

REVISTA

PERSPECTIVAS

UFPS

Original Article

<https://doi.org/10.22463/25909215.2919>

Desempeño laboral docente y su incidencia en el Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) en el Municipio de Cúcuta durante la vigencia 2016-2019

Teaching job performance and its impact on the Synthetic Index of Educational Quality (ISCE) in the Municipality of Cucuta during the 2016-2019 period.

Nancy Pérez-Soto¹, Carolina Hernández-Melo², Carolina Marulanda-Ascanio³, Marling Carolina Cordero-Díaz⁴

¹Especialista en gestión pública, gp_nperez@fesc.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2203-9518>, Universidad UDES, Cúcuta, Norte de Santander, Colombia

²Especialista en gestión pública; gp_chernandez@fesc.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8343-479X>, Universidad UDES de Ciudad Cúcuta, Norte de Santander, Colombia

³Magister en Ciencias Económicas y Empresariales, c_marulanda@fesc.edu.co, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1953-88505588>, Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta, Colombia

⁵Magister en Gerencias de Empresas con énfasis en Finanzas, ORCID: marlingcarolinacd@ufps.edu.co, orcid.org/0000-0002-2913-5588, Universidad Francisco de Paula Santander, Cúcuta, Colombia

Como citar: Pérez-Soto N, Hernández-Melo C, Marulanda-Ascanio M. Carolina Cordero-Díaz. M.C. 2023. “Desempeño laboral docente y su incidencia en el Índice Sintético de Calidad Educativa (ISCE) en el Municipio de Cúcuta durante la vigencia 2016-2019a.”. *Perspectivas*, vol. 8, no. 1, pp. 22-49, . DOI: 10.22463/25909215.2919

Received: August 15, 2022; Approved: November 15, 2022.

RESUMEN

Palabras clave:

Desempeño Docente,
Escalaón Docente,
Evaluación Docente,
Índice Sintético de Calidad Educativa, Nivel Educativo

El presente trabajo tiene como objetivo determinar el desempeño laboral docente y su incidencia en el mejoramiento del índice sintético de calidad educativa en el municipio de Cúcuta durante la vigencia 2016-2019.

El Estatuto de Profesionalización Docente vigente se ha caracterizado por ser uno de los elementos más importantes en materia de educación en los últimos años, siendo la evaluación y la calidad docente, aspectos transversales para definir específicamente el mejoramiento del Índice Sintético de la Calidad Educativa (ISCE) como política pública en la ciudad de Cúcuta. Mediante un estudio analítico del Decreto 1278 es posible vislumbrar que contiene elementos específicos que permiten delimitar con gran acierto un estándar de calidad educativa en relación con la profesionalización del docente, siendo el módulo de evaluación el mecanismo adecuado para visualizar con mayor claridad el estado de la calidad de la Institución Educativa donde labora el maestro. Asimismo, se considera que el docente es apto siempre que supere con suficiencia la evaluación de desempeño, sin embargo, cabe apreciar que es importante que esta evaluación permita evidenciar un estándar propiamente dicho de calidad que se refleja en el ISCE de la Institución.

Partiendo de la base de los instrumentos de recolección de información utilizados se puede extraer elementos muy apropiados para la investigación, de estos fue posible reconocer varios aspectos. Las encuestas elaboradas permiten establecer que en definitiva el desempeño laboral incide de manera directa en el mejoramiento del ISCE, Asimismo, de acuerdo con los mecanismos de información obtenidos, hablando en concreto de las bases de datos suministradas por la ETC (Entidad Certificada en Educación) se permite identificar que las instituciones educativas de Cúcuta han obtenido un desarrollo significativo en comparación con años anteriores. En relación con el desempeño del sistema de evaluación se evidenció que en efecto el proceso es adecuado para medir los elementos comportamentales y funcionales. Sin embargo, se aprecia que se requiere atención especial a las concertaciones y compromisos al inicio del año escolar a fin de definir las metas y propósitos de la Institución Educativa. Sumado a lo anterior, se logra vislumbrar con amplio margen de acierto que los docentes de aula evaluados durante el período comprendido entre 2016 a 2019 han logrado mejorar paulatinamente lo que implica que los instrumentos de medición pueden producir buenos resultados en correspondencia directa con el desarrollo institucional que determina el ISCE en cada una de los establecimientos educativos oficiales y privados en Cúcuta.

*Corresponding author.

E-mail address: gp_nperez@fesc.edu.co

(Nancy Pérez-Soto)



Peer review is the responsibility of the Universidad Francisco de Paula Santander.
This is an article under the license CC BY 4.0

ABSTRACT**Keywords:**

Teaching Performance,
Teaching Ranking,
Teaching Evaluation,
Synthetic Index of
Educational Quality,
Educational Level.

The objective of this work is to determine the teaching job performance and its impact on the improvement of the synthetic index of educational quality in the municipality of Cúcuta during the period 2016-2019.

