6
B. Formulación del problema	9
C. Justificación del problema	10
D. Alcances y límites	11
II. MARCO TEORICO	13
A. Investigación y evaluación educativa	13
B. Modelo de evaluación CIPP	15
1. Tipos de evaluación del modelo	16
C. Modelo de evaluación libre de metas	20
D. Evaluación participativa	22
E. Administración de los recursos humanos	24
F. Evaluación del desempeño	26
III. PROPUESTA DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL ORIENTADOR PEDAGÓGICO	31
A. Definición de conceptos	31
1. Evaluación	31
2. Desempeño profesional	31
B. Modelo de evaluación del desempeño profesional del orientador pedagógico	33
C. Informantes	38
D. Técnicas de recolección de datos	39

E. Instrumentos de recolección de datos	41
1. Cuestionario de autoevaluación	41
2. Cuestionario de evaluación	42
3. Entrevista estructurada	44
F. Técnicas para el análisis de los datos	45
G. Plan de actividades	48
H. Presupuesto	49
I. Utilización de los resultados	50
IV. BIBLIOGRAFÍA	51
APÉNDICES	
A. Instrumentos que se utilizarán	53
B. Puntuación para cada pregunta de las boletas	73
C. Prueba piloto de las boletas BADEP1 y BEDEP2	77
A. BADEP1	77
B. BEDEP2	79
D. Fundamentación y justificación del método cuantitativo empleado	81

RESUMEN

La reforma educativa actual que impulsa el Ministerio de Educación de Guatemala se basa en cuatro estrategias: la reestructuración curricular, reformulación curricular, descentralización del currículo y la evaluación formativa.

Como parte de esta última estrategia, surge el presente modelo de trabajo profesional, "Evaluación del Desempeño Profesional del Orientador Pedagógico", el cual pretende evaluar la forma en que este sujeto curricular ha desempeñado sus funciones de orientación pedagógica a los maestros de su sector o ámbito de acción.

Este modelo de trabajo profesional toma elementos de varios modelos de evaluación educativa. Del modelo CIPP (contexto, insumo, proceso y producto) toma lineamientos y técnicas para evaluar el contexto y los insumos donde desarrolla labores el orientador pedagógico, así como evaluar el proceso y productos obtenidos en sus tareas como tal. Del modelo de evaluación libre de metas, toma la noción de evaluar formativamente al orientador pedagógico; identificando sus logros y dificultades para corregirlas. De la evaluación participativa, selecciona la idea del involucramiento de los sujetos evaluados en su propio proceso de evaluación, debido al carácter democrático de la reforma educativa. Así también acoge elementos de diversos métodos de evaluación del desempeño humano en el trabajo: escogencia forzada, investigación de campo, comparación de perfiles, autoevaluación y evaluación por resultados.

El desempeño profesional del orientador pedagógico se divide en 4 aspectos; capacitación recibida, motivación, realizaciones y seguimiento. Estos cuatro aspectos conforman el perfil de evaluación del orientador pedagógico, y sobre ellos y el conjunto se emitirán los juicios evaluativos.

Para ello se recogerá información en tres niveles del sistema. Nivel directivo: Asesor técnico principal de la UNESCO para el SIMAC, Director del SIMAC y los 22 Directores educativos Deptales. Nivel de apoyo: 28 técnicos de la Unidad Central del SIMAC. Nivel de ejecución: 365 orientadores pedagógicos y 3178 maestros de las escuelas a cargo de los orientadores pedagógicos.

El Depto. de Investigación y Evaluación Pedagógica del SIMAC capacitará a los técnicos en el

manejo de los instrumentos a utilizar, éstos capacitarán a los orientadores pedagógicos y se autoevaluarán y aplicarán las boletas a los maestros de sus escuelas sedes.

Los instrumentos que se utilizarán serán el cuestionario de autoevaluación, denominado boleta de autoevaluación del desempeño profesional BADEP1; en ella el orientador pedagógico autoevaluará su desempeño como tal. Se utilizará la boleta de evaluación, denominada boleta de evaluación del desempeño profesional del orientador pedagógico BEDEP2; allí los maestros evaluarán de las escuelas sedes y de otra escuela del ámbito de acción al orientador pedagógico. Finalmente, una entrevista estructurada, llamada entrevista de evaluación del desempeño profesional del orientador pedagógico EDPOP; donde los Directores educativos Deptales., técnicos de la Unidad Central del SIMAC, Asesor Técnico Principal de UNESCO y Director del SIMAC evaluarán al orientador pedagógico.

La información recolectada será sistematizada y categorizada, para luego construir los perfiles evaluativos de cada orientador pedagógico, a niveles departamental, regional y nacional, para emitir los juicios evaluativos sobre el desempeño profesional de los orientadores pedagógicos, en los cuatro aspectos anteriormente señalados.

Se redactará un informe inicial con esta información y se le presentará a los orientadores pedagógicos, ellos harán sus observaciones y correcciones finales, con las cuales se redactará el informe final del proceso evaluativo. Con estos resultados, el Consejo Directivo y el Consejo Académico del SIMAC tomarán las decisiones pertinentes, impulsando los aspectos positivos y corrigiendo los elementos negativos identificados, de manera que se mejore el rendimiento profesional de los orientadores pedagógicos.

INTRODUCCIÓN

Dentro del marco del Proyecto GUA/87/001 PNUD-UNESCO-HOLANDA se desarrolló un programa de Maestría en educación con especialidad en currículo, en apoyo al Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y Adecuación Curricular -SIMAC-. Se partió de la idea de formar especialistas nacionales en esa área de desarrollo del currículo, para que posteriormente generaran estudios o investigaciones de beneficio para el citado sistema. El autor de este trabajo formó parte del grupo de profesionales que participó en el programa arriba mencionado.

El presente modelo de trabajo profesional constituye el trabajo de graduación del autor, el cual buscó desarrollar un documento de beneficio para el sistema. Es así como surgió esta propuesta para evaluar el desempeño profesional del orientador pedagógico -OP-.

La figura del orientador pedagógico es de vital importancia para el actual proceso de adecuación curricular, ya que es el enlace entre el nivel central y el nivel local del sistema, capacita y orienta a los maestros de las escuelas a su cargo y es el responsable del proceso de adecuación curricular en su ámbito de acción a nivel local.

Por aparte, una de las cuatro estrategias del proceso de adecuación curricular es la evaluación formativa. Esta estrategia pretende recolectar información para tomar decisiones, las cuales retroalimentan al sistema con el objeto de mejorar su rendimiento y así cumplir con los objetivos propuestos.

Bajo esta perspectiva, evaluar el desempeño profesional del orientador pedagógico significa tener una idea precisa de cómo se desarrolla el proceso de adecuación curricular a nivel local. También ofrece información de vital importancia para el sistema, ya que se pretende que las escuelas a nivel local desarrollen sus experiencias propias de adecuar el currículo, en pertinencia con la propuesta curricular de la actual reforma educativa. En gran medida, ésta es responsabilidad del orientador pedagógico, razón que indica la necesidad de evaluar su desempeño profesional, como uno de los principales indicadores del desarrollo del proceso de adecuación a nivel local, en las propias escuelas. Esta evaluación no debe utilizarse en sentido sancionador, todo lo contrario, su sentido es formativo fundamentalmente. Ya que se pretende emitir juicios durante el desarrollo de

las acciones del orientador pedagógico, recoger información para la toma de decisiones a nivel central y local del sistema; las cuales incluyen alternativas de solución a los problemas encontrados. Todo esto para mejorar el desempeño profesional del orientador pedagógico, potencializando de esta forma el proceso de adecuación curricular.

Dentro del marco conceptual se aclaran algunos procesos y elementos contextuales de la actual reforma educativa. En el marco teórico se incluyen los aspectos que le dan base a la propuesta de evaluación, considerando algunos modelos de evaluación educativa, especialmente el CIPP (contexto, insumo, proceso y producto), el de evaluación formativa y el de evaluación participativa. También diversos modelos de evaluación del desempeño laboral, básicamente los de investigación de campo, autoevaluación, escogencia forzada y comparación de perfiles. Todos estos modelos se reúnen para fundamentar la propuesta de evaluación del desempeño del orientador pedagógico del SIMAC. La cual incluye un programa de actividades y un presupuesto tentativo. En los anexos se incluyen los instrumentos para recolectar la información, la clave para su calificación, los resultados del muestreo de los instrumentos y la justificación de la selección de los coeficientes de congruencia.

Se espera que este modelo de trabajo profesional cumpla con los objetivos con que fue planteado, sea útil para el sistema y que al mismo tiempo contribuya al desarrollo del proceso de adecuación curricular.

I. MARCO CONCEPTUAL

A. Antecedentes

La actual reforma educativa se basó, primordialmente, en tres procesos. El primero, los encuentros magisteriales efectuados en el mes de noviembre de 1986, donde se llegó a la conclusión que era urgente mejorar la calidad de la educación guatemalteca. El segundo proceso lo constituyeron los diversos diagnósticos que sobre el sistema educativo nacional se han hecho. Principalmente, el Diagnóstico de la educación nacional 1981-1985, efectuado por la Unidad Sectorial de Investigación y Planificación Educativa -USIPE-, el cual resaltó los niveles de repitencia, deserción y baja cobertura que el sistema educativo brinda a la población en edad escolar, desde la preprimaria hasta la universidad. El tercer proceso se desarrolló paralelamente con los dos anteriores, ya que el Despacho Ministerial de Educación plasmó en un documento la filosofía, políticas y estrategias educativas para el quinquenio 1986-1990. Las políticas contenidas en el documento para el quinquenio 1986-1990 dieron origen al desarrollo de varias estrategias, así: la tercera política definida en ese documento sobre el fortalecimiento de la identidad nacional fundamentada en la cultura propia, se desprenden dos estrategias educativas. La primera se refiere a una reforma curricular fundamentada en las características y necesidades del contexto socio-económico y cultural del país. La segunda, sobre el establecimiento de un sistema permanente de adecuación curricular que atienda las diferencias étnicas regionales y locales.

Además, la onceava política enunciada sobre el mejoramiento cualitativo del sistema educativo nacional dio origen a cuatro estrategias educativas. La primera, llevar a cabo la reforma curricular del subsistema escolar, creando un sistema permanente de adecuación curricular y perfeccionamiento docente. La segunda, el diseño del sistema de adecuación curricular con la participación de los docentes y la realimentación para su perfeccionamiento. La tercera dirigida a establecer el currículo mínimo, organizado alrededor de la formación integral de la persona. Y la cuarta, organizar un sistema evaluativo de la educación nacional, incluyendo rendimiento escolar, evaluación institucional, proyectos educativos y la investigación evaluativa.

Los tres procesos anteriormente mencionados fueron los desencadenantes de la actual reforma educativa, la cual empezó desarrollarse el 25 de junio de 1987, fecha en que el Despacho Ministerial de Educación conformó la Comisión Nacional de adecuación Curricular. De aquí surgió

el Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y adecuación Curricular -SIMAC- el cual se constituye como un programa nacional, mediante el Acuerdo Gubernativo No. 470-89 del 7 de julio de 1989, publicado el 12 de ese mismo mes y año en el Diario de Centro América.

El SIMAC (1988a:21):

"...se concibe como el conjunto de interrelaciones establecidas entre diferentes elementos del sistema educativo, orientadas a promover la integración de los procesos y sujetos cuyas acciones permitan el mejoramiento permanente y dinámico del currículo y de los recursos humanos y por ende del desarrollo de la educación y el proceso social."

Por su concepción, como un sistema de interrelaciones, se erige en una estructura institucional y académica que abarca todo el sistema escolar. Además, pone en relación e integración constante los procesos y personas que de una u otra forma desarrollan la educación del país.

En consecuencia, el SIMAC se organiza con los siguientes niveles:

-Nivel Local: Constituido por cada zona escolar o sector educativo anteriormente conocidos como distritos escolares. Concretamente en cada una de las escuelas donde los maestros aplican la nueva propuesta curricular, así como las escuelas donde actualmente no se aplica el proceso, pero que poco a poco van introduciendo elementos de ésta en su diario ejercicio pedagógico. Los maestros son asistidos por los orientadores pedagógicos -OP-, los cuales son responsables de uno o dos sectores o zonas escolares, dependiendo del número de escuelas y la distribución geográfica de las mismas. Los OP guían a los maestros en la reforma curricular a través de los talleres de adecuación curricular con docentes y comunitarios.

-Nivel Departamental: La Unidad Departamental Técnico-Pedagógica es donde participan el Coordinador departamental de educación y los OP. Esta instancia se encarga de dirigir las políticas de la adecuación curricular en cada departamento del país. También participan los Coordinadores zonales o distritales, los cuales coordinan las acciones con los OP, de manera que permitan desarrollar los diversos talleres docentes y comunitarios como insumos básicos del proceso de adecuación curricular a nivel departamental.

-Nivel Regional: Las unidades Técnico-pedagógicas de las Direcciones Regionales, bajo la coordinación del Director regional. La función de estas 8 unidades es dirigir y coordinar los procesos de adecuación curricular a nivel de cada región educativa del país, así como servir de enlace con los

niveles local, departamental y central. Por decisiones de política educativa este nivel ha tenido escasa funcionalidad, ya que de la Unidad Central se pasó directamente al departamental y local. Razón por lo que se les incluyó en el sistema a partir de una capacitación que se les dio en noviembre de 1990. De manera que comprendieron la importancia y funcionalidad que el mismo SIMAC les ha designado, logrando coordinar de manera eficaz el proceso de adecuación curricular en los departamentos que conforman cada una de las regiones educativas del país.

-Nivel Nacional: Este nivel está formado por el Consejo Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y adecuación Curricular y Perfeccionamiento del personal, presidido por el Ministro de Educación, con la participación del Vice-ministro técnico de Educación, del Director del SIMAC y Directores de las diferentes unidades que conforman el Ministerio de Educación. Además, lo conforma la Unidad Central Técnico-Pedagógica, encargada de formular y coordinar las estrategias de adecuación curricular y perfeccionamiento de personal mediante una estructura académica y funcional para desarrollar los procesos de investigación y diseño curricular, formación permanente y tecnología educativa. Luego de crear la estructura del SIMAC, se puso en marcha el proceso de adecuación curricular, desarrollando las siguientes cuatro estrategias:

1. Reestructuración curricular. Su propósito es brindar un uso flexible a las estructuras legales del sistema educativo, facilitando la continuidad de los procesos pedagógicos entre los diferentes niveles del sistema escolar:

- a. Educación inicial, ciclo que atiende a los niños de de 0 a 5 años de edad.
- b. Ciclo de educación fundamental: se encarga de los niños de 6 a 9 años de edad, de preparatoria a 3er. grado de primaria.
- c. Ciclo de educación complementaria: atiende a los niños de 10 a 12 años de edad, de 4to. a 6to. grados de primaria.

Las edades entre los ciclos son variables, para buscar la continuidad curricular entre cada uno de ellos y entre ellos.

2. Reformulación curricular. Tiene por objeto cambiar la orientación vertical del currículo por una de carácter horizontal. Dando así funcionalidad a las guías curriculares y material de apoyo, adecuándolo a las exigencias del desarrollo socio-económico, científico, tecnológico y cultural. Asimismo se ocupa de las necesidades de las comunidades locales y el desarrollo integral

de las personas.

3. Descentralización del currículo. El currículo se ubica en la problemática local, ya que son las necesidades, intereses y problemas comunitarios los que lo complementan. En esta forma adquiere la horizontalidad buscada, principalmente con la investigación participativa para darle validez al currículo a nivel local.

4. Evaluación formativa. Su propósito es establecer un sistema nacional de evaluación que permita obtener la información necesaria y oportuna del currículo, para mejorar las deficiencias encontradas. Abarca las siguientes líneas de acción:

- Evaluación del currículo.
- Evaluación del SIMAC.
- Evaluación de programas y proyectos.
- Evaluación del aprendizaje.

El OP, como sujeto curricular de vital importancia para el SIMAC, se ubica en los niveles local y departamental. Se le conceptualizó como el maestro que orienta, coordina, implementa y evalúa los procesos de adecuación curricular en el nivel local, mejorando la calidad de la educación en los aspectos de desarrollo curricular, capacitación de personal, investigación y tecnología educativa.

Los OP fueron seleccionados durante los meses de septiembre y octubre de 1987 por las Supervisiones distritales. A estas últimas se les mandó un perfil del agente multiplicador (nombre que después cambiaría a orientador pedagógico), para que con base en él seleccionaran a un maestro de su distrito que cumpliera los requisitos allí solicitados. A continuación se incluye el citado perfil del OP descrito en SIMAC (1987:1):

1. Pertenecer a la clase "B", como mínimo.
2. Ser buen receptor y expositor de los mensajes recibidos.
3. Poseer aceptable expresión oral y normal percepción auditiva y visual.
4. No ser mayor de 35 años.
5. Poseer una personalidad equilibrada.
6. Ejercer un liderazgo positivo dentro de su núcleo o distrito.
7. Evidenciar una conducta social aceptable y una actitud crítica ante causas y efectos de problemas educativos.
8. Haber participado o ser miembro de algún grupo de desarrollo comunal.
9. Demostrar actitud positiva hacia el cambio.
10. Poseer calidad didáctica comprobada.

11. Demostrar iniciativa en la vida escolar y comunal.
12. Haber obtenido una representación gremial por elección.
13. Demostrar interés por la solución de la problemática educativa actual.
14. Estar dispuesto a recibir y dar orientación que el Sistema de Readecuación Curricular proponga.
15. Tener tiempo disponible e interés manifiesto en realizar reuniones con otros maestros y directores.
16. Poseer habilidad en el manejo de grupos."

Después de seleccionar al grupo de OP se procedió a capacitarles en el proceso de adecuación curricular y a definir sus funciones. Referente a su capacitación, se presenta a continuación, por años, los once cursos o talleres que han recibido de parte de la Unidad Central del SIMAC:

1987

-Seminario-taller sobre el proceso de adecuación curricular para preparatoria y primer grado primaria. (noviembre).

1988

-Jornadas de orientación y reflexión sobre términos y metodologías del proceso de adecuación curricular. (enero).

-Seminario-taller de seguimiento al proceso de adecuación curricular. (mayo).

-Seminario-taller de análisis de guías curriculares y material de apoyo de 2o. y 3er. grados primaria. (julio).

-Seminario-taller sobre el proceso de adecuación curricular de 2o. y 3er. grados primaria. (noviembre)

1989

-Taller de seguimiento del proceso de adecuación curricular para definir acciones a nivel de campo. (septiembre).

-Taller de validación y evaluación del paquete curricular del ciclo de educación complementaria (CEC). (octubre).

-1a. etapa del seminario-taller del paquete curricular del CEC. (noviembre y diciembre).

1990

-2a. etapa del seminario-taller del paquete curricular del CEC, aspectos prácticos. (enero).

-1a. etapa de seguimiento sobre estrategias de desarrollo del proceso de adecuación curricular a nivel local. (abril).

-Capacitación la distancia de planificación, administración y supervisión educativa a nivel local. (julio a octubre).

Esta capacitación se brindó buscando formar al OP con aspectos humanísticos, científicos, técnicos y profesionales. Al mismo tiempo se han ido definiendo sus funciones que en su primera

versión en SIMAC (1988b:1-3) respondían a cuatro componentes:

1. Planificación:

- Talleres docentes
- Talleres comunitarios
- Talleres de aula
- Producción de material didáctico.

2. Orientación:

- En ejecución de talleres comunitarios, docentes y de aula
- En evaluación formativa del aprendizaje
- En áreas académicas del currículo
- Sobre educación a distancia y material didáctico.

3. Evaluación:

- Evaluar las acciones realizadas
- Diseñar instrumentos de evaluación curricular y del aprendizaje.

4. Administración de recursos:

- Solicitar material que se necesita
- Distribuir el material de acuerdo a necesidades locales
- Producción de material de apoyo y didáctico con recursos locales y no locales.

Posteriormente se fueron redefiniendo las funciones del OP y sus acciones se normaron mediante el Acuerdo Ministerial 439-90 del 14 de junio de 1990, que aprobó el Reglamento de SIMAC. El cual fue publicado en el Diario de Centro América el 3 de julio del mismo año. El artículo 22 del citado reglamento es el que se refiere a las funciones y atribuciones ejecutadas por los OP, las cuales aparecen en el Ministerio de Educación (1990:16-17):

"Artículo 22:

Las funciones y atribuciones de las unidades técnico pedagógicas encargadas del proceso de adecuación curricular, ejecutadas por los orientadores pedagógicos, son las siguientes:

1. Planificar, ejecutar y evaluar talleres docentes en el ámbito de su competencia y en coordinación con el jefe de unidad administrativa inmediata superior.
2. Realizar el seguimiento de la aplicación de las innovaciones curriculares en las escuelas y comunidades de su ámbito.
3. Promover, apoyar, organizar y desarrollar acciones de adecuación curricular en las escuelas y comunidades de su ámbito (Talleres comunitarios, talleres de aula, círculos de estudio, actividades de diseño, producción de materiales educativos, laboratorios, etc).
4. Participar en las acciones de investigación y evaluación educativas.
5. Facilitar y apoyar la comunicación entre los diferentes niveles y la realización de proyectos que fortalezcan la ejecución de procesos de adecuación curricular.
6. Probar en la práctica los procesos de adecuación curricular a nivel local, proponer

sugerencias para su mejoramiento y generar otras innovaciones curriculares, con base en la experiencia.

7. Rendir periódicamente informes correspondientes al centro superior de capacitación de los recursos humanos del sector educación y adecuación curricular, a través de la Dirección regional.

8. Ejecutar funciones y atribuciones propias de su naturaleza."

Un elemento importante de destacar es que el OP depende administrativamente del Coordinador educativo departamental. Es decir, que todos los aspectos de este tipo los define con él, pero técnicamente depende de la Unidad Central del SIMAC, la cual define las estrategias y acciones a realizar dentro del proceso de adecuación curricular.

Finalmente, el orientador pedagógico es un maestro que ha sido liberado de su carga docente. Es decir, que su grupo de alumnos se le ha trasladado a otro docente de su escuela u otro de su sector que esté subutilizado. No a todos los orientadores pedagógicos se les ha podido liberar de su función como maestro de aula, ya que resulta difícil encontrar maestros subutilizados, pero el Acuerdo Ministerial No. 978 del 13 de septiembre de 1990 en su primer artículo, reconoce legal y técnicamente la función del orientador pedagógico del SIMAC dentro del sistema educativo. Y el artículo tercero aprueba la liberación de cargo docente a maestros que han sido seleccionados como orientadores pedagógicos del SIMAC. El cuarto artículo indica que deben nombrarse maestros sustitutos para desempeñar las funciones docentes que tenían a su cargo los OP. Cada orientador pedagógico se instalará en una escuela sede de su ámbito o sector educativo, el artículo quinto reza que esta escuela sede será un taller local de capacitación docente, donde los OP asumirán responsabilidades de aula para generar experiencias de innovación curricular, y extenderlas a las demás comunidades y escuelas del ámbito de acción.

Resumiendo: El Orientador Pedagógico es un maestro que ha sido liberado de su cargo docente, está ubicado en una escuela sede de su distrito y desde allí genera acciones del proceso de adecuación curricular e innovaciones educativas, que poco a poco se extienden a las demás escuelas de su sector o distrito.

B. Formulación del problema

De acuerdo con el proceso de adecuación curricular, el orientador pedagógico se ha desempeñado en sus funciones de alguna forma, y éste es precisamente el problema que ocupa este modelo de trabajo profesional, planteado en la pregunta:

¿Cómo ha sido el desempeño profesional del orientador pedagógico en la ejecución de sus funciones en el SIMAC?

A esta pregunta general se le pueden añadir otras de carácter específico, para terminar de formular el problema:

¿Cuáles son los niveles de capacitación obtenidos por los orientadores pedagógicos y los factores que se les asocian?

¿Cómo son las condiciones laborales y materiales en que desarrollan su trabajo?

¿Qué procesos de adecuación curricular han efectuado y efectúan a nivel local?

¿Cuáles son los niveles de motivación y satisfacción que poseen los orientadores pedagógicos del trabajo efectuado?

¿Qué problemas ha tenido la Unidad Central del SIMAC para hacer el seguimiento de las acciones de los orientadores pedagógicos?

¿Qué sugerencias pueden dar los orientadores pedagógicos para mejorar su desempeño profesional?

C. Justificación del problema

Dada la importancia que el orientador pedagógico tiene para el SIMAC y para el proceso de adecuación curricular, como enlace entre el nivel local y el nacional, así como principal impulsor del proceso de adecuación curricular en las escuelas, se hace importante verificar en qué forma ha ejecutado sus funciones. La evaluación de este desempeño profesional permitirá constatar la forma como se desarrolla el proceso de adecuación curricular, tanto en las escuelas sedes como en el resto de escuelas del ámbito de acción del orientador pedagógico.

Por aparte, el profundo y sostenido proceso de capacitación al que se han sometido los orientadores pedagógicos por parte de la Unidad Central del SIMAC, ha representado una fuerte inversión económica para el sistema. Por lo tanto, es necesario verificar los niveles de capacitación que han obtenido; porque deben haber internalizado con claridad el proceso de adecuación curricular, para poder multiplicar el mensaje.

Finalmente, como parte de la estrategia de evaluación formativa que impulsa el proceso de adecuación curricular, se necesita verificar, sobre la marcha, el desempeño profesional del orientador pedagógico, con el objeto de introducir las correcciones necesarias a las fallas encontradas. De esta manera se podrá retroalimentar al orientador pedagógico sobre sus ejecuciones; mejorar su desempeño y por ende el desarrollo del proceso de adecuación curricular. Además, que las autoridades centrales y regionales del programa, tomen decisiones tendentes a corregir los errores y dificultades encontradas por el proceso evaluativo.

Tomando en consideración las características de descentralizado y participativo que posee el SIMAC, un proceso evaluativo de esta naturaleza ha de poseer también características similares. Por una parte ha de considerarse el ambiente o contexto en el que el orientador pedagógico desarrolla sus acciones, como los insumos que han recibido, capacitación y documentos de apoyo. Por otra las acciones concretas; como visitas a escuelas, asesoría a maestros, etc., como parte del proceso de adecuación curricular propiamente dicho; y los productos que se han obtenido de esas acciones, principalmente en lo que se refiere a logros y limitaciones encontrados en su desempeño profesional.

Finalmente, los OP participarán activamente del proceso evaluativo, recolectando la información y ayudando a la interpretación y análisis de los datos encontrados. Además ellos harán una autoevaluación de su desempeño profesional como orientadores pedagógicos, de manera que puedan evaluar el rendimiento que han tenido dentro del proceso de adecuación curricular. Con base en el marco teórico se presentarán tres modelos evaluativos, el CIPP (contexto, insumo, proceso y producto), el de evaluación formativa y el de evaluación participativa. Estos modelos son los elementos que fundamentan el modelo de evaluación del desempeño profesional del orientador pedagógico del SIMAC, cuyo modelo a proponer es la principal preocupación del presente modelo de trabajo profesional.

D. Alcances y límites

1. Alcances. Es la primera vez, dentro del SIMAC, que se hace una evaluación sistemática de un sujeto curricular; por consiguiente, forma parte del proceso de evaluación formativa del SIMAC y del currículo que propone el proceso de adecuación curricular. Esta evaluación servirá para indicar cómo se ha realizado la capacitación, tanto de los diversos aspectos que recibieron, como la transferencia que han hecho de esos conocimientos en su trabajo diario. Además se logrará la participación del orientador pedagógico en el proceso, en primer lugar recolectando la información,

luego autoevaluando su propio trabajo y, finalmente, en la interpretación de los datos obtenidos.

Los resultados obtenidos serán la base para tomar futuras decisiones en el Consejo Académico de la Unidad Central del SIMAC, tanto en el aspecto de la capacitación, como el seguimiento o supervisión de sus acciones. Esto permitirá efectuar la retroalimentación al sistema, de manera que se corrijan las dificultades encontradas y se mejore el desempeño profesional de los orientadores pedagógicos, coadyuvando así al avance del proceso de adecuación curricular.

2. Límites. Dentro de los límites de un proceso de esta naturaleza, puede mencionarse que los orientadores pedagógicos, al participar en la recolección e interpretación de los datos, podrían dar un cierto sesgo a la información. Es decir que, podrían alterar la información para salir favorecidos. Este es un riesgo de la investigación social, especialmente cuando se trata de un proceso evaluativo en el que pueden verse afectados los intereses de cierto grupo de personas.

Por otra parte, los procesos evaluativos de esta magnitud, a nivel nacional, requieren enviar las boletas o cuestionarios a todos los departamentos del país, ocasionando retrasos en la entrega y alza en los costos de la distribución. Se acepta también como límite el hecho de que no regresen todos los instrumentos que se mandaron, algunos por extravío, otros por descuido y otros por desinterés. Sin embargo, el proceso se desarrollará con las boletas que regresen a la Unidad Central del SIMAC, pero se podría anotar en las conclusiones ese límite para la interpretación correcta de los resultados obtenidos.

II. MARCO TEÓRICO

Para sustentar la propuesta de evaluación del desempeño del orientador pedagógico, se llevó a cabo una revisión de bibliografía y se citan a continuación los aspectos más relevantes.

A. Investigación y evaluación educativa

En primera instancia hay que mencionar que la investigación educativa es una búsqueda de conocimientos en forma sistemática, con orden lógico y pasos predefinidos y controlados. Tiene como objeto comprobar o generar hipótesis sobre relaciones entre hechos y fenómenos acaecidos en la educación, como proceso social y como disciplina de estudio. Bajo esta perspectiva, la investigación educativa genera teorías que explican y predicen el hecho educativo, pero también se le utiliza para resolver problemas tales como mejorar técnicas de enseñanza, comprobar la eficiencia de la aplicación de medios audiovisuales, generar modelos de capacitación al docente y toda una serie de problemas a resolver en los sistemas educativos.

Por su parte la evaluación educativa posee sus propias características, Ortíz (1985:102) indica que:

"...en la evaluación, la gran mayoría de las veces, se trabaja para obtener información particular y específica sobre una situación determinada. El ámbito de lo que debe ser evaluado está definido, generalmente, por los objetivos y contenidos del programa que se está evaluando."

Acá también se buscan conocimientos en forma sistemática, lógica y con pasos predefinidos, su intención es fundamentar las futuras decisiones a tomar. Se emiten juicios apegados a ciertos criterios, para determinar los niveles del éxito o fracaso alcanzados en el programa, proyecto o centro educativo que se somete a un proceso evaluativo.

La evaluación ha sido uno de los campos, que en el área educativa, ha presentado mayor desarrollo en los últimos quince años. Esto ha producido a la vez algunas confusiones en la terminología usada, en los propósitos que debe cumplir, así como respecto del tipo de información a recolectar.

Muchos son los trabajos que se han hecho con el propósito de buscar modelos que guíen el desarrollo de la evaluación y que puedan aplicarse ampliamente. Como menciona Herrera (1988:29):

"...los modelos ofrecen caminos a seguir, aspectos a considerar, procedimientos que se pueden emplear. Este es su principal aporte."

Los modelos de evaluación educativa se pueden agrupar en cuatro tipos:

1. Modelos del logro de metas. Se usan cuando la evaluación se orienta a determinar el logro de los objetivos y metas que se ha propuesto con antelación un programa, centro educativo o proyecto. Los más reconocidos en este campo son los modelos de Tyler, el de Hammond y el modelo de Metfessel y Michael.
2. Modelos de juicios sobre méritos de entidad. Se utilizan cuando se pretende juzgar la calidad del programa, proyecto o centro desde diferentes puntos y perspectivas. Estos modelos se fundamentan, básicamente, en los juicios emitidos luego de la evaluación, en este aspecto resaltan los modelos de Scriven y el de Stake.
3. Modelos para el cambio. Se agrupan aquí los modelos que emplea la evaluación para determinar los resultados o productos y problemas u obstáculos que surgen de introducir innovaciones en programas, proyectos o centros, con el propósito de superarlos. Los modelos más conocidos y aplicados en este tipo son la evaluación transaccional de Rippey y la evaluación iluminativa de Parlett y Hamilton.
4. Modelos para toma de decisiones. Los principales modelos en esta categoría son el CIPP de Stufflebeam y el del Centro de Estudios de Evaluación de la Universidad de California. Como indica Herrera, al respecto (1988:29):

"... la evaluación pone énfasis en ser una ayuda para tomar decisiones pertinentes a la planificación, organización, conducción o control de programas, proyectos o centros educativos."

Vale la pena aclarar que los modelos anteriormente expuestos no son excluyentes o contrarios entre sí, sino que pueden complementarse. Y como afirma Herrera (1988:57):

"...los modelos presentados no deben ser necesariamente, seguidos en forma rígida. Siempre cada equipo encargado de una evaluación tendrá que tomar en consideración situaciones propias del medio en que se encuentra, los intereses de los distintos grupos de personas involucradas en el programa de trabajo que se evalúa, los recursos humanos y materiales de que se dispone y los propósitos que guían la evaluación. Si se tienen en cuenta estos factores, el modelo de evaluación que se siga puede fácilmente ser una adecuación o combinación de los modelos presentados en este capítulo."

En este sentido, el modelo de evaluación del OP que se va a proponer se fundamenta en el modelo de Stufflebeam de evaluaciones del contexto, insumo, proceso y producto. Además posee elementos de una evaluación formativa con el modelo de Scriven, y elementos de una evaluación participativa. Por lo cual, a continuación se presentarán dichos modelos.

B. Modelo de Evaluación CIPP de Stufflebeam

La característica principal de este modelo es que se orienta a facilitar las decisiones que un grupo dirigente ha de realizar, ya sea sobre un programa, proyecto o parte de él. Fue propuesto por Daniel Stufflebeam y otros investigadores en 1971.

Las siglas representan los cuatro tipos de evaluaciones que el modelo incluye y que el evaluador o el equipo evaluador ha de realizar, estos son contexto, insumo, proceso y producto. El modelo CIPP se orienta a facilitar la toma de decisiones, ya que busca información que le permita a los decisores hacerlas. De esta manera indica Briones (1989:158):

"El modelo CIPP define a la evaluación como un proceso destinado a delinear, obtener y proporcionar informaciones útiles para el juzgamiento o ponderación de decisiones alternativas."

La lógica de este modelo surge de la interrelación entre tres elementos: actividades, decisiones y evaluación. Las actividades son evaluadas con el propósito de tomar decisiones, las cuales, a su vez, determinan las actividades. El proceso de evaluación consta de cuatro pasos, fundamentalmente: delineación o determinación de la información a ser recogida, obtención de dicha información, procesamiento y análisis de los datos obtenidos y provisión de la información a los que tienen poder decisorio en el programa o proyecto. Su propósito último como afirma Herrera (1988:44):

"... es proporcionar información para facilitar el control de calidad y el mejoramiento del sistema."

Consta de tres pasos fundamentales afirmó Herrera (1988:44):

"Primero: delinear las actividades para las cuales servirá la evaluación, la información necesitada y los criterios que normarán la obtención, procesamiento, y análisis y la provisión de información.

Segundo: Obtener la información necesaria.

Tercero: Comunicar la información a los encargados de hacer las decisiones. De esta manera se asegura que de las decisiones que se toman resulten metas justificadas y que las actividades que se consideran sean eficientes y efectivas en cuanto a la consecución de los objetivos. Para desempeñar esta función la evaluación debe preceder a la toma de decisiones."

El citado proceso puede observarse en el diagrama No. 1. Esta aclaración resume los pasos a seguir en la evaluación: la planificación cuidadosa, la organización y ejecución, así como la entrega del informe a los interesados. Además define el propósito de la misma al facilitar decisiones adecuadas al sistema y el momento de efectuarla, el cual es previo a la toma de decisiones sobre la información obtenida.