The current Teacher Professionalization Statute has been characterized as one of the most important elements in education in recent years, with evaluation and teaching quality being transversal aspects to specifically define the improvement of the Synthetic Index of Educational Quality (ISCE) as public policy in the city of Cúcuta. Through an analytical study of Decree 1278 it is possible to glimpse that it contains specific elements that allow to delimit with great success a standard of educational quality in relation to the professionalization of the teacher, being the evaluation module the adequate mechanism to visualize with greater clarity the state of education. quality of the Educational Institution where the teacher works. Likewise, it is considered that the teacher is suitable as long as he sufficiently passes the performance evaluation, however, it should be noted that it is important that this evaluation allows evidence of a proper quality standard that is reflected in the Institution's ISCE.

Starting from the base of the data collection instruments used, it is possible to extract very appropriate elements for the investigation, from these it was possible to recognize several aspects. The surveys carried out allow us to establish that job performance ultimately has a direct impact on the improvement of the ISCE, also, according to the information mechanisms obtained, specifically speaking of the databases provided by the ETC (Certified Entity in Education) It is allowed to identify that the educational institutions of Cúcuta have obtained a significant development in comparison with previous years. In relation to the performance of the evaluation system, it was shown that the process is indeed adequate to measure the behavioral and functional elements. However, it is appreciated that special attention is required to agreements and commitments at the beginning of the school year in order to define the goals and purposes of the Educational Institution. In addition to the above, it is possible to glimpse with a wide margin of success that the classroom teachers evaluated during the period between 2016 and 2019 have managed to gradually improve, which implies that the measurement instruments can produce good results in direct correspondence with institutional development. determined by the ISCE in each of the official and private educational establishments in Cúcuta.

Introducción

El desempeño laboral docente comprende diferentes elementos, entre ellos, el sistema de evaluación y el sistema de escalafón. Con fundamento en esto, es esencial determinar el mejoramiento del proceso educativo como base para aumentar el nivel de calidad en el sector, a fin de propender por el aseguramiento de un servicio público idóneo y presto a satisfacer las necesidades básicas de la comunidad (Avendaño, 2016).

Dada la imperatividad de reconocer el desempeño laboral docente como elemento inescindible de los sistemas de evaluación y escalafón docente, estos aspectos se circunscriben directamente con la necesidad de analizar la calidad profesional del docente de aula en respuesta concreta con sus competencias y el Índice Sintético de Calidad Educativa (en adelante el ISCE) que se encarga de determinar el nivel de excelencia educativa institucional a nivel nacional. Con base en

este corolario, se busca examinar con un alto índice de percepción veraz, la capacidad aptitudinal de los docentes regulados por el Decreto 1278 de 2002 circunscritos a la planta del municipio de San José de Cúcuta, en referencia con su dinamismo en la ejecución de las tareas que se buscan desarrollar al interior de los centros educativos a fin de trazar y cumplir las metas propuestas por dichas instituciones para aumentar el nivel y la calidad educativa, lo cual representa un avance demostrativo en relación con el mejoramiento del servicio en la región y en especial con la imagen social que esto involucra.

En la primera parte del artículo se presenta la identificación del proyecto en donde se determinó el título, el planteamiento del problema en referencia con el tema abordado, la formulación del problema, la sistematización del problema, la justificación, el objetivo general y los objetivos específicos que se encargarán de dar solución al problema planteado y por último se aborda la justificación del problema. Seguido se expone el referente teórico, conceptual

y legal, donde se establecieron y describieron los antecedentes que demarcan las investigaciones previas que giran en torno al tema abordado, las bases teóricas conformadas por los aspectos principales que desarrollan el problema presentado y las bases legales que conforman el proyecto y que sustentan jurídicamente el problema.

A continuación, se presenta el marco metodológico en donde se estableció un enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) de ejecución concurrente, de tipo descriptivo y corte transeccional, ya que nace a partir de la formulación del problema general, en donde se realiza una investigación con detalles particulares del fenómeno presentado en un lugar específico, es decir, el municipio de Cúcuta, con el fin de concluir los aspectos que giran en torno al desarrollo y permanencia del problema. Es decir, teniendo en cuenta las características del fenómeno abordado se realiza un análisis final extrayendo de la investigación realizada, las conclusiones y los elementos que integran el fenómeno (Hernández, 2014). Finalmente, se realiza un análisis de los resultados donde se exponen las evidencias desarrolladas, teniendo en cuenta los métodos utilizados para la recolección de datos se presenta detalladamente un análisis de los datos cuantitativos y cualitativos sustraídos a través de las diferentes herramientas utilizados.

Fundamentación Teórica

La presente investigación evidenció un número de investigaciones precedentes, dentro de las cuales se ha determinado la influencia del desempeño docente conforme a sus sistemas de evaluación y escalafón, en el marco de la calidad educativa dentro de las políticas públicas nacionales y locales. En cuanto a calidad, dentro de las propuestas de investigación analizadas en relación al objetivo general de los procesos de evaluación docente, se ha indicado que en relación a la evaluación docente “se persiguen diferentes propósitos que están dirigidos hacia la consecución del mejoramiento de la calidad de la educación” (Duitama, 2015). Esto indica que

en efecto existe un vínculo directo entre el concepto y construcción de la evaluación docente y la calidad educativa.

En este estudio se planteó la transformación del proceso de evaluación docente con miras a la organización de un subsistema Nacional que permita tener una dinámica continua entre las evidencias y las vivencias de los docentes. El desempeño laboral de los educadores en Colombia presupone participar en el desarrollo de los programas y gestiones educativas vinculadas para el mejoramiento del servicio, lo cual implica que con políticas públicas como el ISCE diseñadas para impulsar el crecimiento de los estándares educativos en las diferentes entidades territoriales certificadas en educación.

Una vez se expidió el actual Estatuto de Profesionalización Docente, el objetivo de la función docente varió a una serie de asignaciones más amplias, las cuales no solo se circunscriben a la orientación pedagógica que recibe el estudiantado, sino que deben, en especial, prestar atención a otras actividades formativas y de planeación relacionadas directamente con el proceso educativo. (Jimenez Becerra, 2019). Como es observable, la docencia en Colombia involucra diferentes aspectos que giran en torno a socializar más el servicio educativo, a que se genere un impacto más positivo en la comunidad produciendo efectos sociales más profundos que les permitan acceder, priorizar y satisfacer las necesidades que se presentan en este servicio estatal. De manera que el rol docente juega un papel fundamental en la sensibilización de la comunidad frente a situaciones como el analfabetismo, la pobreza extrema, la desescolarización, etc.

Con fundamento en esto, es clave apreciar que a nivel socio jurídico se busca principalmente un desarrollo profesional del docente de aula atendiendo a los criterios que normativamente se han establecido para configurarlo como idóneo para desempeñar la función, lo cual se evidencia en las evaluaciones anuales de desempeño y se constata con el nivel del ISCE. El Estatuto de Profesionalización

Docente o Decreto 1278 de 2002 introdujo como elemento novedoso al sistema educativo colombiano la implementación de instrumentos de evaluación de desempeño (Presidencia de la República de Colombia, 2002). El sistema de evaluación que observamos hoy en día le hace falta un enfoque más amplificado que genere un impacto positivo y real, de manera que, la propuesta de llevar a cabo un sistema de evaluación anual de desempeño docente es de suma conveniencia, pero resulta insuficiente que no se logre el propósito final de la evaluación cuando no es posible medir las capacidades y debilidades de los educadores en su nivel directivo o docente de aula.

Materiales y Métodos

La presente investigación se establece bajo un enfoque mixto de ejecución concurrente, el método de investigación mixta es la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio con el fin de obtener una “fotografía” más completa del fenómeno.

Es de ejecución concurrente porque “se aplican ambos métodos de manera simultánea (los datos cuantitativos y cualitativos se recolectan” analizan más o menos en el mismo tiempo (Hernández, 2014). La investigación también es de corte transversal o transeccional porque se busca describir variables y con ellas realizar un análisis de los datos en un lugar específico, en la ciudad de Cúcuta (Hernández, 2014).

La presente investigación también se considera de tipo descriptiva ya que nace a partir de la formulación del problema general, en donde se realiza una investigación con detalles particulares del fenómeno presentado, con el fin de concluir los aspectos más importantes que giran en torno al desarrollo y permanencia del problema. En materia de políticas públicas en el año 2016 el Ministerio de Educación Nacional creó el Índice Sintético de Calidad Educativa (en adelante ISCE) definido como “la herramienta para el seguimiento del progreso de cada colegio en sus cuatro componentes: progreso,

eficiencia, desempeño y ambiente escolar, en una escala del 1 al 10, siendo el 10 el valor más alto a obtener” (García Carrillo, 2018). La política de educación nacional se ha propuesto a desarrollar la meta de convertir a Colombia en el país mejor educado de Latinoamérica para el año 2025.

Dentro de la estrategia que se plantea está la organización de formatos, en donde se pueda llevar un seguimiento de las actividades realizadas. Ahora, en relación con el ISCE, los resultados se observan con el análisis de los procesos que en los últimos cuatro años se han desarrollado, el cual en el histórico nacional se evidencia que, en los niveles primaria, secundaria y media, hace falta impulsar métodos eficaces y propicios para que más instituciones educativas de los sectores más apartados puedan subir su nivel educativo.

La incidencia del desempeño laboral docente con el ISCE permite visualizar que los recursos pedagógicos son insuficientes para alcanzar la meta propuesta por el gobierno nacional. (Ariza Pérez & Peñaranda Armenta, 2019). Para la elaboración de la presente investigación se tomaron diferentes clases de documentos como textos, leyes, documentos electrónicos, informes, teorías y artículos científicos en sociología y derecho. Entre los métodos se encuentran aquellos cuya introducción se precisa en la forma en que pueden verificar cualitativa y cuantitativamente la información.

Por otro lado, con el fin de obtener datos cuantitativos, se hace uso de dos formatos de encuestas cerradas y una entrevista aplicada a los directivos docentes para obtener datos cualitativos; esto con el fin de conocer la proporción numérica o porcentual de la información que se requiere para dar soporte a la presente investigación. Las encuestas desarrolladas tienen por fin dar respuesta a la pregunta de investigación, lo que comprende el desarrollo general del objetivo general y específicos.