1. Tipos de evaluación del modelo.

a. Evaluación de contexto. Es la base del modelo CIPP, su objetivo es proporcionar una razón para determinar los objetivos del sistema. Define el ambiente y describe las condiciones actuales y deseadas del mismo. Además, identifica las necesidades no satisfechas, las oportunidades no usadas y señala los problemas no resueltos en relación con esas necesidades y oportunidades. En este sentido Briones afirma (1989:160):

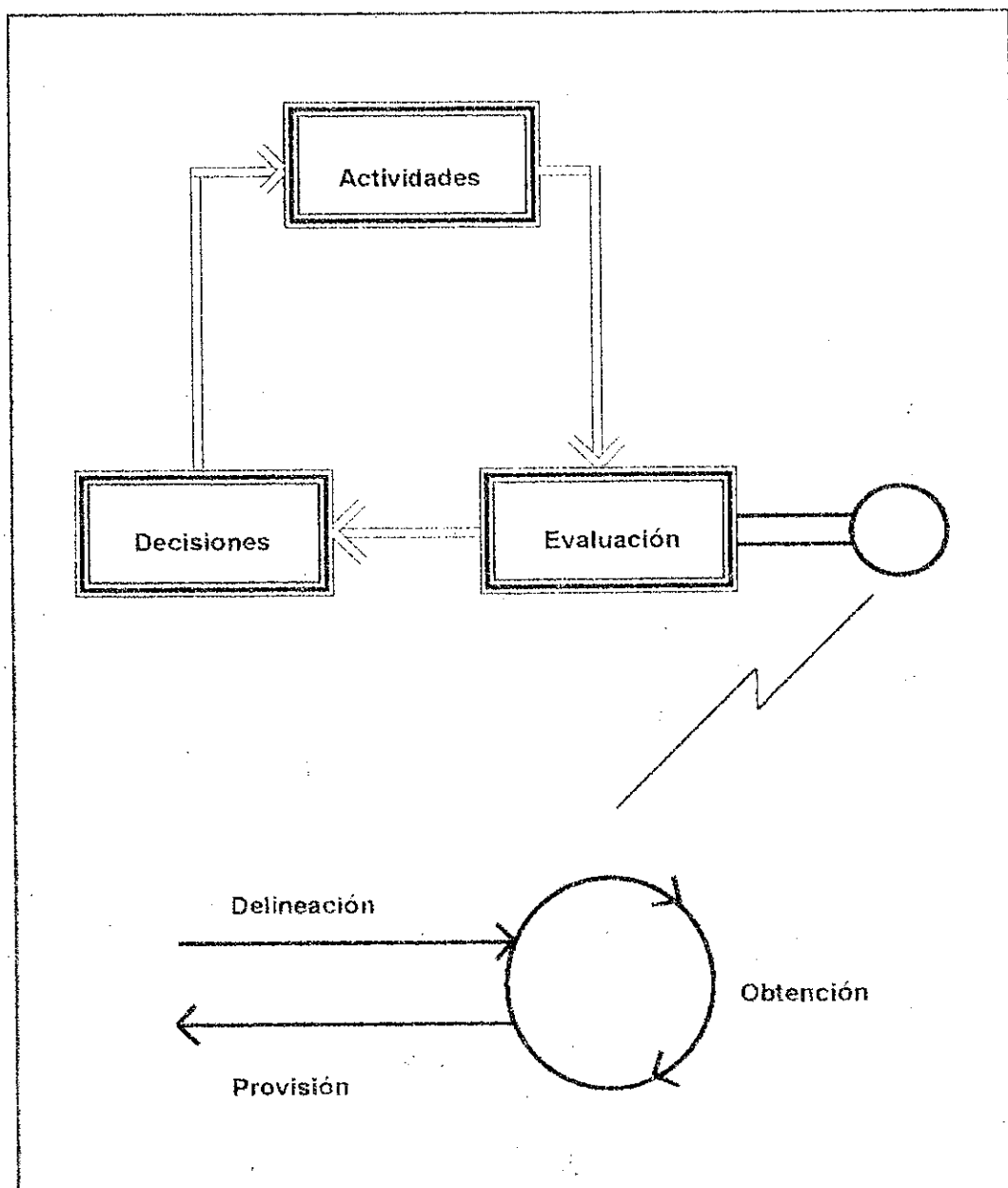
"Cuando se está evaluando un programa en marcha, la evaluación contextual podría encontrar necesidades y aspiraciones de la población atendida que no están incluidas en los objetivos del programa originalmente diseñados."

La metodología de esta primera fase de la evaluación se divide en: evaluación de contingencia que busca oportunidades y presiones fuera del sistema evaluado para promover el mejoramiento interno. Se inclina al futuro para adecuarse a las necesidades y valores de la sociedad, los avances tecnológicos, las tendencias políticas, económicas y proyecciones demográficas. También evaluación de congruencia que compara el estado actual del sistema con el deseado, buscando las referencias en el programa, las leyes y las realizaciones logradas.

La evaluación de contexto sirve básicamente para las decisiones de planeamiento; cuando se inicia un programa o cuando se le introducen innovaciones, en la determinación de los objetivos del sistema.

Relaciones de la evaluación con la toma de decisiones.

Diagrama No. 1



Stufflebeam, Daniel et. al. Evaluación educativa para la toma de decisiones. Citado por Herrera, Rafael. (1988:45).

b. Evaluación del insumo. El propósito es brindar información para definir la forma en que han de utilizar los recursos en favor de la consecución de los objetivos del programa o proyecto. Por lo que Herrera señala (1988:47):

"Esto se logra identificando y midiendo las capacidades de las agencias responsables, las estrategias para alcanzar las metas del programa, y diseños para implementar la estrategia seleccionada."

Por supuesto que estos aspectos se definen al iniciar un programa o proyecto, y como señala Briones (1989:160) que la evaluación establece varias formas según las cuales esos recursos deben o deberían emplearse para su mejor uso o aprovechamiento en un programa ya en marcha. Su producto final es un análisis de uno o más diseños de procedimientos en términos de costos potenciales y beneficios, a la vez de proporcionar información respecto de la asistencia técnica y económica, fuera del sistema, necesaria para alcanzar los objetivos del programa o proyecto.

Por su enfoque microanalítico, la metodología varía dependiendo de la naturaleza y magnitud del cambio deseado, así como de la clase, cantidad y forma de la información disponible. En resumen, la evaluación de insumos sirve fundamentalmente para la toma de decisiones sobre la estructuración de un programa, determinando el diseño de funcionamiento del proyecto o programa, en su inicio o en el proceso de desarrollo de éste.

c. Evaluación del proceso. Ya en marcha el programa o proyecto, es necesario brindar retroinformación periódica a las personas y agencias que ejecuten las acciones planificadas. En este sentido Herrera sostiene (1988:48):

"La evaluación del proceso tiene tres objetivos principales:

1. Detectar o predecir defectos en el diseño de procedimientos o en sus implementaciones;
2. Proporcionar información para las decisiones programadas.
3. Mantener un registro constante de los procedimientos a medida que van ocurriendo."

De los tres objetivos citados se desprenden tres estrategias, la primera es identificar y controlar en forma continua las fuentes potenciales de fracaso del programa o proyecto. La segunda consiste en la implementación y control de las decisiones que se programaron, así como señalar normas de referencia para las que deban improvisarse sobre la marcha. La tercera es llevar un registro de las principales características del diseño del programa o proyecto, en el cual se describe lo que actualmente ocurre. Toda esta información será muy útil posteriormente, al determinar por qué

algunos objetivos fueron alcanzados y otros no.

Esta evaluación es más importante que la final o del producto en las etapas iniciales del desarrollo de un programa, pero esto se invierte cuando el programa o proyecto ya está bien estructurado. Existe una interdependencia entre ambas, ya que una ayuda a interpretar a la otra y viceversa.

La evaluación del proceso sirve, principalmente, para tomar las decisiones de reciclaje durante el funcionamiento del programa y para controlar la adecuada operación del mismo.

d. Evaluación del producto. Se refiere a los resultados del proceso y como indica Herrera (1988:48):

"...su propósito es medir e interpretar efectos, consecuencias y logros, no sólo al final de un ciclo del proyecto o programa, sino tan frecuente como sea necesario y posible durante el desarrollo del trabajo."

De manera general, su metodología consiste en elaborar objetivos que se puedan operacionalizar, criterios de medida asociadas a objetivos y actividades; comparar estas medidas estándares absolutos o relativos establecidos con anterioridad, e interpretar en forma racional los resultados basándose en las informaciones de contexto, insumo y proceso. Esta evaluación se efectúa durante y al final del programa o proyecto e investiga la manera y extensión con que se alcanzaron los objetivos, además, proporciona retroalimentación para el control de los procedimientos en ejecución.

La evaluación del producto sirve especialmente para las decisiones de reciclaje, para juzgar y reaccionar ante los logros obtenidos en el proyecto o programa. Finalmente Briones (1989:161-162) indica que:

"En una de las últimas versiones del modelo CIPP, Stufflebeam lo ha relacionado con los tipos de evaluación formativa-sumativa de Scriven y ha considerado el registro de la marcha del programa como base para apreciar la productividad del mismo... Los cuatro tipos de evaluación son formativos si son realizados prospectivamente para fundamentar la toma de decisiones. Son sumativas si son realizados retroactivamente teniendo en vista la verificación de la productividad. Daniel Stufflebeam, "Alternativas en evaluación educacional: una guía de autoenseñanza para educadores " en Scriven y Stufflebeam."

A continuación se presenta el modelo de evaluación de Scriven, ya que se ha logrado una

combinación eficaz entre este y el de Stufflebeam que, como ya se indicó, puede usarse de manera formativa o sumativa dependiendo del momento y la intención con que se inicie un proceso de evaluación.

C. Modelo de evaluación libre de metas

Este pertenece al tipo de modelos evaluativos que prestan atención fundamentalmente a los juicios hechos durante el desarrollo del programa y no sólo al finalizar éste, sin poner excesiva atención al logro de las metas.

Scriven fue el primero en apoyar el término evaluación formativa, llamando la atención entre la necesidad de distinguir los diferentes papeles de un evaluador. El que trata formativamente de mejorar un programa, proyecto, centro escolar o una secuencia de instrucción en desarrollo y, por otro lado, el que sumativamente determina o mide el mérito del programa, proyecto, centro escolar o secuencia de instrucción que está terminando o ya finalizó. A este respecto señala Briones (1989:154):

"En sentido estricto, la evaluación formativa es el estudio que se realiza durante el proceso de elaboración de un currículo y tiene como propósito, según lo indica su nombre, proporcionar información de retroalimentación que permita mejorar (tomar) ese instrumento o procedimiento de instrucción."

En este sentido, Scriven llama la atención sobre la necesidad de efectuar evaluaciones intermedias, que básicamente busquen información sobre el desarrollo de un programa, proyecto, centro escolar o secuencia de instrucción, con el fin de detectar dificultades y problemas de funcionamiento, para buscarles soluciones oportunas y adecuadas.

Por el énfasis que se hace en la necesidad de evaluar cuando se está en la fase de desarrollo o ejecución de un programa, Scriven, citado por Tyler en Herrera. (1988:39-40) afirma que:

"...la evaluación en términos de logros de metas es típicamente un muy pobre sustituto de una buena evaluación sumativa. Si vamos a evaluar un programa considerando sus metas, entonces tenemos la obligación de analizar y juzgar previamente el valor de dichas metas".

Scriven entiende el proceso de evaluación como la determinación del mérito de un programa, proyecto, centro escolar o secuencia de instrucción. No comparte la idea de quienes buscan determinar el grado en que se han logrado los objetivos propuestos. Además considera que ha de

ponerse atención a la calidad de los objetivos propuestos y no sólo si se logran o no. Asimismo, incluye algunos elementos que han de evaluarse en un programa o proyecto, tales como: las entidades, metas, datos a recoger, justificación y el tipo de preguntas que el evaluador puede realizar. Siempre buscando el mérito o valor del objeto de evaluación. Por eso Scriven (1976:21) dice en ese sentido:

"Al evaluar el currículo, y al escribirlo de nuevo, lo importante es la naturaleza de los errores. La técnica del depósito amplio de preguntas nos suministra un instrumento en extremo refinado para localizar las deficiencias del currículo."

Scriven describe la evaluación consecuencial, que se centra en los criterios extrínsecos, básicamente en los efectos que el programa produce en sus usuarios. Al mismo tiempo la contrasta con la evaluación intrínseca, que se preocupa de las características internas del programa, proyecto, centro escolar o secuencia de instrucción. Sugiere que los evaluadores han de comprometerse con evaluaciones combinadas o híbridas, incluyendo criterios intrínsecos y extrínsecos con aspectos formativos y sumativos de la evaluación. Scriven (1976:6) agrega:

"...la evaluación sumativa es una obligación a la cual no puede escapar el director del proyecto, un requisito obvio de la agencia patrocinadora, y un desideratum en lo que concierne a las escuelas, y como la evaluación formativa es parte necesaria en cualquier enfoque racional para producir buenos resultados en la evaluación sumativa, difícilmente se puede evadir del todo; naturalmente, como hemos demostrado, su ocurrencia está garantizada hasta cierto grado por la naturaleza del caso".

Además, sopesando la alternativa entre una evaluación comparativa y una no comparativa, Scriven prefiere la primera e indica que el foco principal de la evaluación es la adecuada elección de alternativas que compiten entre sí para solventar los problemas encontrados.

Con toda esta base, Scriven postula su evaluación libre de metas, la cual se centra en los resultados que se han obtenido en el programa, proyecto, centro educativo o secuencia de instrucción, sean estos intentados o no. Cita como principal ventaja de este modelo, que impulsa al evaluador a estar vigilante a un amplio rango de posibles resultados del programa. No solamente a los establecidos en los objetivos o metas trazadas, sino los que se hayan obtenido sin estar previamente establecidos. De esta forma concibe a la evaluación funcionando interna y externamente respecto al sistema. Dice además que una adecuada evaluación ha de incluir una evaluación libre de metas y otra basada en metas.

Por su naturaleza intrínseca de proveer retroalimentación al sistema, de la evaluación libre de metas o formativa, Scriven indica (1976:25):

"...lo que razonablemente debemos esperar como recompensa del trabajo no son los grandes saltos y vuelcos sino el adelanto lento y firme de los programas evaluados."

Utilizando por eso de manera preferencial las aproximaciones sucesivas, que irán permitiendo el mejoramiento paulatino y constante del programa, proyecto, centro escolar o secuencia de instrucción sujeto a este modelo evaluativo.

D. Evaluación participativa

La evaluación participativa es la forma que va asumiendo la investigación participativa cuando es utilizada para evaluar programas o proyectos en acción. Briones (1989:96) dice al respecto:

"...desde su aparición en el contexto de las ciencias sociales latinoamericanas, hacia mediados de los años 70, la investigación participativa ha sido objeto de numerosos estudios de fundamentación epistemológica, metodológica y teórica como también de diversas caracterizaciones y definiciones."

La investigación participativa se ha definido de muchas formas, de donde han surgido también diversidad de propuestas metodológicas. Sin entrar en discusión al respecto, hay algunos elementos y características que comúnmente mencionan autores como Budd Hall, Guy Le Boterf, Anton de Schutter y Enma Rubín de Celis, los cuales se presentan a continuación:

1. El problema surge regularmente de la comunidad o grupo afectado.
2. El propósito es mejorar la calidad de vida de las personas involucradas.
3. Las personas toman conciencia de su situación y se organizan para resolver el problema identificado.
4. La comunidad o un sector de ella toma parte o participa de todo el proceso o parte de él.
5. Las diferencias rígidas entre investigador e investigados desaparecen.
6. Las acciones de investigación y educación se combinan.

Briones (1989:191), tomando en cuenta estos aspectos, define la evaluación participativa como:

"...una evaluación en la cual la población objeto del programa o parte de ella participa en el proceso."

Es decir, que los sujetos pueden sugerir y tomar decisiones sobre la planificación, organización, resolución y análisis de datos, redacción del informe y las acciones que posteriormente se ejecuten. Además, esta participación en el proceso de evaluación puede considerarse de varias formas y en niveles diferentes, así las personas pueden participar solamente en algunas fases del proceso de evaluación, por ejemplo en la recolección de la información y en las acciones posteriores a ejecutar; o puede que participe en el proceso sólo alguna parte de la población.

Estos niveles de participación pueden generar algunas dificultades y desventajas metodológicas para la institución o programa, sobre todo, algunos problemas de validez interna y externa de la investigación. Asimismo pueden provocar apatía en la participación de ciertos sectores de la población que podrían salir afectados en el proceso de la evaluación. En este sentido, Briones afirma (1989:191):

"La idea, sin embargo, en la evaluación participativa consiste en que las personas que pertenecen al programa tomen en sus manos las tareas que implica un estudio de ese tipo, con claras ventajas para ellos de lograrse los propósitos buscados, aprendizaje grupal e individual, auto-realización, etc.; y para el programa, mejor determinación de los problemas, propuesta de soluciones realistas, mayor compromiso de los usuarios tanto con los objetivos de la evaluación como con las soluciones, etc."

La evaluación participativa posee una metodología específica, tendente a lograr la participación efectiva de las personas involucradas. Se utilizan equipos de trabajo, encuestas, entrevistas, mesas redondas, exposiciones, dinámicas grupales para jerarquizar problemas, seminarios de evaluación, etc. En estas actividades, el equipo o investigador trabaja en coordinación con las personas del programa, promoviendo su participación y la toma de decisiones en los diversos momentos o fases del proceso de evaluación. En este aspecto Briones dice (1989:193):

"...reconocidos los beneficios que indudablemente, tiene este tipo de investigación aplicada, las situaciones concretas del contexto definirán -o irán definiendo- los niveles y modalidades de la participación de las personas, como asimismo los niveles técnicos y las formas de participación-colaboración de los evaluadores profesionales. La evaluación participativa, como otros esquemas, es un proyecto de intenciones, muchas de las cuales quedarán en el camino en diversos momentos de su desarrollo".

En resumen a todo lo indicado anteriormente cabe indicar de la evaluación educativa, como dice Leyton et al (1976:27):

"...la gran parte de los estudios de evaluación no se suscriben a ninguna teoría o modelo

en particular. Son más bien eclécticos en su naturaleza y emplean elementos conceptuales obtenidos de una gran variedad de fuentes. La evaluación de un programa, a menudo no se vincula con un solo estudio sino con una serie de sub-estudios realizados en distintas etapas de la implementación y desarrollo de un programa. Cada sub-estudio enfoca los problemas singulares que surgen en un determinado período del desarrollo y utilización de un programa y emplea los conceptos y modelos que son apropiados."

E. Administración de los recursos humanos

Regularmente toda innovación genera en la población, grupo o institución que la recibe una actitud inicial de rechazo y resistencia al cambio. Este rechazo se explica muchas veces en función del tradicionalismo de quienes se oponen. El SIMAC y el proceso de adecuación curricular han encontrado resistencia en algunos sectores de magisterio, ya que la práctica educativa (social) se ha mantenido sin modificaciones sustanciales durante muchos años. Igualmente las evaluaciones que se han intentado hacer del magisterio o sectores de él, no han logrado llegar a feliz término por muchas causas. Esta práctica de tipo social va surgiendo como respuesta específica, concreta y socializada al problema educativo guatemalteco.

Al respecto de esta nueva práctica social-educativa, Tovar dice (1990:1-2):

"Cada práctica, a fuerza de repetirse sistemáticamente como solución, se va tipificando, es decir, se va definiendo en función de pasos, etapas y secuencias estructuradas de una determinada forma. Una vez tipificada, comienza a ser legitimada en términos de su introyección, es decir, en términos de un proceso por el cual los sujetos de esa práctica generan estructuras de pensamiento en las que el problema y su solución tipificada forman parte de la realidad, de las cosas de la vida cotidiana, sobre las cuales ya no se reflexiona, sino que se realizan con un cierto nivel de mecanicismo. Cuando se completa el ciclo de legitimación, esta práctica se ha vuelto social, y pasa a ser parte de las formas de comportamiento habitual."

Las instituciones se caracterizan por una relación dual y a la vez compleja de conservación-transformación. Dicha práctica social acepta durante su desarrollo pequeñas modificaciones y adecuaciones que responden a ciertas necesidades. Pero hay casos en que no ocurre así, por eso Tovar afirma (1990:3):

"...cuando la dinámica de los pequeños cambios es lenta en relación a la necesidad, o cuando ya no es posible recomponer, se impone una transformación radical de las prácticas institucionales; esto es lo que se conoce como una innovación. Así, una innovación se genera siempre como una intención de redefinición de las prácticas socialmente aceptadas y legitimadas, y de las relaciones establecidas entre los distintos grupos o factores que conforman la institución."