Resultados y Discusión

Se conoce por población al conjunto de todos los elementos que tienen en común una o varias características o propiedades, su tamaño (si se conoce) se representa por la letra N. La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población (Behar, 2008, pág. 51).

Tabla I°

| Instituciones educativas | N° | Docentes | N.º |
|--------------------------|----|------------|------|
| Oficiales | 58 | Activos | 1322 |
| Centros educativos | 2 | Inactivos: | 13 |

Nota: Secretaría de Educación Municipal de Cúcuta, julio (2020).

Tabla II°

| Totalidad de instituciones educativas en Cúcuta | Número |
|---|--------|
| Oficiales | 58 |
| Centros educativos | 2 |
| Total | 60 |

Fuente: Plan Territorial de Formación Permanente de Educadores, Comité Territorial de Capacitación Docente, 2015.

Tabla III°

| Docentes evaluados durante la vigencia 2016-2019 | Número |
|--|--------|
| Docentes activos régimen 1278/02 | 1322 |
| Docentes inactivos régimen 1278/02 | 13 |
| Total | 1335 |

Fuente: Secretaría de Educación Municipal de Cúcuta, 2020.

Muestra

Ficha Técnica:
 N: 1335 docentes evaluados
 Nivel de confianza: 95% Z: 1.96
 p: 50%
 q: 50%
 e: margen de error. 5%

$$n = \frac{1.281,6}{4.2975} = 298.21$$

Cp=

1) docentes activos

$$\frac{1332}{1335} \cdot 95 = 94,78$$

2) docentes inactivos

$$\frac{13}{1335} \cdot 95 = 0.92$$

Tabla IV°

| | <i>Número</i> |
|---------------------------|---------------|
| <i>Docentes activos</i> | 95 |
| <i>Docentes inactivos</i> | 1 |
| <i>TOTAL</i> | 96 |

Fuente: Secretaría de Educación Municipal, 2020.

Instrumentos para la recolección de información

Para la elaboración de la presente investigación se tomaron diferentes clases de documentos como textos, leyes, documentos electrónicos, informes, teorías y artículos científicos en sociología y derecho. Los métodos de recolección de información son apreciados en la investigación, con el propósito de certificar la veracidad y autenticidad de los hechos que cursan la investigación realizada, la cual se encuentra ajustada a parámetros cuantificables y calificables. Son variados los recursos de los que se dispone actualmente—en parte, gracias a al avance de la tecnología— para el ejercicio de la investigación científica. Entre los métodos se encuentran aquellos cuya introducción se precisa en la forma en que pueden verificar cualitativamente y cuantitativamente la información. Los instrumentos desarrollados son encuestas y análisis inferencial de bases de datos).

Técnicas para el análisis de información

Cualitativos: análisis de documentos, normas (leyes, decretos, resoluciones) reglamentos, teorías científicas y observaciones, análisis de evidencias para la evaluación de desempeño.

El análisis de las investigaciones de (Ariza & Peñaranda, 2019) y (Cabarcas & Contreras, 2019), entre otras, nos permiten hacer una inferencia racional sobre el vínculo del sistema de evaluación docente y escalafón respecto a la eficacia del desempeño laboral de los docentes vinculados al régimen 1278, pues en estas investigaciones se encuentran las bases principales que sirven de

referencia para aplicar en el caso bajo estudio en el contexto municipal de Cúcuta, por otro lado, con el fin de obtener datos cuantitativos, se hace uso de dos formatos de encuestas con el fin de conocer la proporción numérica o porcentual de la información que se requiere para dar soporte a la presente investigación. Las encuestas desarrolladas tienen por fin dar respuesta a la pregunta de investigación, lo que comprende el desarrollo general de los objetivos general y específicos.

Cabe considerar que en el municipio de Cúcuta existen cerca de 1335 docentes activos e inactivos vinculados al régimen 1278 de 2002 como docentes adscritos a la carrera docente y en período de prueba (Secretaría de Educación de San José de Cúcuta, 2019), de modo que, sobre esta base y sobre el reporte anual de desempeño docente elaborado por la (Secretaría de Educación de San José de Cúcuta, 2019). Es importante resaltar el análisis de los resultados obtenidos de las bases de datos recogidas por el (Ministerio de Educación Nacional, 2019) para conocer el índice sintético de calidad educativa en San José de Cúcuta y de esta manera relacionar su incidencia con el estado del desempeño laboral durante la vigencia 2016-2019 en el municipio de Cúcuta.

Resultados y Análisis

Encuesta

1: Sistema de Evaluación docente. Encuestados: 27 docentes de aula

Instituciones educativas: Centro Educativo Rural Carmen de Tonchalá,
 Institución Educativa Juan Pablo I,
 Institución Educativa Carlos Ramírez París,
 Instituto Técnico Padre Manuel Briceño Jáuregui Fe y Alegría,
 Institución Educativa Inem José Eusebio Caro,
 Colegio José Aquilino Durán,
 Instituto Técnico Mercedes Abrego,
 Institución Educativa Nuestra Señora de Belén,
 Institución Educativa Claudia María Prada,
 Colegio Municipal sede Aeropuerto,
 Institución Educativa Francisco José de Caldas,
 Institución Educativa Carlos Pérez Escalante.
 Encuestadores: Hernández, Pérez, agosto de 2020.

Objeto: conocer el punto de vista aptitudinal del docente de aula frente a los instrumentos para desarrollar la evaluación de desempeño docente y su cumplimiento e idoneidad para mejorar su desempeño laboral.

Medio de registro de la información: Google Formularios.



Figura 1. Aporta ideas, opiniones y sugerencias para trabajar en equipo

Fuente: Hernández, Pérez. 2020.

En la figura 1 se observa que el 74% de los docentes encuestados contribuyen a la construcción

de ideas, opiniones y sugerencias para el trabajo en equipo, asimismo, el 26% de los docentes indica que de manera ocasional se desarrolla esta actividad en su institución educativa, lo que permite inferir que un número amplio de maestros participan activamente en la gestión educativa y que no hay conflictos para que se ejecuten las tareas curriculares.

Existe un porcentaje alto (78%) en participación de manera constante y activa en su institución y en los programas que esta ejecuta. Si bien, el 22 % de los docentes encuestados aducen que ocasionalmente lo hacen, es claro que existe una mayoría de maestros que se encuentran inmersos en los programas que su institución educativa maneja.

El 89% de los docentes notifican de su calificación final antes de la entrega definitiva de los protocolos de evaluación, lo que permite aducir que la comunicación y la participación entre directivos docentes y docentes de aula es buena, que dentro del marco de estrategias hay un cumplimiento y se observan los lineamientos del sistema de evaluación en pro de la mejora del desempeño laboral y de la calidad educativa. Igualmente, el 5% asegura que de manera ocasional su rector no le notifica la calificación definitiva y que el 6% nunca le ha participado de esta información. En consideración con este último porcentaje se visualiza que, aunque es buena la comunicación, en algunas instituciones es importante reforzar el cumplimiento de esta actividad.

El 85% de los maestros encuestados aseguran que la calificación se rige por parámetros objetivos con fundamento en las evidencias que se presentan, mientras que en un 15% aseguran que a veces es objetiva y otras no, en cuanto a este conjunto significativo de docentes que indican que posiblemente se presenten criterios subjetivos es importante prestar atención para verificar la razón o motivo de esta situación, para lo cual se buscará establecer una estrategia que permita mejorar dicha calificación.

La totalidad de los docentes encuestados aportan sus evidencias para demostrar la ejecución de los compromisos pactados y que en ningún caso incumplen con este requisito. Un amplio porcentaje (93%) de los docentes encuestados concierta con su jefe los compromisos laborales, y un porcentaje bajo (7%) indica que de manera ocasional esta actividad se emplea en su institución educativa, lo que evidencia que las estrategias educativas contempladas para mejorar la calidad educativa se están ejecutando en una buena parte de las instituciones educativas de Cúcuta.

El 81% de los docentes encuestados indican que efectivamente hay cumplimiento en cuanto a las fechas de las concertaciones, esto permite argüir que si las acciones se están desarrollando en el tiempo establecido hay una planeación educativa estructurada y definida. El 70% de los docentes encuestados reciben asesoría y acompañamiento en el desarrollo y cumplimiento de las contribuciones. En cuanto al 30% manifiestan que ocasionalmente perciben este apoyo, lo cual es preocupante dado a que se requiere que esta actividad se desarrolle de manera constante y sin dilaciones.

Se percibe que para los docentes en su gran mayoría las expectativas se cumplen, que en un porcentaje igualmente importante el docente brinda el apoyo para el cumplimiento de los compromisos, en un 29,6% también que simplemente cumple con las condiciones desempeñadas; sin embargo, cabe apreciar que un 3,8% ninguna de las opciones presentadas demarca, lo cual indica que a pesar de la presencia de esta situación, existen docentes que consideran que el rector de la institución concuerda con las expectativas y la planeación del año escolar. El 93% de los docentes aseguran que efectivamente se ejecuten a principio del año escolar y que tal vez sería apropiado en esta época.

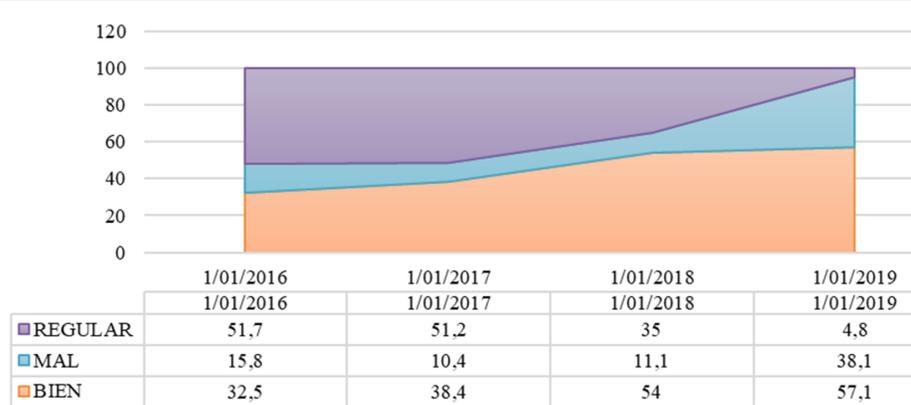
Encuesta nro. 2. “Desempeño laboral docente y su incidencia con el Índice Sintético de Calidad Educativa en Cúcuta período 2016 a 2019”