No es raro entonces que el SIMAC, como práctica social nueva o innovadora en proceso de tipificación todavía, encuentre en su camino diversos rechazos y resistencias de parte de ciertos sectores magisteriales. Más aún los procesos de evaluación y administración de personal que se ponen en marcha, ya que igualmente son nuevos e innovadores, dentro de una estructura administrativa de tipo vertical y autoritaria. En este aspecto Weiss afirma (1980:139):

"En pocas palabras, una organización es un sistema social complejo. Ha construido una pauta de conductas y papeles para el personal y un sistema de motivaciones y recompensas para la buena ejecución de los papeles existentes... Nada tiene de particular que la organización desee convencerse de que las nuevas prácticas obtendrán resultados notablemente mejores que las antiguas, antes de meterse a cambiar el orden establecido."

En estatística, la evaluación del desempeño profesional del OP forma parte de la administración del recurso humano del SIMAC. Al respecto Chrudden y Sherman (1978:10) indican que la eficiencia con la cual pueda ser operada cualquier organización depende o dependerá, en una medida considerable, de la forma en que su personal pueda ser administrado, motivado y utilizado en sus labores. Situación que ha sido aclarada con antelación, ya que la evaluación que se propone tiene como uno de sus objetivos mejorar el desempeño profesional del OP.

De acuerdo con esa visión, Chiavenato afirma (1987:139):

"La administración de recursos humanos consiste en la planeación, en la organización, en el desarrollo y en la coordinación y control de técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, a la vez que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo."

Esta perspectiva amplia de la administración de recursos humanos contempla las dos facetas que la componen. En primer lugar la responsabilidad de la organización por implementar técnicas que desarrollen y motiven a su recurso humano; y en segundo lugar el logro de los objetivos individuales de las personas que en ella laboran, de carácter profesional, económico, de autorealización, etc.

En términos generales, la administración de los recursos humanos contempla los siguientes aspectos:

- Ambiente organizacional.
- Reclutamiento de personal.

- Selección de personal.
- Descripción y análisis de los puestos.
- Evaluación del desempeño humano.
- Administración de salarios e incentivos.
- Planes de beneficios sociales.
- Higiene y seguridad en el trabajo.
- Entrenamiento y desarrollo de personal.
- Desarrollo organizacional.

Obviamente, la evaluación del desempeño profesional del OP se ubica en la evaluación del desempeño humano, razón por la que a continuación se presenta con cierto detenimiento dicho aspecto de la administración de los recursos humanos.

F. Evaluación del desempeño

La evaluación del desempeño humano en el trabajo se ubica en las fases intermedias de la administración de los recursos humanos. Previamente se ha establecido alguna organización, reclutamiento y selección del personal, así como análisis del puesto donde laborará. Posterior a la evaluación del desempeño se toman algunas decisiones sobre futuros salarios e incentivos, planes de beneficio social, higiene y seguridad laboral, entrenamiento y desarrollo de la organización. Los primeros aspectos ya se han hecho con los OP, los segundos se han hecho de forma discontinua y no sistemática. De aquí la necesidad de establecer un sistema de evaluación del desempeño del OP. Chiavenato (1987:300) define la evaluación del desempeño como:

"...un sistema de apreciación del desempeño del individuo en el cargo y de su potencia de desarrollo. Toda evaluación es un proceso para estimar o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades o el estatus de algún objeto o persona... En resumen, la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados, bien sea formal o informalmente con cierta continuidad por las organizaciones."

Tomando en cuenta lo expuesto, la presente propuesta busca establecer una apreciación sobre el desempeño profesional del OP de manera sistemática y con cierta continuidad en el tiempo.

La responsabilidad de realizar la evaluación del desempeño se atribuye a varios grupos o personas. En primer lugar se puede atribuir al grupo que dirige la organización, luego el supervisor directo de la persona evaluada, en seguida puede hacerla una comisión de evaluación, que puede ser de evaluadores internos o externos a la institución. Finalmente, el sujeto sometido al proceso

de evaluación puede compartir la responsabilidad, utilizando un sistema de autoevaluación de su desempeño. Un acertado sistema de evaluación del desempeño comparte dicha responsabilidad, regularmente formando una comisión de evaluación, en donde participen las cuatro instancias mencionadas.

Se han desarrollado diversidad de métodos para evaluar el desempeño humano en el trabajo, a continuación se citarán los más utilizados y recomendados en la bibliografía especializada.

1. Método de escogencia forzada. Consiste en evaluar el desempeño mediante una boleta que contenga frases descriptivas sobre el desempeño individual. Estas pueden tener significado positivo o negativo. Pueden presentarse bloques de frases, donde el evaluador debe escoger una o dos que mejor representen el desempeño observado. O un listado de frases donde el evaluador debe señalar si está presente o ausente dicha conducta en el empleado evaluado. Este método presenta resultados con menos influencia personal del evaluador, y la aplicación del instrumento es simple. Pero la elaboración de la boleta es compleja, es un método comparativo y discriminativo; además necesita que se complemente con otro tipo de información.
2. Método de investigación de campo. Es un método que utiliza preferentemente entrevistas con el superior inmediato del sujeto de evaluación. En ellas se buscan las causas, orígenes y motivos del desempeño de las personas a su cargo, analizando hechos y situaciones observadas. Busca diagnosticar el desempeño en el trabajo, así como planificar junto con el superior inmediato su función y desarrollo dentro de la organización, desarrollando un sistema de retroalimentación sobre su desempeño entre él y sus superiores inmediatos. Su principal ventaja es que permite apreciar la ejecución del trabajo por las personas, su principal desventaja es que puede resultar muy tardado y oneroso que se observe a cada persona desarrollando sus labores.
3. Método de comparación de perfiles. Consiste en que utilizando alguno de los métodos anteriores se puede construir un perfil individual, el cual se compara con el que haga el sujeto evaluado como autoevaluación y otro hecho por sus colegas de trabajo. Comparando los perfiles se define el perfil definitivo del sujeto, a la vez que se descubren zonas de discrepancia susceptibles de revisión, para el posterior perfeccionamiento del sistema.
4. Método de autoevaluación. Este puede utilizar cualquiera de los métodos ya citados, pero en este caso se le solicita al propio evaluado hacer un análisis de su propio desempeño

en sus funciones y tareas.

5. Método de la evaluación por resultados. El método se basa en una comparación periódica y sistemática entre los resultados fijados o esperados, y los resultados que se han alcanzado. Identifica los factores fuertes y débiles del sujeto, así como las medidas correctivas necesarias. Su principal limitación consiste en que depende en gran medida de las actitudes y puntos de vista del supervisor o superior inmediato sobre la evaluación del desempeño.

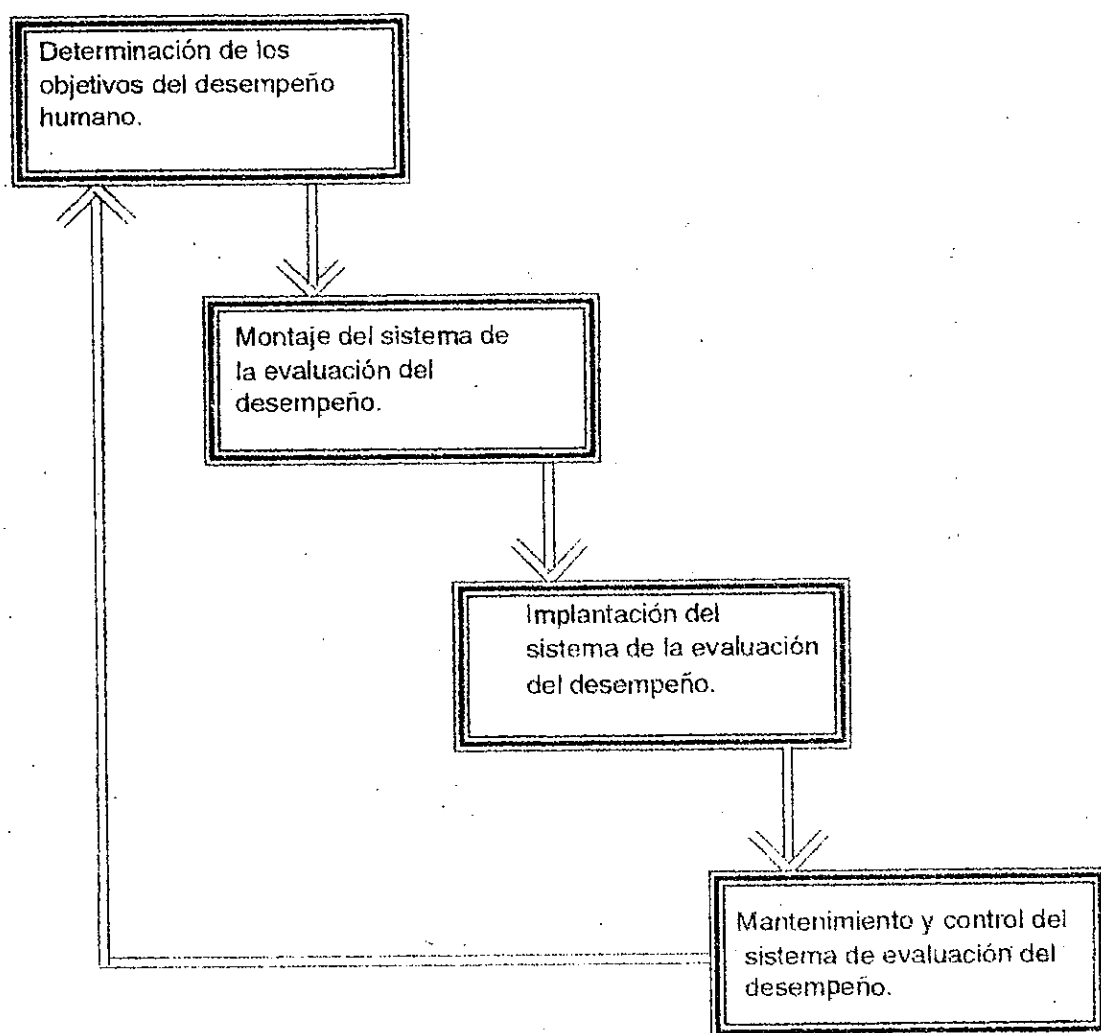
6. Método mixto. En algunas organizaciones, cuyos cargos son muy complejos, se acude frecuentemente a este método de evaluación. El cual consiste en definir un método de evaluación por medio de la unión coherente de dos o más métodos de evaluación del desempeño. Definitivamente, si se logran incluir características de los diferentes métodos citados en uno solo, la información y por ende la evaluación será más acertada y adecuada al medio en que se está realizando. Bajo esta perspectiva se ubica el modelo de evaluación del desempeño profesional del OP que se propondrá en las siguientes páginas.

En resumen, dada la diversidad de los métodos que se han empleado para evaluar el desempeño humano en el trabajo, se han propuesto diferentes modelos y metodologías para efectuar este proceso. Sin embargo, cuando se va a desarrollar por primera vez, un sistema de evaluación del desempeño en una organización, se incluyen diversas fases, desde su concepción hasta su mantenimiento y seguimiento posterior, las cuales siguen un orden y secuencia lógica, como tal es el caso del presente proceso evaluativo. Esta secuencia se ilustra en el diagrama No. 2. De cualquier forma que se evalúe o cualquier método que se aplique, al adaptarlo ha de reflejar, según Flippo (1978:248):

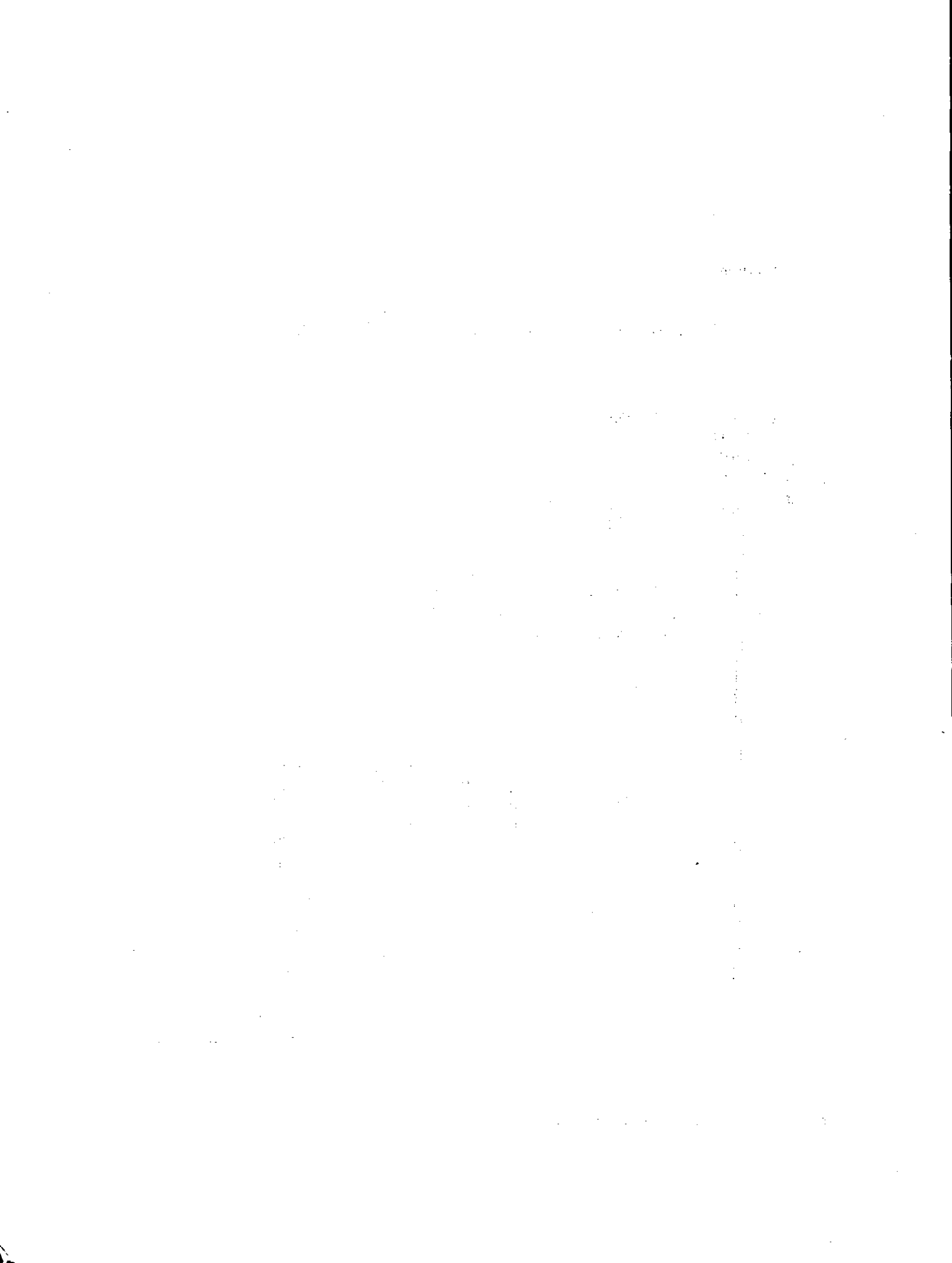
"...una filosofía que respalde una administración enfocada hacia el desarrollo a través de un programa de evaluación de desempeño. Tal filosofía debe reconocer y compensar los resultados, no solamente dando estímulo para el mejoramiento del desarrollo, sino que también a la larga debe dar una ejecución mejor."

Diagrama No. 2

ETAPAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.



Tomado de Chiavenato, Idalberto. (1987:333).



III. PROPUESTA DEL MODELO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL ORIENTADOR PEDAGÓGICO.

A. Definición de conceptos

Antes de desarrollar el modelo de evaluación, han de definirse algunos conceptos que determinan en primera instancia dicho modelo.

1. Evaluación. Proceso por medio del cual se obtiene información que permite emitir juicios sobre el desempeño profesional del OP, los cuales servirán de guía en la toma de decisiones posteriores, para resolver los problemas encontrados y mejorar el desempeño en sus funciones como tal.

2. Desempeño Profesional. Conjunto de actividades, tareas y ejecuciones que el OP realiza en el cumplimiento de las funciones a su cargo y que contribuyen al logro de los objetivos del SIMAC.

Para una apreciación acertada del desempeño profesional, éste se divide en cuatro aspectos para su evaluación, los cuales se definen a continuación con sus respectivos indicadores.

a. Capacitación recibida. Consiste en todos los cursos, seminarios y talleres que ha recibido el OP, organizados y desarrollados por el SIMAC. Los cuales se refieren primordialmente al conocimiento y manejo del proceso de adecuación curricular -PAC- y a la revisión y al mejoramiento de los diferentes documentos y materiales producidos por el SIMAC. Aspecto importante y necesario para desarrollar sus funciones como OP, solamente se toman en consideración los talleres desarrollados por SIMAC, ya que para el presente proceso evaluativo, solo interesan éstos. Debido a que el SIMAC es un sistema de interrelaciones, el número y calidad de talleres impartidos por éste al OP, influyen en el manejo teórico que éste posee del PAC, motivo que impulsa a considerar sólo los talleres desarrollados por el SIMAC para la presente evaluación.

Indicadores:

1. Número de cursos, seminarios y talleres impartidos por SIMAC a los que ha asistido
2. Aplicación de dicha capacitación en sus tareas como OP
3. Manejo adecuado del PAC a nivel local en forma teórica.

b. Motivación. Es el conjunto de sentimientos, actitudes y deseos que impulsan al OP a realizar las acciones que su puesto le exige; o sea el estado interno de predisposición positiva que posea el OP para ejecutar y desarrollar sus funciones.

Indicadores:

1. Iniciativa en la ejecución de las tareas
2. Relaciones humanas con sus compañeros OP y maestros a su cargo
3. Responsabilidad para desarrollar su trabajo
4. Puntualidad
5. Satisfacción del trabajo realizado
6. Grado de participación en las actividades desarrolladas
7. Solicitud de traslado a otro lugar de trabajo.

c. Realizaciones. Este aspecto incluye las acciones y productos terminales que el OP ha ejecutado en el proceso de adecuación curricular, dentro de su ámbito de acción.

Indicadores:

1. Número de escuelas y maestros a su cargo
2. Escuela sede o de aplicación instalada
3. Número de escuelas visitadas
4. Apoyo y coordinación con las autoridades administrativas de su ámbito de acción
5. Cursos, seminarios y talleres que ha impartido
6. Número de talleres comunitarios de adecuación curricular efectuados en su ámbito de acción.

d. Seguimiento. Consiste en las acciones ejecutadas por los OP para apoyar los procesos de adecuación curricular desarrollados por los maestros de las escuelas a su cargo. Se incluyen también las acciones que ejecutan los técnicos de la Unidad Central -TUC- del SIMAC apoyando estos procesos, como responsables de dar apoyo al OP en sus tareas. En este caso el seguimiento que el OP brindó a los maestros de su ámbito de acción, depende en gran medida del apoyo y seguimiento que los TUC les dieron a los OP, esto porque el SIMAC como un sistema de elementos relacionados, el trabajo de uno de ellos influye en el resultado de los demás componentes.

Indicadores:

1. Número de orientaciones colectivas a maestros de escuelas
2. Asistencia a jornadas de seguimiento con los TUC del SIMAC
3. Número de visitas a la escuela sede o de aplicación

4. Recepción de documentos y material de apoyo
5. Liberación de grado.

B. Modelo de evaluación del desempeño profesional del orientador pedagógico

Como parte de la estrategia de evaluación formativa del proceso de adecuación curricular, la evaluación del desempeño profesional del OP es el primer intento por evaluar este importante grupo del SIMAC. Esta aclaración resulta importante, ya que se busca iniciar un proceso evaluativo que se vuelva periódico y sistemático. Debido a que las Unidades Técnico-pedagógicas Regionales no están instaladas en todas las Direcciones Regionales, y la Unidad Central del SIMAC no posee los TUC necesarios para realizar una observación directa y de campo durante varios días a todos los OP del país, el modelo de evaluación que se propone pone énfasis en recolectar la información en instrumentos de tipo encuesta, así como en procesar la información en la Unidad Central del SIMAC. En este proceso evaluativo se dará preferencia a la observación en el terreno (aula, escuela y maestros) de las acciones de los OP, de manera que el proceso evaluativo sea más participativo y descentralizado.

El proceso evaluativo que se propone posee la flexibilidad suficiente para que en futuras oportunidades tengan mayor participación los Directores Departamentales y los Técnicos pedagógicos de las Direcciones Regionales. En esta oportunidad, los primeros constituyen una fuente de información, por lo cual se les considera como informantes, ya que son los superiores inmediatos de los OP.

El modelo que se propone reúne elementos de los modelos CIPP, de la evaluación formativa y de la evaluación participativa, por lo que a continuación se describen los elementos que se tomaron de cada uno de estos modelos, para definir el modelo de evaluación del desempeño profesional del OP. Se inicia con la evaluación del contexto en el que el OP desarrolla sus funciones, el medio en que se promueve la adecuación curricular, el número de maestros y escuelas que atiende, el apoyo que recibe de las autoridades administrativas de su ámbito de acción. Finalmente, si está liberado de grado y si instaló su escuela sede o de aplicación.

En la evaluación de insumos se enjuiciará la capacitación que han recibido los OP y la distribución y recepción del material de apoyo y documentos que el SIMAC les ha brindado. El primer aspecto se analizará a través de elementos como objetivos, contenidos, metodología y recursos utilizados; así como el grado de transferencia a su trabajo como OP de los conocimientos

aprendidos. En el segundo aspecto se evaluará si los documentos han llegado en cantidad suficiente, y en el momento preciso en que los necesitaban para brindar capacitaciones en su ámbito de acción.

Para la evaluación del proceso se tomará en cuenta la motivación del OP y el seguimiento hecho a las escuelas de su ámbito de acción. Especialmente en los indicadores de: número de orientaciones colectivas a maestros de escuelas, número de visitas a la escuela sede, asistencia a jornadas de seguimiento con los TUC y la liberación de grado. El propósito es proveer información que retroalimente el desempeño del OP, aumente la motivación para el desarrollo de su trabajo y efectuar acciones pertinentes de apoyo a los procesos de adecuación curricular hechos a nivel local. Este último aspecto es de gran importancia en esta etapa evaluativa, ya que se busca apoyar y orientar la aplicación que hacen los maestros en sus aulas, del proceso de adecuación curricular. Esta estrategia se pondrá en marcha efectuando acciones de capacitación en servicio y proporcionando sugerencias prácticas para que los maestros apliquen el proceso de adecuación curricular en el aula, aspectos sustanciales en el seguimiento de las acciones que a nivel local se generen.

Finalmente, en la evaluación del producto se incluyen todas las realizaciones que el OP ha hecho. Se comparan las funciones asignadas y los logros concretos que sobre cada una se han tenido. En el aspecto de realizaciones se consideran los indicadores del número de escuelas visitadas: cursos, seminarios y talleres que ha impartido y el número de talleres comunitarios de adecuación curricular efectuados en su ámbito de acción.

Para interpretar acertadamente estos productos se ha de tomar en cuenta la información proporcionada por las evaluaciones de contexto, insumo y proceso. La intención es poner en relieve las acciones ejecutadas, así como las dificultades encontradas en su ámbito de acción, dentro del PAC, para su posterior corrección o supresión.

Este modelo de evaluación se utilizará en función formativa, aspecto tomado del modelo de evaluación libre de metas. El desempeño profesional del OP será juzgado en una fase de implementación del proceso de adecuación curricular (ya que iniciaron funciones a finales del año 1987). De esta forma los cuatro tipos de evaluación se realizarán para obtener información y retroalimentar al OP sobre su desempeño profesional actual.

1. La evaluación del contexto servirá para:

- a. Redefinir algunas de sus funciones, si fuera necesario.
 - b. Tomar decisiones sobre la cantidad de escuelas y maestros a cargo de cada OP.
 - c. Liberar de sus grados a los no liberados y
 - d. La instalación de las escuelas sedes o de aplicación.
2. La evaluación de insumos brindará retroalimentación para tomar decisiones sobre la futura capacitación del OP e información respecto de la impresión y distribución del material de apoyo.
3. La evaluación del proceso permitirá retroalimentar las acciones de seguimiento del PAC a nivel local, tanto por parte de los OP como por los TUC. Asimismo contribuirá a implementar nuevas acciones que aumenten la motivación del OP al informarles sobre los productos finales obtenidos en su trabajo; ayudará en el desarrollo de un sistema de incentivos para los OP (becas de estudio, pasantías, entrega de material, etc.).
4. La evaluación del producto al informar sobre los productos finales del OP orientará la interpretación de ésta, basada en las anteriores 3 evaluaciones. Se hará énfasis, primordialmente, en los logros y dificultades encontradas en las visitas a sus escuelas, las capacitaciones y orientaciones impartidas a maestros, los talleres comunitarios y en la definición de sus funciones. Las decisiones posteriores se orientarán a mejorar estas realizaciones del OP, en su ámbito de acción.

Los orientadores pedagógicos participarán del proceso de la evaluación de su desempeño profesional, razón por la que se incluyen elementos de la evaluación participativa. Inicialmente participarán en la recolección de la información y en la interpretación de los datos. En el siguiente proceso evaluativo podrían participar en la organización y diseño de la misma. En esta oportunidad inicial, se está instalando el sistema evaluativo, razón por la que su participación es reducida, pero en posteriores procesos ésta deberá aumentar.

Para la recolección de la información, los OP harán una autoevaluación y aplicarán las boletas de evaluación en las escuelas sedes y algunas escuelas de su ámbito de acción, aspecto que se explicará en la siguiente sección sobre los informantes. Para la interpretación de la información, un evaluador de la Unidad Central redactará un informe con los datos recolectados, el cual será analizado por los OP para sus consideraciones finales. Estas dos son las fases del Proceso que

contarán con una decisiva participación de los orientadores pedagógicos. Este modelo se puede observar en el diagrama No. 3. Como se observa en el diagrama citado, el presente modelo de evaluación del desempeño profesional del OP surge de la estrategia de evaluación formativa del SIMAC. El diseño de este modelo lo ejecutó un evaluador del Departamento de Investigación y Evaluación pedagógica de la Unidad Central, que es el mismo que presenta este modelo de trabajo profesional. Enseguida se somete a dos instancias de revisión: la primera, consideraciones que realizaron los demás evaluadores e investigadores del Departamento de Investigación y Evaluación pedagógica; y segunda, aprobación final por el Consejo Académico de la Unidad Central del SIMAC. En caso de no aprobarse se regresa a revisión con base en la estrategia de evaluación formativa por parte del evaluador. Si se aprueba procede a ejecutarse, coordinado por el evaluador, con el apoyo de los demás integrantes del Departamento de Investigación y Evaluación Pedagógica, TUC y OP.

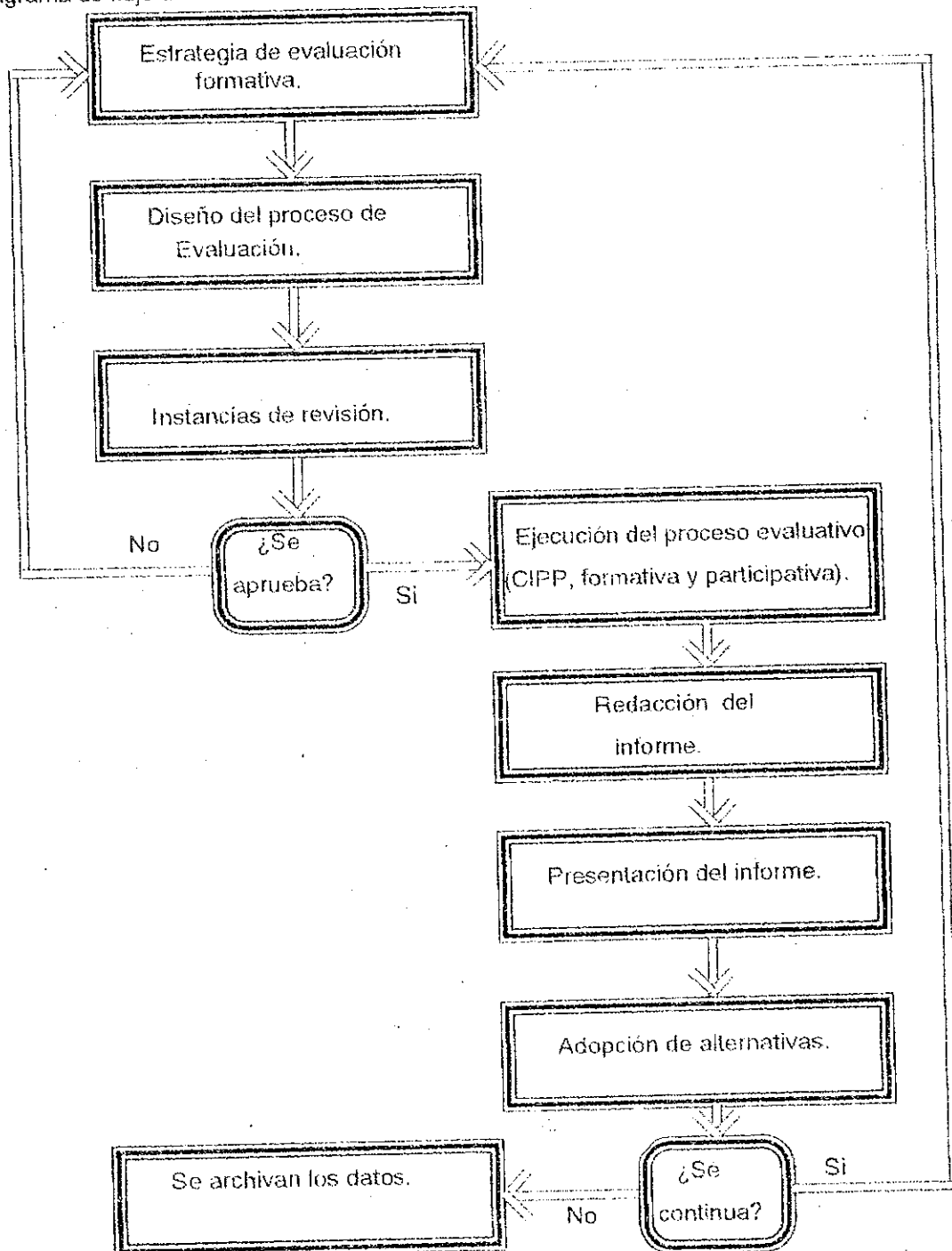
Con la información recolectada, el evaluador procederá a redactar el informe preliminar (sujeto a revisión de los OP) y el informe final que incluye las observaciones hechas por los mismos OP. El mismo evaluador lo presentará al Consejo Académico y al Consejo Directivo del SIMAC, esto debido a que ellos deberán asumir las alternativas correspondientes para mejorar el desempeño profesional del OP, y por ende del PAC a nivel local. Finalmente, si no se continúa con la adopción de alternativas, se archivan los datos; si se prosigue con éstas, retroalimenta a los OP y a la estrategia de evaluación formativa del SIMAC, a cargo del evaluador y demás personal del Departamento de Investigación y Evaluación Pedagógica del SIMAC.

El Departamento de Investigación y Evaluación Pedagógica de la Unidad Central del SIMAC será el responsable de la instalación del sistema y la ejecución del modelo de evaluación propuesto, si éste es aceptado se considera adecuado que el proceso se realice anualmente, de preferencia en el mes de agosto, debido a que septiembre y octubre son meses con actividades cívicas y evaluaciones finales en calendario escolar, razón por la que no se recomienda utilizar estos meses para el proceso evaluativo en mención.

Como modelo de evaluación del desempeño es de tipo mixto, ya que recoge elementos de los diversos métodos de evaluación del desempeño citados en el marco teórico del presente trabajo. Los cuales son: el método de investigación de campo, de autoevaluación, de escogencia forzada y de comparación de perfiles. Del método de investigación de campo se toma la entrevista al jefe inmediato del OP, o sea el Director educativo departamental. Del método de autoevaluación se incluye la boleta de autoevaluación del OP, la cual incluye ítems de respuestas libre y de escogencia

Diagrama No. 3

Diagrama de flujo del modelo de evaluación del desempeño profesional del orientador pedagógico.



forzada (definido éste como un método de evaluación del desempeño por los teóricos citados en el Marco teórico). Finalmente, el método de comparación de perfiles, ya que con la información que brinde el OP se hará un perfil, y lo mismo se hará con la información dada por los maestros que evalúen el desempeño profesional del OP, de manera que se comparen ambas y se observen congruencias y diferencias entre ambos. Serán perfiles del estado actual observado, ya que la norma se fijará con los máximos punteos que permite en cada aspecto evaluado los perfiles construidos.

Entre los instrumentos que se proponen en este modelo se incluyen entrevistas con el superior inmediato del OP, Coordinador o Jefe educativo departamental; así como a los TUC (que han capacitado a los OP), Director del SIMAC y Asesor Técnico Principal de la UNESCO para el SIMAC. En estas entrevistas se pretende identificar las causas y algunas explicaciones del estado actual del desempeño profesional del OP, de manera que se evalúe dicho desempeño y se explique a la vez el por qué de esos resultados. Asimismo, sugerencias de ellos para mejorar sus ejecuciones en los cuatro aspectos propuestos: capacitación, motivación, seguimiento y realizaciones.

Se utilizará una boleta para la autoevaluación del OP, ya que como sujeto evaluado, él mismo emitirá opiniones sobre su desempeño profesional. Además, se aplicará una boleta de evaluación del desempeño del OP a los maestros de las escuelas que apliquen el PAC, ambas boletas dentro de su ámbito de acción. En estas dos boletas se incluyen preguntas con respuesta abierta y algunas con la modalidad de escogencia forzada, directamente en el aspecto de motivación. En el inciso: Instrumentos de recolección de datos, se aclararán en mejor forma estos aspectos.

Con la información recabada se construirán perfiles individuales, departamentales, regionales y nacional del OP. Serán comparados los perfiles, el que cada OP haga de sí mismo y el que los maestros hacen de él. De manera que se contrastará o cruzará información, la brindada por él mismo y la ofrecida por los maestros de su ámbito de acción. Este diseño permitirá visualizar zonas de lejanía y cercanía entre ambos, para que posteriores correcciones en el sistema disminuyan lo más posible las diferencias entre los próximos perfiles a obtenerse en futuras evaluaciones. La información se trasladará a perfiles, y con el coeficiente de congruencia, se analizará la congruencia entre ambos, el cual será explicado en el inciso de: Técnicas para el análisis de los datos.

C. Informantes

Se recolectará información a varios niveles del sistema, dentro de los cuales se consultará a varias personas.

1. Nivel directivo: Asesor Técnico Principal de UNESCO para el SIMAC. Director del SIMAC y 22 Directores Educativos Departamentales.
2. Nivel de Apoyo: Los 28 técnicos de la Unidad Central del SIMAC.
3. Nivel de ejecución: La población total de 365 OP de todo el país, autoevaluando su trabajo. De ellos 285 han instalado su escuela sede o de aplicación, en donde todos los maestros de dicha escuela evaluarán el desempeño del OP. Cada OP será evaluado entonces por los maestros de dos escuelas, la sede y una que aplique el PAC. Para escoger esta segunda, cada OP hará una lista de las escuelas que aplican el PAC en su ámbito de acción, las numerará y seleccionará una al azar, en la cual los maestros del Ciclo de Educación Fundamental -CEF- (preprimaria, 1o, 2o y 3o) de primaria evaluarán el desempeño del OP. Para los OP que no han instalado su escuela sede, escogerán dos escuelas de su ámbito de acción, que apliquen el PAC, y utilizarán el mismo proceso de selección de escuelas al azar, explicado anteriormente. Se utilizará, por ahora, solamente este ciclo, ya que es el mejor implementado y con más tiempo de aplicación dentro del SIMAC.

En ambos casos se hará con la vigilancia de los TUC del SIMAC, los cuales se desplazarán a cada departamento a dirigir y supervisar el proceso evaluativo. Los maestros de las escuelas sedes son 1,983 en todo el país; y los maestros que aplican el proceso son alrededor de 1,095 en el CEF, tomando como promedio tres maestros por cada OP.

Dentro del nivel de apoyo, sería recomendable incluir a los técnicos de las Direcciones Regionales, así como a los Coordinadores Distritales o Zonales de Educación. Esto será factible en próximos procesos evaluativos, ya que al momento estas dos instancias no se han incorporado plenamente al proceso de adecuación curricular. Hecho que ha sido motivado por las acciones efectuadas en el terreno por el SIMAC, es decir que en la actualidad para el desarrollo de sus actividades de una vez se ha ido con el OP dejando de lado a esas dos instancias. Este procedimiento será corregido por medio de futuras capacitaciones sobre adecuación curricular de manera que se incorporen posteriormente al proceso evaluativo del OP. En esta forma se evaluará mejor la actuación del OP en las aulas y escuelas sedes. En los procesos evaluativos posteriores se contará con las visitas de los Directores Departamentales y Coordinadores Distritales a dichas escuelas.

D. Técnicas de recolección de datos

La recolección de la información se hará con la participación de los TUC y los OP. En primer

lugar se preparará a los técnicos en la forma de aplicar los instrumentos y de recolectar la información, luego ellos harán las indicaciones a los OP de cómo aplicar y recoger las boletas. De manera que se utilice la red humana del SIMAC, confiando en la integridad de los OP al recoger la información. Posteriores procesos permitirán que los técnicos de las Direcciones Regionales y los Coordinadores Distritales recojan los datos, lo cual forma parte de la descentralización del proceso evaluativo, ya que como se mencionó con antelación, no han sido incorporados totalmente al PAC.