Encuestados: 21 docentes directivos.
 Instituciones educativas: Colegio El Rodeo, Centro Educativo Rural Carmen de Tonchalá, Institución Educativa Juan Pablo I, Institución Educativa Carlos Ramírez París, Instituto Técnico Padre Manuel Briceño Jáuregui Fe y Alegría, Institución Educativa Inem José Eusebio Caro, Colegio José Aquilino Durán, Instituto Técnico Mercedes Abrego, Institución Educativa Nuestra Señora de Belén, Institución Educativa Claudia María Prada, Colegio Municipal sede Aeropuerto, Institución Educativa Francisco José de Caldas, Institución Educativa Carlos Pérez Escalante.

Encuestadores: Hernández, Pérez, septiembre de 2020.

Medio de registro de la información: Google Formularios.

Objeto: Teniendo en cuenta que el Índice Sintético de Calidad Educativa (en adelante ISCE) es una política pública diseñada por el gobierno nacional con el fin de estimular el desarrollo y la



ISCE Cúcuta 2016-2019

Figura 11. Índice Sintético de calidad en las instituciones educativas 2016-2019.

Fuente: Hernández, Pérez. 2020.

La figura 11 permite visualizar que durante el año 2016 el ISCE se encontraba en un 51,7% regular, en un 32,5% bien y en un 15,8% mal. Por su parte para el año 2017, se observó que los cambios no fueron importantes, ya que en un 51,2% el ISCE se encontraba regular, en un 38,4% bien y en un 10,4% mal. Mientras que en el año 2018 se presentaron buenos resultados pues el ISCE mejoró considerablemente en proporción a los años anteriores, por lo que en un 54% se encontraba bien, en un 35% regular y en un 11,1% mal. En el año 2019, los cambios nuevamente se presentan en referencia al mal estado de esta política, pues en un 57,1% indican que se encontraba bien y en un 38,1% manifiesta que se encontraba mal. Ante este resultado se visualiza que el ISCE se encuentra en estado de mejoramiento continuo y que durante el último año presentó desmejoras.

| Institución Educativa | Opinión |
|---|---|
| Colegio El Rodeo | La Institución Educativa El Rodeo demostró un mejoramiento significativo en los resultados ISCE durante el cuatrienio que se implementó este instrumento; es de resaltar que fue la única institución pública de Cúcuta que cumplió con las metas de mejoramiento anual MMA haciendo los docentes y directivos docentes acreedores de una carta de felicitación por parte del ministerio en el primer año (no se dio bonificación salarial porque para el primer año era obligatorio estar en el PTA) y en los dos siguientes años bonificaciones salariales (la cual aún deben la última). Así pues, la institución pasó de tener una media en el ISCE de aproximadamente 2.5 (promediando los tres niveles evaluados) a 7 el cual era la meta planteada por el ministerio de educación de la época. |
| Centro Educativo Rural Carmen de Tonchalá | El ISCE se encuentra en ascenso año tras año, principalmente en primaria. |
| Institución Educativa Juan Pablo I | Es el reflejo del trabajo y entrega por mejorar la calidad educativa pese a las múltiples necesidades escolares y la falta de apoyo estatal. |
| Carlos Ramírez París | Que requiere acciones correctivas para su mejora. |
| Instituto Técnico Padre Manuel Briceño Jáuregui | Importante mejorar y mantener la motivación de todos los actores del colegio en relación al mejoramiento constante de los aprendizajes de nuestros estudiantes y alcanzar los objetivos trazados. |
| Institución Educativa Inem José Eusebio Caro | Está bajo respecto de la calidad que se observa en el día a día del colegio. |
| Colegio José Aquilino Durán | Es una calificación que debe mejorar, más cuando varía entre los diferentes niveles Evidenciándose mejores resultados en algunos. |
| Instituto Técnico Mercedes Abrego | Se deben ajustar los planes de mejoramiento institucional. |
| Nuestra Señora de Belén | El ISCE refleja la falta de seguimiento y evaluación de los planes y proyectos implementados. Se hacen muchas cosas, pero no están articuladas ni se les hace un adecuado seguimiento. |
| Claudia María Prada | Procurar mejorar en calidad y reconocido por el estado |
| Colegio Municipal sede Aeropuerto | En mejoramiento continuo. |
| Institución Educativa Francisco José de Caldas | Es una oportunidad para un continuo mejoramiento |
| Institución Educativa Carlos Pérez Escalante. | Es una oportunidad de mejoramiento |
| Colegio San José de Cúcuta | Debe mejorar |
| Colegio Luis Carlos Galán Sarmiento | Es necesario seguir en continuo mejoramiento |
| Colegio Sagrado Corazón de Jesús | Creo que se constituye un reto puesto que veníamos de ganar el incentivo y tuvimos una baja que nos obligó a repensar nuestra propuesta con el objetivo de mejorar dicho resultado. |
| La Divina Pastora | Estamos trabajando en mejorar los planes y acciones que permitan alcanzar la excelencia educativa. |
| Francisco José de Caldas | Bien, falta promocionar aplicación. |
| Simón Bolívar | Se debe ajustar el programa académico para mejorar el aprendizaje |
| Instituto Técnico Guaimaral | Es necesario mejorarlo. |

Figura 12. Estado del Índice sintético de calidad en cada institución educativa 2016-2019

Fuente: Hernández, Pérez. 2020.