Para la preparación de los técnicos, el equipo encargado de la evaluación los reunirá y explicará la forma de aplicar los instrumentos, así como la forma de entregarlos a los OP y luego recogerlos. Luego los TUC se desplazarán uno a cada departamento de la República, allí reunirá a los OP para explicarles los objetivos de la evaluación, aplicarles la boleta de autoevaluación e informarles sobre la forma de aplicar la boleta a los maestros de las escuelas. Posterior a ello pedirá un espacio de tiempo al Director Educativo Departamental, le explicará los objetivos de la evaluación y aplicará la entrevista.

La salida de los TUC a los departamentos solo necesita de dos días para desarrollarse. El primero para la aplicación de la boleta de autoevaluación, capacitar al OP para aplicar la boleta de evaluación y aplicar la entrevista al Director Educativo Departamental. El segundo para recoger y revisar todas las boletas de evaluación aplicadas a los maestros de las escuelas seleccionadas, cuando éstos hayan llenado las boletas. Regularmente en salidas de los TUC a los diferentes departamentos del país, se les asignan varias acciones de seguimiento del PAC. Se toma entonces el primer día de esa salida y el último, de manera que en los días intermedios se dedique a realizar el resto de acciones encomendadas.

El OP visitará las escuelas seleccionadas en su ámbito de acción y reunirá al Director y personal docente, les explicará los objetivos de la evaluación y la forma en que han de llenar la boleta respectiva; quedando de acuerdo en el día que pasará a recogerlas, ya que los maestros la llenarán individualmente y sin la presencia del OP. Posteriormente llegará a la escuela a recoger las boletas llenas y las entregará al TUC a cargo del proceso en ese departamento. Al tener todas las boletas del departamento, el TUC las regresará al equipo encargado en la Unidad Central.

El equipo encargado en la Unidad Central, al recibir las boletas, analizará los datos y redactará un informe preliminar. Reunirá a los TUC para presentarlo y definir la mecánica que se usará para darlo a conocer a los OP. Luego los TUC se desplazarán a los departamentos nuevamente, reunirán

a los OP y estudiarán el informe, incorporando las sugerencias que hagan. Ya en la Unidad Central, el equipo responsable incorporará los cambios sugeridos para redactar el informe final.

E. Instrumentos de recolección de datos

A continuación se presentan los instrumentos que se han diseñado para obtener la información que el proceso de evaluación necesita, y así cumplir con los objetivos planteados. Cada uno de los siguientes instrumentos se pueden observar en el apéndice A, al final de esta propuesta. Todos ellos contienen unas indicaciones al inicio sobre el proceso evaluativo y el propósito que se persigue, luego los datos generales y cuatro bloques de preguntas, que corresponden a los cuatro aspectos sujetos a evaluación en el desempeño profesional del OP: capacitación, motivación, realizaciones y seguimiento.

1. Cuestionario de autoevaluación. Denominada boleta de autoevaluación del desempeño profesional (BADEP1), forma parte del método de autoevaluación del desempeño profesional. Consta de 38 preguntas en 8 páginas. Se inicia con tres preguntas que corresponden a los datos generales con ítemes de complementación. De la uno a la ocho se refieren a la capacitación recibida, son preguntas con respuesta abierta. De la nueve a la dieciocho versan sobre la motivación, con ítemes de alternativas sí o no; representan la evaluación con la escogencia forzada, ya que la motivación resulta difícil de explicar e interpretar, seleccionando indicadores de ella, los que permitan establecer una medida de la motivación del OP al realizar su trabajo. Además, este tipo de ítem permite una fácil tabulación, pero lo más importante es que se hará cruce o comparación de este bloque con el de motivación del cuestionario de evaluación que llenan los maestros, luego de cuantificar los resultados y construir los perfiles, se compararán éstos entre sí. De manera que permita verificar la validez de la información proporcionada por el OP en su autoevaluación. Las preguntas de la diecinueve a la veintinueve, se refieren a las realizaciones, y son preguntas con respuesta abierta. Finalmente, de la pregunta treinta a la treinta y ocho se refieren al seguimiento y son ítemes con respuesta abierta.

Este instrumento permite la participación del OP en el proceso de evaluar su desempeño profesional, por ende facilita la retroalimentación al reflexionar sobre lo recibido, lo planificado y lo ejecutado de sus funciones como tal. Obviamente se corre el riesgo de que alteren la información proporcionada, pero hay que recordar que estos datos se transformarán en un perfil, el cual se contrastará con el perfil que los maestros construyan sobre el OP. La distancia entre ambos perfiles

reflejará la concordancia o discordancia entre un punto de vista y el otro. El cuestionario será aplicado colectivamente a la totalidad de los 365 OP en funciones, cuidando que sea llenado individualmente y tratando que no se consulten entre sí, ya que es una evaluación sobre el desempeño que cada uno ha tenido en sus funciones. La clave para su calificación se encuentra en el apéndice B de esta propuesta.

2. Cuestionario de evaluación. Se llama boleta de evaluación del desempeño profesional del OP (BEDEP2). Contiene veintiséis preguntas en 6 páginas. Las primeras cinco preguntas son de completación, sobre datos generales. De la uno a la ocho son preguntas de respuesta libre y de selección de alternativa sí o no, sobre la capacitación recibida por el OP. De la pregunta nueve a la trece son preguntas de selección de alternativa sí o no, representan lo que algunos teóricos denominan el modelo de escogencia forzada, exploran la motivación del OP en su trabajo. De la pregunta catorce a la veintidós contiene ítemes de respuesta libre y se refieren a las realizaciones. Finalmente, de la pregunta veintitrés a la veintiséis son ítemes de selección de alternativa de sí o no y respuesta libre, se refieren al aspecto de seguimiento.

La información recogida por este instrumento permitirá que los maestros que han recibido orientación, evalúen el desempeño del OP que los ha orientado. Es necesario contrastar esta información con la brindada por el propio sujeto de evaluación. Aspecto que se logrará con la comparación de perfiles, como se mencionó con anterioridad. El instrumento se aplicará a los 1983 maestros de las escuelas sedes o de aplicación y a los aproximadamente 1095 maestros de las escuelas seleccionadas en cada ámbito de acción donde se aplique el proceso de adecuación curricular. El cuestionario se aplicará colectivamente agrupando a los maestros en sus escuelas, sin la presencia del OP, donde responderán individualmente su boleta. La clave para su calificación se encuentra en el apéndice B de la presente propuesta de trabajo profesional. A continuación se presentan las tablas de especificaciones que le brindaron la validez de contenido a ambas boletas.

TABLA 3.1

Tabla de especificaciones para elaborar la boleta de autoevaluación BADEP1.

ASPECTOS	Capacitación	Motivación	Realizaciones	Seguimiento	No.	%
INDICADORES						
Número de talleres	1					
Utilidad de talleres	1					

orientadores pedagógicos de su departamento. En este último caso la entrevista la lleva a cabo el TUC, quien tratará de crear "rapport" o clima de confianza entre ambos, para que los datos recabados tengan más objetividad. El técnico irá planteando pregunta por pregunta, aclarando las que no sean entendidas y pidiendo explicación de las respuestas que él no entienda. Deberá anotar, en lo posible, la respuesta completa. El TUC deberá seguir las siguientes instrucciones en la aplicación de la entrevista:

- Solicitar una cita a la persona que entrevistará.
- Al llegar a la cita presentarse con la persona.
- Explicarle los objetivos de la entrevista y de la evaluación del desempeño profesional del OP.
- Plantearle pregunta por pregunta.
- Pedir aclaración en las respuestas que no se entiendan correctamente.
- Aclarar las preguntas, si el entrevistado no las entiende.
- Tratar de anotar la respuesta completa.
- Al finalizar la entrevista agradecer la cooperación del entrevistado.

Las preguntas ocho, diez y once cambiarán su redacción cuando la entrevista se haga al Director del SIMAC y al Asesor Técnico Principal de UNESCO para el SIMAC, en vez de referirse a un departamento específico se referirán a la visión que posean sobre el grupo de los OP que conocen o han visitado en sus escuelas.

Los tres instrumentos contaron con una primera instancia de revisión entre el evaluador (el que propone este modelo) y el equipo responsable de ejecutar la evaluación, (Depto. de Investigación y evaluación pedagógica del SIMAC). Pero las boletas de autoevaluación y evaluación contaron con otra instancia, una prueba piloto. La primera, con un grupo de 15 OP de la región metropolitana; y la segunda con un grupo de 15 maestros de 2 escuelas también de la capital, de donde se hicieron las correcciones pertinentes. Cuyos resultados se pueden observar en el apéndice C de la presente propuesta.

F. Técnicas para el análisis de los datos

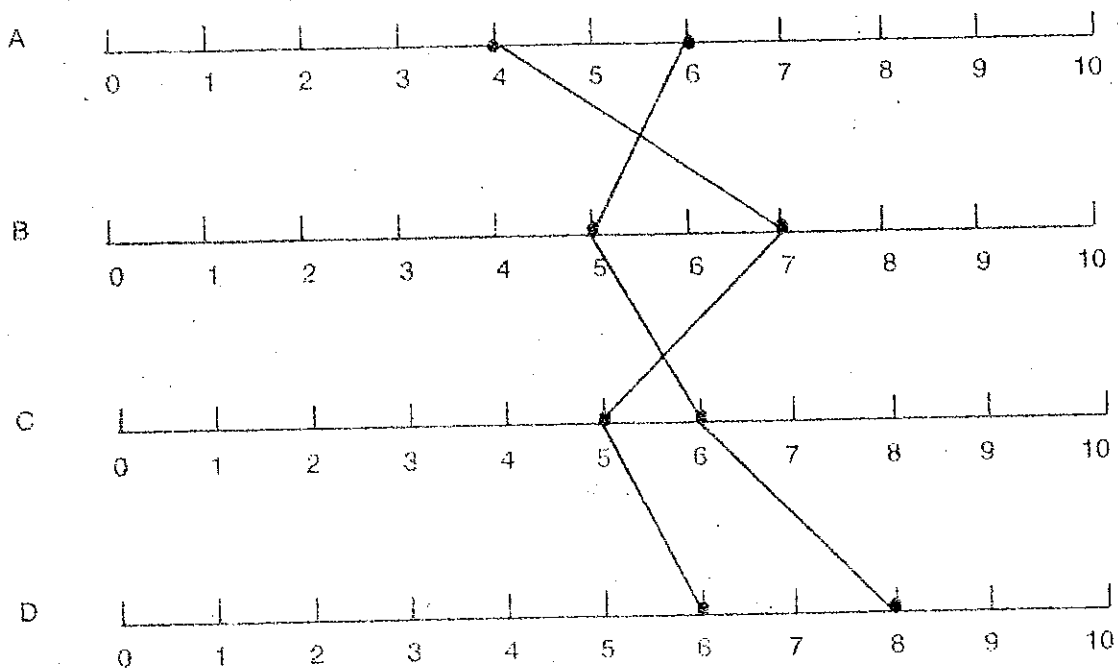
La información que se obtendrá con los instrumentos diseñados es, primordialmente, de naturaleza cualitativa. Razón por la que en su sistematización se utilizará la construcción de categorías, buscando que las respuestas obtenidas en las preguntas abiertas se agrupen de esa forma. Las respuestas abiertas que se obtengan de las preguntas poseen una unidad lógica en su conjunto. El primer paso a seguir es resumir esa unidad de cada respuesta, luego se anotarán las

frecuencias con que aparezcan respuestas similares o referidas al mismo objeto. Formando grupos de respuestas con determinadas frecuencias, cada grupo de respuestas elaborado será una categoría, la cual describe una clase de respuestas a hechos concretos. Es decir que cada pregunta de las boletas al categorizar sus respuestas, puede poseer tantas categorías como grupos de respuestas similares se puedan agrupar.

Con este procedimiento se elaborará el perfil evaluativo, el cual contará de cuatro aspectos de evaluación del OP. Cada elemento incluido en cada aspecto se ponderará según la escala elaborada para ese aspecto, indicando el nivel de desempeño en cada una. La escala para cada aspecto se observa en el apéndice B de este trabajo.

Para el registro de la ponderación se coloca un punto en el nivel de la faceta que indique la autoevaluación, y el otro en la evaluación hecha por los maestros. De manera que queden dos puntos en la misma escala, los cuales serán comparados entre sí por el coeficiente de congruencia simple entre las dos mediciones, al mismo tiempo se observará cuanto difieren estos puntos del nivel de ejecución deseado, es decir el máximo que permite la escala.

A continuación se presenta un ejemplo de la matriz del perfil evaluativo.



A = Capacitación

B = Motivación

C = Realizaciones

D = Seguimiento

La técnica de buscar la congruencia entre un criterio y otro pretende comparar la evaluación del desempeño hecha por el maestro y la autoevaluación del OP. El coeficiente de congruencia simple (C) se utiliza cuando se define que todos los aspectos, poseen el mismo peso o ponderación en la decisión evaluativa. En este caso, los cuatro aspectos sometidos a evaluación poseen la misma importancia. El apéndice D, al final de esta propuesta incluye la explicación del modelo matemático que sirve de base para este coeficiente, así como la justificación de haberlo seleccionado.

Para la interpretación del C, un resultado de 1 mostraría una congruencia perfecta y 0 discrepancia total, con puntos intermedios de alta, moderada, y baja congruencia, este cálculo de C es el procedimiento para la comparación de los perfiles individuales de cada OP. Uniendo los datos obtenidos en los perfiles individuales se pueden elaborar perfiles departamentales, los cuales se harán con el siguiente procedimiento: se suman los datos obtenidos en cada aspecto sujeto a evaluación del OP por separado, luego se divide por el número de casos en cada aspecto, dando como resultado el perfil departamental de cada uno de los cuatro aspectos evaluados. Este procedimiento se utiliza, tanto con la autoevaluación del OP, como con la evaluación hecha por los maestros. Teniendo al final el perfil departamental de autoevaluación del OP y de la evaluación realizada por los maestros de las escuelas sedes. El mismo procedimiento se utiliza para elaborar el perfil regional, pero en este caso se operan los datos departamentales de cada aspecto evaluado en el OP. Para el perfil nacional se usan los datos de cada aspecto a nivel regional y se hace la misma operatoria. En la elaboración de estos perfiles, finalmente se calcula C para verificar la congruencia entre la información del OP y la ofrecida por los maestros a nivel departamental, regional y nacional.

Los datos obtenidos en las entrevistas no se incluyen en el perfil evaluativo, pero serán útiles para la correcta interpretación de los mismos. Ya que los datos allí ubicados permitirán explicar en alguna medida los niveles de ejecución logrados por los OP, al obtener información sobre su desempeño de sus jefes inmediatos.

Los perfiles obtenidos indicarán la forma que los OP han efectuado sus acciones durante el ciclo lectivo correspondiente. Se pretende que anualmente se desarrolle este proceso evaluativo de manera que tenga cierta periodicidad. En futuros procesos, dichos perfiles han de ser completados con las visitas periódicas a las escuelas sedes por parte de los técnicos de las Direcciones

Regionales y los Coordinadores Distritales, de manera que el proceso sea permanente y efectuado en el lugar mismo donde el OP ejecuta sus acciones.

La intención es que los perfiles obtenidos por el OP y los dados por los maestros sean más congruentes. Así, en los próximos procesos evaluativos del desempeño profesional del OP, dichas puntuaciones se acerquen a los niveles altos de las escalas del perfil en los cuatro aspectos evaluados. Lo que mostraría que las decisiones posteriores al proceso evaluativo han mejorado el desempeño profesional del OP. Es decir que los próximos perfiles se acerquen más a los niveles deseados de ejecución, brindados por los puntajes altos de las escalas del perfil.

G. Plan de actividades

Seguidamente se sugiere un plan de actividades a seguir, desde la elaboración del modelo a la presentación del informe final, acciones a ejecutar por el Departamento de Investigación y Evaluación pedagógica de la Unidad Central del SIMAC.

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	DURACIÓN
1. Elaboración del modelo.	Evaluador.	2 meses
2. Revisión del modelo.	Equipo de Investigación y Consejo Académico del SIMAC.	1 semana
3. Instalación del sistema de evaluación.	Equipo de Investigación.	3 semanas
4. Elaboración de instrumentos.	Evaluador.	3 semanas
5. Aplicación de la prueba piloto de los instrumentos.	Equipo de Investigación.	1 semana
6. Análisis de la prueba piloto.	Evaluador.	1 semana
7. Revisión y ajuste final de los instrumentos.	Evaluador.	2 semanas
8. Reproducción de los instrumentos.	Sección de reproducción del SIMAC.	1 semana
9. Reunión con TUC.	Equipo de investigación.	1 día
10. Salida de los TUC a los depts. para aplicar los instrumentos.	Técnicos de la Unidad Central.	3 días mínimo.
11. Análisis de información recogida en las boletas.	Equipo de Investigación.	3 semanas
12. Redacción del informe preliminar sobre los datos obtenidos.	Equipo de Investigación.	1 semana

13. Reunión con TUC.	Equipo de Investigación.	1 día
14. Salida de Técnicos a los deptos. para que los OP analicen el informe y hagan las enmiendas necesarias.	Técnicos Unidad Central.	1 día
15. Redacción final del informe.	Evaluador.	2 semanas
16. Presentación del informe.	Evaluador.	2 días
17. Toma de decisiones e implementación de alternativas de solución.	Consejo Académico del SIMAC.	1 mes

El proceso evaluativo se realizará anualmente, elaborando los perfiles y adoptando las alternativas de corrección para mejorar el desempeño profesional del OP dentro del proceso de adecuación curricular, en manera continua y formativa según los datos obtenidos. Se sugiere que desde la actividad número nueve a la diecisiete, se ejecuten a partir del mes de agosto de cada año.

H. Presupuesto

<u>CONCEPTO</u>	<u>VIATICO</u>	<u>No.</u>	<u>No.</u>	<u>SUB-</u>	<u>TOTAL</u>
	<u>DIARIO</u>	<u>PERS.</u>	<u>DIAS</u>	<u>TOTAL</u>	
1. <u>Trabajo de campo.</u>					
Viáticos de TUC.	Q.45.00	22	3	Q. 279.00	
Viáticos de OP.	Q.20.00	365	4	Q.29200.00	Q. 32170.00
2. <u>Materiales.</u>					
20 resmas de papel bond carta				Q. 200.00	
100 folders carta				Q. 15.00	
100 bolígrafos				Q. 100.00	
30 Stenciles electrónicos				Q. 60.00	
2 frascos de tinta de mimeógrafo				Q. 30.00	
2 cintas de máquina de escribir				Q. 80.00	
50 blocks carta con líneas				Q. 50.00	
1 cinta impresora p/computadora				Q. 50.00	
2 disketes flexibles p/computador				Q. 10.00	

Fotocopias	Q. 20.00	Q. 615.00
3. <u>Imprevistos.</u>		
10 % de imprevistos		Q. 60.50
	GRAN TOTAL	Q. 32845.50

I. Utilización de los resultados

Los resultados obtenidos serán de utilidad para la toma de decisiones respecto del futuro rendimiento y desempeño profesional de los OP. Estas decisiones se tomarán con base en los indicadores previamente establecidos y el resultado de la evaluación en los cuatro aspectos seleccionados. Las decisiones las tendrán que tomar el Consejo Académico y el Consejo Nacional del SIMAC, instancias que determinarán las futuras acciones respecto del desempeño de los OP.

IV. BIBLIOGRAFIA

- Briones, Guillermo. Métodos y técnicas avanzadas de investigación aplicadas a la educación y a las ciencias sociales. Módulo 2 "Tipos de Investigaciones y de Diseños Metodológicos". 3a. Edición. Santiago de Chile, Programa interdisciplinario de Investigaciones en Educación. 194 pp.
- Chiavenato, Idalberto. Administración de recursos humanos. México, D. F., Editorial McGraw-Hill. 578 pp.
- Chruden, Herbert; A. Sherman. Administración de personal. 2da. Edición. México, D. F., 1978. Compañía Editorial Continental S. A. 661 pp.
- Flippo, Edwin. Principios de administración de personal. Bogotá, Editorial McGraw-Hill, S. A. 1978. 500 pp.
- Herrera, Rafael. Evaluación del centro educativo. 2da. Edición. Santiago de Chile, Centro de 1988 Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas del Ministerio de Educación, Editorial Universitaria. 207 pp.
- House, Ernest. Supuestos fundamentales para los modelos de evaluación. XVII Curso de s/f Medición y Evaluación del Aprendizaje. Guatemala, Universidad Del Valle. Proyecto Multinacional de Investigación Educativa. Organización de los Estados Americanos, (documento mimeografiado). 17 pp.
- Lewy, Arieh; S. Shye. Definiciones de la evaluación educativa. XVII Curso de Medición y s/f Evaluación del Aprendizaje. Guatemala, Universidad Del Valle. Proyecto Multinacional de Investigación Educativa. Organización de los Estados Americanos, (documento mimeografiado). 28 pp.
- Leyton, Mario. Et. al. Manual de evaluación formativa del currículo. Colombia, UNESCO, 1976. Voluntad Editores. 298 pp.
- Mc Farland, Dalton. Administración de personal. México, D. F., Fondo de la Cultura Económica. 1972. 823 pp.
- Ministerio de Educación. Filosofía, políticas y estrategias educativas. 1986-1990. Guatemala, 1987. Editorial Plus Ultra. 23 pp.
- _____. Acuerdo Ministerial 439-90. Reglamento del SIMAC. Guatemala, SIMAC. 18 PP.
- Ortiz Rozo, J. Alirio. "El concepto de la investigación evaluativa". Boletín. Revista del Centro 1985 Multinacional de investigaciones educativas, OEMIE. Proyecto del programa regional de desarrollo educativo OEA. (Costa Rica); (año 5); (24); (agosto-diciembre): 100-106.

- Programa Nacional de Educación Bilingüe. Informe de la primera evaluación formativa del
1987 subsistema de supervisión del programa nacional de educación bilingüe.
Guatemala, Ministerio de Educación. 68 pp.
- Scott, Patrick. Introducción a la investigación y evaluación educativa. Guatemala, Instituto de
1988 investigaciones y mejoramiento educativo, Universidad de San Carlos de
Guatemala. 98 pp.
- Scriven, Michael. La metodología en la evaluación. San José, Costa Rica. IV Seminario
1976 Inferamericano de Investigación Educativa, Centro Multinacional de Investigación
Educativa. Organización de Estados Americanos, (documento mimeografiado).
39 pp.
- Serafini, Oscar. "El análisis cuantitativo en la evaluación técnica". Investigación y educación.
1984 Revista del Instituto de Investigaciones y Mejoramiento Educativo. Universidad de
San Carlos de Guatemala. (Guatemala): (1): 27-35.
- Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos Humanos y adecuación Curricular. Perfiles
1987 del agente multiplicador. Guatemala, Ministerio de Educación. 2 pp.
- _____. Bases y elementos para la adecuación curricular. Guatemala, Ministerio de
1988a Educación. Delgado Impresos y Cía. Ltda. 54 pp.
- _____. Acciones técnicas del orientador pedagógico. Guatemala, Ministerio de Educación.
1988b 4 pp.
- Stufflebeam, Daniel. et. al. Tipos de evaluación y modelo de evaluación. Un Paradigma y
1990 Algunas Premisas. (Sin lugar y sin editorial, documento mimeografiado). 22 pp.
- Tovar, Marcela. Evaluación de los orientadores pedagógicos. Informe de Consultoría, área: de
1990 Investigación. Guatemala, Sistema Nacional de Mejoramiento de los Recursos
Humanos y adecuación Curricular. 11 pp.
- Unidad Sectorial de Investigación y Planificación Educativa -USIPE-. Diagnóstico de la
1986 educación nacional. Guatemala, Ministerio de Educación. 334 pp.
- Weiss, Carol. Investigación evaluativa. México, D.F., Editorial Trillas. 183 pp.

APÉNDICE "A"

INSTRUMENTOS QUE SE UTILIZARÁN

SISTEMA NACIONAL DE MEJORAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS
Y ADECUACIÓN CURRICULAR

SIMAC

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN PEDAGÓGICA

BOLETA DE AUTOEVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL

BADEP1

Este instrumento forma parte de la estrategia de evaluación formativa del proceso de adecuación curricular. Su objeto es evaluar el DESEMPEÑO PROFESIONAL de los orientadores pedagógicos, por lo que se solicita que responda el siguiente cuestionario. Muchas gracias por su colaboración.

A. DATOS GENERALES:

Nombre: _____

Región: _____ Departamento: _____

B. CAPACITACIÓN RECIBIDA:

1. Marque con una x en el espacio en blanco los cursos o talleres que ha recibido de parte de la Unidad Central del SIMAC.

1987

- Seminario-taller sobre el proceso de adecuación curricular para preparatoria y 1er. año
(noviembre). _____

1988

- Jornadas de orientación y reflexión sobre términos y metodologías del proceso de
adecuación curricular (enero). _____

- Seminario-taller de seguimiento al proceso de adecuación curricular. (mayo). _____

- Seminario-taller de análisis de guías curriculares y material de apoyo 2do. y 3er. grados (julio). _____

- Seminario-taller sobre el proceso de adecuación curricular de 2do. y 3er. grados. (noviembre). _____

1989

- Taller de seguimiento del proceso de adecuación curricular para definir acciones a nivel de campo. (septiembre). _____

- Taller de validación y evaluación del paquete curricular del CEC. (octubre). _____

- Ia. Etapa del Seminario-taller sobre el paquete curricular del CEC (noviembre-diciembre). _____

1990

- Ila. Etapa del seminario-taller del paquete curricular del CEC, aspectos prácticos. (enero). _____

- Primera etapa de seguimiento sobre estrategias de desarrollo de proceso de adecuación curricular a nivel local. (abril). _____

- Capacitación a distancia de planificación, administración y supervisión educativa a nivel local. (julio-octubre). _____

Complete los siguientes cuestionamientos que se le hacen.

2. De los talleres a los que ha asistido, indique los que más le han servido en su desempeño profesional como OP: _____

3. ¿Qué opina de la metodología utilizada por los técnicos de la Unidad Central en los talleres de capacitación que les impartió? _____

4. ¿Cree que los técnicos que han dirigido los talleres de capacitación dominan los temas que han tratado?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

5. ¿Cree que los documentos y material de apoyo brindados en los talleres de capacitación le han sido útiles en su trabajo como orientador pedagógico?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

6. ¿Desea que se le brinde mayor capacitación?

Si _____ No _____

7. Enuncie en orden de importancia 4 ó 5 temas que desee se impartan como capacitación para mejorar su rendimiento profesional: _____

8. ¿Cómo se adecúa el currículo a nivel local? _____

C. MOTIVACIÓN

9. ¿Actualmente está pidiendo traslado a otra escuela?
Si _____ No _____
- ✓ 10. ¿Considera que mostró iniciativa propia en la ejecución de su trabajo?
Si _____ No _____
- ✓ 11. ¿Ha brindado tiempo extra de su horario normal de trabajo?
Si _____ No _____
- ✓ 12. ¿Ha reemplazado a un compañero orientador pedagógico en alguna actividad planificada a la que él no pudo asistir?
Si _____ No _____
- ✓ 13. ¿Acepta críticas constructivas de sus compañeros de trabajo?
Si _____ No _____
14. ¿Considera usted que tiene buenas relaciones con sus compañeros orientadores pedagógicos?
Si _____ No _____
- ✓ 15. ¿Considera usted que tiene buenas relaciones con sus compañeros maestros?
Si _____ No _____
16. ¿Considera usted que fue responsable en la ejecución de sus tareas como orientador pedagógico?
Si _____ No _____
- ✓ 17. ¿Mostró puntualidad en sus actividades profesionales como orientador pedagógico?
Si _____ No _____
- ✓ 18. ¿Se siente satisfecho con el trabajo realizado como orientador pedagógico?
Si _____ No _____

D. REALIZACIONES

19. ¿Cuántas escuelas tiene dentro de su ámbito de acción? _____

20. ¿Cuántas de esas escuelas ha visitado para orientar a los maestros que allí laboran? _____

21. ¿Posee a su cargo una escuela sede o de aplicación?

Si _____ No _____

22. En general ¿los maestros de las escuelas de su ámbito de acción han aceptado el proceso de adecuación curricular?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

23. ¿Lo han apoyado las autoridades administrativas de su ámbito de acción?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

24. Marque con una X los cursos o talleres que ha impartido como orientador pedagógico:

1988

-Seminario-taller sobre el proceso de adecuación curricular para preprimaria y 1er. año
(enero). _____

1989

-Seminario-taller sobre el proceso de adecuación curricular para 2do. y 3er. grados
(enero). _____

1990

-Seminario-taller sobre el proceso de adecuación curricular para 4to., 5to. y 6to. grados (febrero). _____

25. Enuncie otros talleres a capacitaciones que ha impartido a maestros, directores de escuelas o estudiantes de magisterio, como parte de sus tareas de orientador pedagógico.

26. ¿Ha utilizado material didáctico en los talleres que ha impartido?

Si _____ No _____

Describalo brevemente: _____

27. ¿Cuántos talleres comunitarios de adecuación curricular se han desarrollado en las

escuelas de su ámbito de acción? _____

28. ¿Qué dificultades ha encontrado para realizar los talleres comunitarios de adecuación

curricular? _____

29. Sugiera algunas acciones que debiera realizar para lograr más aceptación del proceso de adecuación curricular por los maestros de las escuelas de su ámbito de acción: _____

E. SEGUIMIENTO

30. ¿Han llegado a tiempo y en cantidad suficiente los documentos de apoyo publicados y distribuidos por el SIMAC a los talleres docentes que impartió?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

31. ¿Considera que ha tenido suficiente apoyo de la Unidad Central del SIMAC en la realización de sus talleres docentes?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

32. ¿Considera que ha tenido suficiente apoyo de la Unidad Central del SIMAC para resolver algunos problemas que han surgido en sus funciones de orientador pedagógico?

Si _____ No _____

¿Qué problemas le han ayudado y cuales no le ayudaron a resolver? _____

33. ¿Sus funciones como orientador pedagógico han sido claramente definidas por parte de la Unidad Central del SIMAC?

Si _____ No _____

34. Enumere las funciones que actualmente ejecuta como orientador pedagógico: _____

35. ¿Considera que las jornadas de seguimiento con los técnicos de la Unidad Central del SIMAC le han sido útiles en su trabajo como orientador pedagógico?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

36. Enuncie algunas recomendaciones para mejorar las jornadas de seguimiento con los Técnicos de la Unidad Central en los siguientes aspectos:

TEMÁTICA: _____

DURACIÓN: _____

LUGAR: _____

37. Enuncie las acciones de seguimiento que usted como orientador pedagógico ha realizado en la escuela de aplicación o sede que tiene a su cargo: _____

38. Proponga algunas estrategias y acciones de seguimiento que tendrían que efectuar conjuntamente el Técnico de la Unidad Central y usted como orientador pedagógico, para consolidar el proceso de adecuación curricular en la escuela sede o de aplicación que tiene a su cargo: _____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**SISTEMA NACIONAL DE MEJORAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS Y
ADECUACIÓN CURRICULAR.**

SIMAC

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN PEDAGÓGICA.

**BOLETA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL ORIENTADOR
PEDAGÓGICO, PARA MAESTROS DE ESCUELA.**

BEDEP2.

Este documento forma parte de la estrategia de evaluación formativa del proceso de Adecuación Curricular. Su objeto es evaluar el **DESEMPEÑO PROFESIONAL** de los orientadores pedagógicos. Se limita a identificar los logros y limitaciones que han tenido en su labor, con el propósito de reducir los obstáculos y optimizar su desempeño profesional, por lo que se le solicita que responda el siguiente instrumento.

A. DATOS GENERALES:

Nombre y dirección de la escuela: _____

Grado (s) a su cargo: _____ Número de alumnos: _____

Nombre del orientador pedagógico de su escuela: _____

Fecha en que empezó a orientarlo: _____

B. CAPACITACIÓN RECIBIDA:

1. Marque con una x el espacio en blanco de los cursos a talleres que ha recibido de parte del orientador pedagógico del **SIMAC**.

1988

-Seminario -taller sobre el proceso de adecuación curricular para preprimaria y 1er. año.
(enero). _____

1989

-Seminario -taller sobre el proceso de educación curricular para 2o y 3er. grados (enero). _____

-Seminario -taller sobre el proceso de adecuación curricular para 4o, 5o y 6o grados.
(febrero). _____

2. Enumere otros talleres o capacitaciones que le ha brindado el orientador pedagógico:

3. ¿Le ha sido útil la capacitación recibida, en su labor como maestro?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

4. ¿Qué opina de la metodología utilizada por el orientador pedagógico en dichos talleres

docentes? _____

5. ¿El orientador ha utilizado material didáctico en los talleres de capacitación docente?

Si _____ No _____

Describalo brevemente: _____

6. ¿Considera usted que el orientador pedagógico que ha dirigido los talleres domina los temas que ha tratado?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

7. ¿Los documentos y material de apoyo brindados en los talleres le han sido útiles en su trabajo como maestro?

Si _____ No _____

8. Explique cómo se adecúa el currículo propuesto por SIMAC a nivel local: _____

C. MOTIVACIÓN.

Marque con una x el espacio en blanco según su criterio para cada pregunta referida a su OP.

9. ¿Demostró iniciativa y entusiasmo en la ejecución de su trabajo?

Si _____ No _____

10. ¿Aceptó críticas constructivas de los maestros de su escuela?

Si _____ No _____

11. ¿Tiene buenas relaciones humanas con los maestros de su escuela?

Si _____ No _____

12. ¿Demostró responsabilidad en la ejecución de sus labores como orientador pedagógico?

Si _____ No _____

13. ¿Es puntual en sus actividades de orientación pedagógica?

Si _____ No _____

D. REALIZACIONES.

14. ¿Cuántas veces lo ha visitado el orientador pedagógico en su escuela? _____

15. ¿Qué acciones ejecuta para orientarlo cuando visita su escuela? _____

16. ¿Cuántos talleres comunitarios de adecuación curricular se han desarrollado en su escuela? _____

17. ¿Qué dificultades ha encontrado en la realización de los talleres comunitarios de adecuación curricular? _____

18. Como maestro indique las cantidades de estructuras organizativas a nivel de aula que ha ejecutado.

Unidades de aprendizaje integrado: _____

Bloques de aprendizaje: _____

Proyectos de trabajo productivo: _____

19. Enumere las principales dificultades encontradas en la planificación de dichas estructuras organizativas: _____

20. Enuncie las principales dificultades encontradas por usted en la ejecución de dichas estructuras organizativas: _____

21. En la planificación y ejecución de esas estructuras organizativas ¿lo ha asesorado el orientador pedagógico?

Si _____ No _____

¿En qué forma? _____

22. Sugiera algunas acciones que el orientador pedagógico debería realizar para asesorarlo en mejor forma en su tarea como maestro: _____

E. SEGUIMIENTO.

23. ¿Tiene las guías curriculares y metodológicas, así como los demás documentos de apoyo distribuidos por **SIMAC** correspondientes a su(s) grado(s)?

Si _____ NO _____

¿Cuáles le hacen falta? _____

24. ¿Considera usted que su orientador pedagógico tiene claras sus funciones como tal?

Si _____ No _____

¿Por qué?

25. ¿El orientador pedagógico ha efectuado hacia usted acciones de seguimiento y orientación posteriores a los talleres impartidos?

Si _____ No _____

¿Cuáles?

26. Sugiera algunas acciones que su orientador pedagógico debería realizar en su escuela para consolidar el proceso de adecuación curricular:

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

**SISTEMA NACIONAL DE MEJORAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS
Y ADECUACIÓN CURRICULAR**

SIMAC.

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN PEDAGÓGICA

**ENTREVISTA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL
ORIENTADOR PEDAGÓGICO PARA COORDINADORES DEPARTAMENTALES
Y TÉCNICOS DE LA UNIDAD CENTRAL DEL SIMAC.**

EDPOP.

Este instrumento forma parte de la estrategia de evaluación formativa del proceso de adecuación curricular. Su objeto es evaluar el DESEMPEÑO PROFESIONAL de los orientadores pedagógicos. Por tal razón es necesario identificar los logros y las limitaciones que han tenido en su labor, con el objeto de reducir los obstáculos y optimizar su desempeño profesional como orientadores pedagógicos. La información que brinde, únicamente será conocida por la Unidad Central del SIMAC, por lo que se le solicita que responda a las siguientes preguntas. **Muchas gracias por su colaboración.**

A. DATOS GENERALES.

Nombre: _____

Puesto que desempeña: _____

Fecha en que asumió dicho puesto: _____

Departamento en que trabaja: _____

Edad: _____ años. Sexo: _____

B. CAPACITACIÓN:

1. Según sus observaciones, ¿Considera usted que los talleres recibidos por los orientadores pedagógicos son adecuados para que desarrollen sus funciones?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

2. ¿Considera que los orientadores pedagógicos manejan adecuadamente los contenidos del proceso de adecuación curricular?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

3. Según los informes, ¿han distribuido los orientadores pedagógicos a tiempo y en cantidad suficiente los documentos y material de apoyo del SIMAC a los maestros?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

C. MOTIVACIÓN:

4. Según lo observado por usted, ¿considera que los orientadores pedagógicos se encuentran motivados para realizar su trabajo?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

5. Por lo que usted observó, ¿considera que los orientadores pedagógicos han sido responsables en la ejecución de sus tareas?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

6. Por lo que usted observó, ¿Cree que los orientadores pedagógicos poseen buenas relaciones humanas con sus compañeros maestros?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

D. REALIZACIONES.

7. Según los informes que posee, ¿considera usted que los orientadores pedagógicos visitan constantemente las escuelas de su ámbito de acción?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

8. Por lo que usted observó, ¿los maestros de su departamento han aceptado el proceso de adecuación curricular?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

9. ¿Qué tipo de apoyo le ha brindado usted a los orientadores pedagógicos? _____

10. Según lo que usted observó, ¿Cual es su opinión sobre los talleres impartidos por los orientadores pedagógicos a los maestros de su departamento? _____

11. En general ¿Los maestros de su departamento aplican el proceso de adecuación curricular en sus escuelas?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

E. SEGUIMIENTO.

12. ¿Cree usted que los Técnicos de la Unidad Central del SIMAC apoyan al orientador pedagógico en su labor?