La figura 12 indica que existen diversas opiniones en relación con el estado del ISCE en cada institución educativa, sin embargo, se aprecia que los directivos docentes refieren que es necesario mejorarlo que, aunque existen buenas estrategias muchas de ellas no están bien articuladas en conjunto con las políticas diseñadas por el gobierno nacional, que asimismo, el Ministerio de Educación Nacional no ha cumplido con los incentivos para los docentes y que debido a esto, muchos de ellos se han desmotivado.

| Institución Educativa | Opinión |
|---|---|
| Colegio El Rodeo | Con base en el acompañamiento del equipo de calidad educativa de la SEM, se han creado estrategias de tipo pedagógico curricular para dicho objetivo (actualización del plan de estudios con base en los documentos de referencia emitidos por el MEN y el ICES, DBAs, MATRICES, implementación de un modelo pedagógico basado en el aprendizaje y evaluación por competencias y con enfoque formativo) |
| Centro Educativo Rural Carmen de Tonchalá | Acompañamiento con Tutores PTA |
| Institución Educativa Juan Pablo I | Ninguno |
| Carlos Ramírez París | Seguimiento al PMI |
| Instituto Técnico Padre Manuel Briceño Jáuregui | La SEM sólo se ha limitado a la capacitación y seguimiento en sus planes como un acompañamiento. En la IE se han trazado planes de mejoramiento con base en los resultados internos y externos. |
| Institución Educativa Inem José Eusebio Caro | Orientaciones y capacitaciones de carácter general. |
| Colegio José Aquilino Durán | En general, realizan permanente capacitación y acompañamiento a las Instituciones Educativas |
| Instituto Técnico Mercedes Abrego | Capacitaciones virtuales para enfrentar los retos educativos que deja la pandemia |
| Nuestra Señora de Belén | Es una gran ayuda el programa del PTA, pero esta es una estrategia nacional. A nivel municipal falta articulación de estrategias, acompañamiento y orientación efectiva. |
| Claudia María Prada | Se cuenta con asesoramiento y disposición de la SEM |
| Colegio Municipal sede Aeropuerto | En capacitaciones para mejorar ambiente escolar. Asesoría en diferentes áreas de gestión |
| Institución Educativa Francisco José de Caldas | Más que todo a nivel institucional, gestión de Calidad, y con la secretaría el apoyo con el programa de capacitación en inclusión, día |
| Institución Educativa Carlos Pérez Escalante. | Focalizados en el Programa de inclusión con una docente de apoyo. Programa de primera infancia. Proyecto de mejoramiento de la infraestructura |
| Colegio San José de Cúcuta | En los últimos años ninguno |
| Colegio Luis Carlos Galán Sarmiento | Acompañamiento a instituciones desde el área de calidad. Priorización de instituciones en programa todos a aprender. |
| Colegio Sagrado Corazón de Jesús | La vinculación con el Programa Todos A Aprender. |
| La Divina Pastora | Estamos apostando en mejorar las instalaciones en especial los proyectos productivos de la media técnica. Estamos desarrollando diferentes proyectos transversales. |
| Francisco José de Caldas | Las capacitaciones a Directivos. |
| Simón Bolívar | Por parte de la Secretaría de Educación Municipal seguimiento de reuniones que se cumplan los planes y programas, por parte de la institución simulacros y capacitaciones. |
| Instituto Técnico Guaimaral | Con base en la Autoevaluación Institucional se ha proyectado la resignificación de los procesos curriculares que apunten a unificar criterios con miras a fortalecer lo solicitado por el MEN. |

Figura 13. Planes y proyectos diseñados por la Secretaría de Educación Municipal de Cúcuta.

Fuente: Hernández, Pérez. 2020.

La figura 13 indica que la mayoría de los docentes directivos refieren que las estrategias diseñadas por la Secretaría de Educación Municipal son buenas, en relación con el acompañamiento y apoyo institucional que requieren como lo son las capacitaciones que han recibido; no obstante, también indican que no es suficiente dicho apoyo si no se promueven un proyecto de seguimiento al PMI

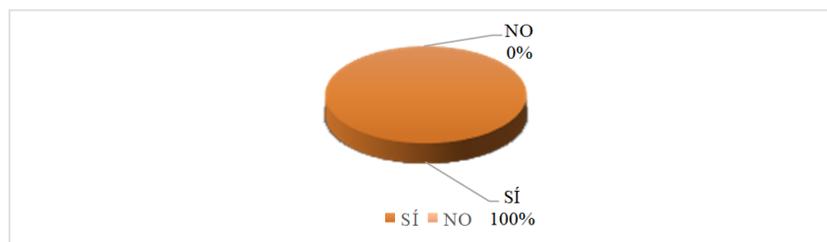


Figura 14. Aspectos a mejorar

Fuente: Hernández, Pérez. 2020.