Si _____ No _____

¿Qué tipo de apoyo brindan? _____

13. ¿Cree que los orientadores pedagógicos tienen claras las funciones que deben desarrollar?

Si _____ No _____

¿Por qué? _____

14. Sugiera algunas acciones que los orientadores pedagógicos deberían realizar para consolidar el proceso de adecuación curricular en su departamento: _____

15. Otras sugerencias y recomendaciones finales: _____

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

APÉNDICE B.

Puntuación para cada pregunta de las Boletas.

A: Boleta de autoevaluación del desempeño profesional BADEPT.

ASPECTO	No. de Pregunta	Punteo Total	Punteo Parcial
Capacitación recibida.	1	2	0.18: Por cada curso recibido
	2	2	0.18: Por cada curso mencionado
	8	2	0.4 : Por cada elemento mencionado: NIP's comunitarios, NIP's de los alumnos, talleres de adecuación curricular docentes, comunitario y de aula.
	TOTAL	6	
Motivación.	9	1	1: si no pide traslado, O: si pide.
	10	0.5	0.5: si mostró iniciativa, O: no mostró.
	11	0.5	0.5: si dió tiempo extra, O: no dió.
	12	0.5	0.5: si reemplazo a compañero, O: no reemplazó.
	13	0.5	0.5: si acepta críticas, O: No acepta.
	14	0.5	0.5: posee buenas relaciones con OP, O: no posee.
	15	0.5	0.5: posee buenas relaciones con maestros, O: No posee.
	16	0.5	0.5: si mostró responsabilidad, No mostró.
	17	0.5	0.5: si mostró puntualidad, O: No mostró.
	18	1	0.5: si se siente satisfecho, O: No hay satisfacción.
	TOTAL	6	
Realizaciones.	19	0.5	0.5: 20 ó más escuelas, 0.25: 19 ó menos.
	20	0.5	0.5: 10 ó más escuelas, 0.25: 9 ó menos.
	21	1	1: si tiene escuela sede. O: No tiene.

	22	0.5	0.5: si aceptan PAC, O: No aceptan.
	23	0.5	0.5: si lo apoyan, O: No lo apoyan.
	24	1	0.33: cada taller mencionado.
	25	0.5	0.1: cada curso o taller mencionado.
	26	0.5	0.5: si utilizó material didáctico, O: No uso.
	27	1	1: 10 ó más talleres, 0.5: 9 ó menos.
	TOTAL	6	
Seguimiento.	30	1	1: si llegaron documentos, O: No llegaron.
	31	1	1: apoyo Unidad Central talleres, O: No apoyó.
	32	1	1: apoyo Unidad Central resolver problemas, O: No apoyó.
	33	0.5	0.5: si se definieron funciones, O: No se definieron.
	35	0.5	0.5: fueron útiles jornadas, O: No fueron útiles.
	37	2	0.25: por cada acción de seguimiento mencionada.
	TOTAL	6	

B: Boleta de evaluación del desempeño profesional BEDEP2.

ASPECTO	No. de pregunta	Punteo total	Punteo parcial
Capacitación.	1	1	0.33: por cada curso recibido.
	2	0.5	0.1: por cada taller citado.
	3	0.5	0.5: Si fue útil la capacitación, O: No fue útil.
	4	0.5	0.5: metodología adecuada, 0.25: No adecuada. O: negativa.
	5	0.5	0.5: Si usó material didáctico, O: No usó.
	6	0.5	0.5: Si dominó temas, O: No los dominó.
	7	0.5	0.5: Si son útiles los documentos, O: No son útiles.
	8	2	0.4: por cada elemento mencionado: NiP's comunitarios, NiP's de los niños, talleres

de adecuación curricular docentes,
comunitarios y de aula.

	TOTAL	6	
Motivación.	9	1	1: mostró iniciativa, O: No la mostró.
	10	1	1: aceptó críticas, O: No las aceptó.
	11	1	1: tiene buenas relaciones, O: No las tiene.
	12	2	2: mostró responsabilidad, O: No la mostró.
	13	1	1: fue puntual, O: No lo fue.
	TOTAL	6	
Realizaciones.	14	1	1: 5 ó más visitas, 0.5: 4 a 1 visitas, O: No visitó.
	15	1	0.2: por cada acción mencionada.
	16	1	1: 3 ó más talleres, 0.5: 1 ó 2 talleres, O: No hizo.
	18	2	2: 5 ó más estructuras, 1: 4 a 1 estructura, O: ninguna.
	21	1	1: Si asesoró el OP, O: No asesoró.
	TOTAL	6	
Seguimiento.	23	2	2: Si tiene documentos, O: No los tiene.
	24	1	1: si tiene claras las funciones, 0: no las tiene claras.
	25	3	0.5: por cada acción mencionada.
	TOTAL	6	

APÉNDICE C

Resultados de la prueba piloto de las boletas BADEP1 y BADEP2.

La boleta de autoevaluación del desempeño profesional del OP -BADEP 1- y la boleta de evaluación del desempeño profesional del OP -BEDEP2-, para su revisión contaron con la aplicación de una prueba piloto. Como método para calcular el coeficiente de confiabilidad de ambas boletas, se aplicó el método de correlación de dos mitades de Stanley. Este método de correlación permite verificar la consistencia interna de los instrumentos de evaluación, es decir que tan consistentes son las pruebas en su estructura interna.

La división de los instrumentos se hizo de la siguiente forma: la primera mitad la constituyen los ítems correspondientes a los aspectos de capacitación recibida y motivación; y la otra mitad formada por los ítems de realizaciones y seguimiento. En la calificación no existe problema, ya que cada mitad tiene que dar como máximo 12 puntos.

La BADEP1 se aplicó a un grupo de 15 OP de la ciudad capital, y la BEDEP2 se aplicó a un grupo de 15 maestros de la Escuela oficial urbana mixta No. 71 Franklin Delano Roosevelt, ambas en el mes de agosto de 1990. A continuación se presentan los resultados obtenidos en cada una de las boletas.

A. BADEP1

<u>X1</u>	<u>X2</u>	<u>Xi</u>	<u>D</u>
7.98	6.69	14.67	1.29A
5.58	6.08	11.66	-0.5
7.96	7.49	15.45	0.47
6.26	5.18	11.44B	1.08
5.21	5.11	10.32B	0.1
8.52	9.29	17.81A	-0.77
6.84	9.19	16.03A	-2.35B
9.72	6.56	16.28A	3.16A

<u>X1</u>	<u>X2</u>	<u>Xt</u>	<u>D</u>
3.73	4.5	8.23B	-0.77B
6.48	5.09	11.57	1.39A
6.26	10.03	16.29A	-3.77B
6.54	4.31	10.85B	2.33A
6.26	7.66	13.92	-1.4B
7.56	6.39	13.95	1.17
6.58	5.89	12.47	0.69

Donde:

X1 = Suma de los resultados de capacitación y motivación.

X2 = Suma de los resultados de realizaciones y seguimiento.

Xt = Suma de los cuatro aspectos.

D = Diferencia entre X1 y X2 = X1 - X2.

A = Cifras más altas en Xt y D.

B = Cifras más bajas en Xt y D.

$$r_{11} = 1 - \frac{D^2_s}{D^2_{xt}}$$

r_{11} = Coeficiente de correlación de dos mitades de Stanley.

D^2_s = Diferencia entre suma de mayores y suma de menores de D elevada al cuadrado.

D^2_{xt} = Diferencia entre suma de mayores y suma de menores de Xt elevado al cuadrado.

	<u>Xt</u>	<u>D</u>
Σ 27% mayores	66.41	8.07
Σ 27% menores	<u>40.84</u>	<u>-8.29</u>
Diferencia	25.57	-0.22
D ²	653.82	0.04

$$r_{11} = 1 - \frac{0.04}{653.82} = 1 - 0.000006$$

$$r_{11} = 0.99$$

Por ser un coeficiente de correlación basado en la r de Pearson, se utilizan para su interpretación

los cortes interpretativos propuestos por Pereira (1965). Por lo tanto el $|r_{11}| = 0.99$ obtenido, muestra una consistencia interna de la BADEP1 perfecta, entre las mitades en que se dividió la boleta.

A pesar de ello se hicieron algunas modificaciones en la BADEP1. La versión original consistió en 56 ítems, luego de la prueba piloto se redujeron a 38 ítems, descartando aquellos que brindaron información innecesaria. Del aspecto de capacitación recibida no se eliminaron ítems, de la motivación se quitaron 5 ítems, de las realizaciones se suprimieron 2 ítems y del seguimiento se eliminaron 3 ítems. Ya no se numeraron las 3 preguntas de los datos generales y se modificaron las instrucciones, además se modificó la redacción de algunos ítems que se presentaban no claros. La BADEP1 del apéndice A es la versión corregida.

B. BEDEP2

<u>X1</u>	<u>X2</u>	<u>Xt</u>	<u>D</u>
8.83	7	15.83B	1.83
9.18	10	19.18A	-0.82B
9.33	9	18.33	0.33
9	6	15B	3A
9.66	9.5	19.16A	0.16
9.33	3	12.33B	6.33A
9.33	10.5	19.83A	-1.17B
9.33	8.5	17.83	0.83
9.51	10	19.51A	-0.49B
9.66	6.5	16.16	3.16A
9.18	8.5	17.68	0.68
9.18	7.5	16.68	1.68
9.18	9.5	18.68	-0.32B
9.58	6	15.58B	3.58A
9.48	6.5	15.98	2.98
		<u>Xt</u>	<u>D</u>
	Σ 27% mayores	77.68	-16.07
	Σ 27% menores	<u>58.74</u>	<u>-2.08</u>
	Diferencia	18.94	13.99
	D ²	358.72	195.72

$$r_{11} = 1 - \frac{195.72}{358.72} = 1 - 0.54$$

$$r_{11} = 0.46$$

Este coeficiente obtenido muestra una correlación moderada entre las mitades, es decir que la BEDEP2 posee una moderada consistencia interna. Por lo cual se procedió a modificar esta boleta, la original constaba de 32 ítems y la versión corregida tiene 26 ítems; solo se suprimió un ítem del aspecto de seguimiento, los ítems de los datos generales ya no se numeraron. Se modificó la redacción de 8 ítems de la boleta que se presentaban ambiguos, así como las instrucciones al inicio de la misma. La BEDEP2 que se presenta en el apéndice A es la versión ya corregida.

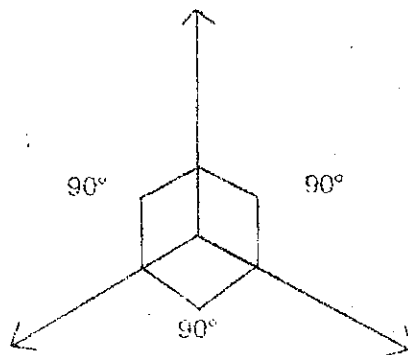
APÉNDICE D

FUNDAMENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL MÉTODO CUANTITATIVO EMPLEADO.

A. Coefficiente de congruencia simple (C).

En este estudio se entiende por congruencia a la coincidencia entre una situación observada y una situación deseable en algún aspecto relevante del proceso a evaluar. Desde luego se consideran simultáneamente varias dimensiones que generan un perfil evaluativo. En este caso, además de la estructura cualitativa del perfil es útil tener información que sumarice las distintas distancias que surgen del mismo.

Se propone el indicador de distancia-congruencia simple, multivariado y directamente interpretable en términos evaluativos, llamado coeficiente de congruencia (C). En donde las variables del perfil constituyen un sistema de coordenadas ortogonales que definen sus dimensiones. Este sistema de coordenadas ortogonales son líneas perpendiculares entre sí, las cuales parten de un mismo punto, además los ángulos que forman entre sí poseen 90 grados.



Geoméricamente solo se pueden dibujar 3 coordenadas, pero existen métodos materiales para manejar y definir un sistema de coordenadas ortogonales con más de 3. Este es el caso del coeficiente de congruencia simple, el cual permite manejar un sistema de coordenadas o variables evaluativas mayor de 3. La posición (0) del aspecto evaluado está determinado por los resultados que le son atribuidos a cada variable, del mismo modo los valores normativos para cada variable determinan en el espacio evaluativo un punto (n) que se considera deseable.

Por supuesto que los resultados deben ser convertidos a una escala común que los torne comparables. La distancia euclídeana (D) entre (o) y (n) se calcula por medio del teorema de Pitágoras para más de dos variables (cuando es necesario), pero, por si solo no es directamente interpretable si no se introduce otro elemento de comparación. Este es la distancia máxima permitida por la escala de evaluación utilizada (D_{max}). Siendo así, el coeficiente de congruencia C es básicamente la relación D con la distancia máxima (D_{max}). Esto se explica así:

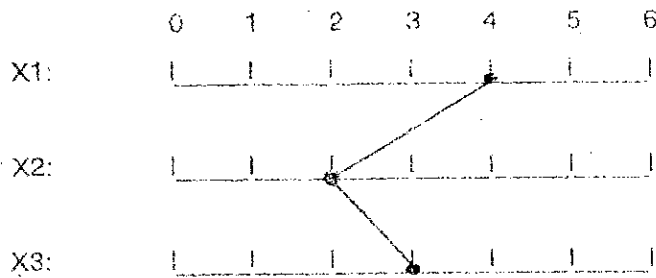
Sean por ejemplo: X_1 , X_2 , y X_3 las variables de un proyecto educativo, que se expresan en una escala común cuyos valores van de 0 a 6. Se conviene en aceptar los siguientes valores normativos:

$$X_1 = 6 ; X_2 = 6 ; X_3 = 6.$$

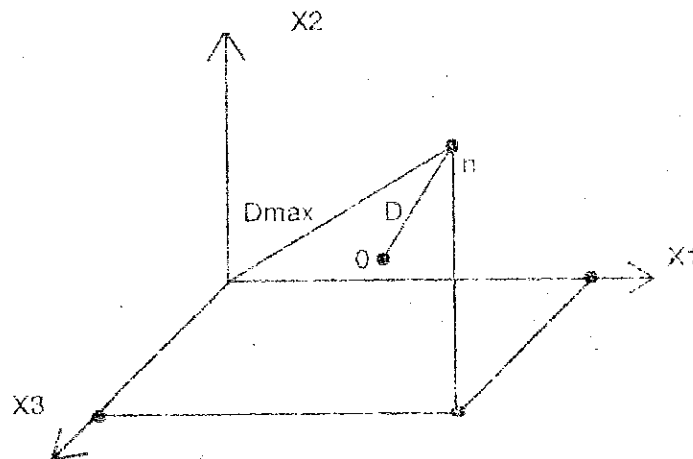
Después del proceso de evaluación se obtienen los resultados cuantitativos siguientes:

$$X_1 = 4 ; X_2 = 2 ; X_3 = 3.$$

Con estos valores se traza el perfil evaluativo del proyecto u objetivo de evaluación.



Al presentar este perfil en un espacio geométrico, con coordenadas ortogonales tenemos:



Más de tres dimensiones no pueden representarse geométricamente, pero el espacio evaluativo puede pensarse para cualquier número de dimensiones.

B. Definición del coeficiente de congruencia (C).

El coeficiente de congruencia simple (cuando se acepta que todas las variables tienen la misma ponderación en la decisión evaluativa) se define así:

$$C = 1 - \frac{Don}{Dmax}$$

En donde: $Don = \sqrt{\sum (X_{oi} - X_{ni})^2}$

Don = Distancia del objeto evaluado a la norma.

X_{oi} = Valor atribuido al objeto evaluado en la variable X_i .

X_{ni} = Valor del criterio o normativo para la variable X_i .

$$Dmax = \sqrt{\sum (X_{mini} - X_{ni})^2}$$

Dmax = distancia máxima permitida por la escala.

X_{mini} = Valor mínimo de la escala para la variable X_i .

Observemos un ejemplo.

Siguiendo con los datos arriba sugeridos:

$X_1 = 6$; $X_2 = 6$; $X_3 = 6$ como normativos.

$X_1 = 4$; $X_2 = 2$; $X_3 = 3$ como datos observados.

$$C = 1 - \frac{Don}{Dmax}$$

$$Don = \sqrt{(4-6)^2 + (2-6)^2 + (3-6)^2} = \sqrt{29} = 5.38$$

$$Dmax = \sqrt{(0-6)^2 + (0-6)^2 + (0-6)^2} = \sqrt{108} = 10.39$$

$$C = 1 - \frac{5.38}{10.39} = 1 - 0.52 = 0.48$$

C. Interpretación del coeficiente de Congruencia (C).

El intervalo de valores de C varían de 0 a 1. Así $C = 1$ indica congruencia perfecta o total

adecuación de las dimensiones evaluadas a los padrones normativos y $C = 0$ indica discrepancia total.

Por ser la variación de C la misma que los valores absolutos del coeficiente de correlación (r) de Pearson y otros derivados del mismo, Serafini (1984:31) basado en Pereira (1965) sugiere para los valores de C los cortes interpretativos siguientes. Confiéndoles, por supuesto, una connotación evaluativa con referencia a la toma de decisiones.

C

- De 0.90 a 1 Congruencia prácticamente perfecta. Decisiones incondicionadas.
- De 0.70 a 0.89 Alta congruencia. Decisiones condicionadas o modificaciones de detalle.
- De 0.40 a 0.69 Congruencia moderada. Decisiones condicionadas a modificaciones sustanciales.
- De 0.20 a 0.39 Baja congruencia. Decisiones negativas.
- De 0.00 a 0.19 Congruencia prácticamente nula. Decisiones negativas incondicionales.

D. Justificación del uso de C.

Se justifica el uso de C en primer lugar, por su simplicidad conceptual, ya que surge de una distancia entre lo deseado y lo observado del aspecto o elemento sujeto a evaluación.

En segundo lugar, por la simplicidad de su cálculo, la fórmula que define C es simple y no requiere de largos cálculos y operaciones para obtenerlo. Tal como se puede observar en el ejemplo dado con antelación en la definición hecha de C .

En tercer lugar, C permite utilizar un número elevado de variables o aspectos a evaluar, ya que está diseñado para incluir diversos aspectos en la evaluación. Características que se ajustan a las necesidades del modelo de evaluación del desempeño profesional del CP, el cual contempla cuatro aspectos sujetos a evaluación.

En cuarto y último lugar, el uso de C se justifica por su fácil interpretación. Ya que Serafini retoma los cortes interpretativos propuestos por Pereira en 1965, basados en los valores del coeficiente de correlación (r) de Pearson. Los cuales permiten emitir un juicio rápido y confiable sobre el valor obtenido en C , especialmente para fundamentar futuras decisiones sobre los diferentes aspectos que se evaluaron.