La figura 14 nos permite observar que la totalidad de los docentes encuestados considera que hay aspectos por mejorar; lo que evidencia que el ISCE es una política pública en proceso de construcción

constante que requiere además del apoyo institucional el compromiso de los docentes y de los estudiantes. Esto es indicativo de que aunque los procesos institucionales y políticas públicas del gobierno nacional como el municipal son buenos requieren lineamientos para mejorar, así como un plan de innovación.

| Institución Educativa | Opinión |
|---|--|
| Colegio El Rodeo | Es importante que el gobierno cumpla con los compromisos adquiridos con los docentes; no es que los docentes se motiven a mejorar los resultados en las pruebas externas, únicamente por la posibilidad de recibir una bonificación salarial, pero fue factor de desmotivación el incumplimiento del gobierno. Ahora a nivel institucional en cuanto a lo académica la institución está en etapa de mejora continua, se debe mejorar en el aspecto de introducir modelos pedagógicos de vanguardia, capacitación docente en los mismos y acompañamiento al docente en el aula. |
| Centro Educativo Rural Carmen de Tonchalá | Reforzar los conocimientos básicos en básica primaria |
| Institución Educativa Juan Pablo I | Mayor capacitación de docentes |
| Carlos Ramírez París | Plan Lector, Enfoque Pedagógico Epc, Olimpiadas Matemáticas, Evaluaciones Tipo SABER, Seguimiento a los aprendizajes |
| Instituto Técnico Padre Manuel Briceño Jáuregui | Crear en los actores conciencia. Tener claridad en los componentes del ISCE, esto es en su progreso, desempeño, eficiencia y ambiente escolar. La suma de todos estos componentes lleva a una mejoría. Progreso es mejoría de la IE en el tiempo. Desempeño es mostrar la IE en momentos particulares Eficiencia es la escala de aprobación de un año a otro Ambiente escolar ambientes de aprendizaje y aula fundamentales para los tres componentes del ISCE en el colegio. |
| Institución Educativa Inem José Eusebio Caro | Mejorar la dotación didáctica de los colegios. Diseñar un plan de estímulos e incentivos para los docentes, a nivel de ente territorial. Completar las plantas docentes en los colegios. |
| Colegio José Aquilino Durán | Mayor innovación en las prácticas pedagógicas para captar el interés y la atención de los estudiantes Temas relevantes Empoderamiento de las familias Alianzas estratégicas Acompañamiento permanente te a los docentes Cabe aclarar que en la IE esto se está dando, pero debido a los resultados se deben realizar ajustes |
| Instituto Técnico Mercedes Abrego | Actualizar los planes de estudio. |
| Nuestra Señora de Belén | Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento elaborados. |
| Claudia María Prada | Ampliar el número de ayudas o acompañamiento, invertir. |
| Colegio Municipal sede Aeropuerto | Estrategias de monitoreo, de seguimiento, de padrinazgo en aula |
| Institución Educativa Francisco José de Caldas | Mejorar el proceso que hace la Secretaría de Educación con las incapacidades o licencias, continuar con las auditorías de ISO y mejorar el sistema de capacitación y relaciones humanas |
| Institución Educativa Carlos Pérez Escalante. | Mejorar la evaluación y seguimiento al PMI. 2. Priorizar el mejoramiento de los procesos de primera infancia. 3. profundizar en la autocapacitación en neuropedagogía e inteligencia emocional del personal directivo y docente. |
| Colegio San José de Cúcuta | Plantación de clases y su desarrollo. |
| Colegio Luis Carlos Galán Sarmiento | Promoción de la lectura. Refuerzo de pensamiento lógico matemático. Promoción de competencias ciudadanas. |
| Colegio Sagrado Corazón de Jesús | Resignificar la propuesta pedagógica y en especial atender la planeación pedagógica desde el diseño de actividades significativas acordes con los aprendizajes básicos y el desarrollo del pensamiento formal. |
| La Divina Pastora | Los instrumentos de evaluación de los estudiantes. |
| Francisco José de Caldas | Mejorar comunicaciones. |
| Simón Bolívar | En los instrumentos de evaluación tener en cuenta la inclusión de los alumnos flotantes, el entorno, que en ciertas zonas influye mucho en el nivel del ISCE. |
| Instituto Técnico Guaimaral | Tener claridad que el rendimiento académico también es importante, al igual que la permanencia y que a pesar de estar ubicados en la zona rural no justifica que nuestros estudiantes no reciban por parte de los docentes la mejor formación. |

Figura 15. Medidas a adoptar para mejorar.

Fuente: Hernández, Pérez. 2020.

Bajo la figura 15 se observa que los directivos docentes de las instituciones educativas encuestadas opinan sobre la necesidad de implementar correctivos para optimizar los aspectos más relevantes del ISCE, principalmente, es observable que las instituciones educativas requieren apoyo por parte del Estado para lograr superar los inconvenientes causados, por otro lado, los docentes de las instituciones del municipio deben tener más compromiso con las actividades institucionales, igualmente, como medidas se aprecia que el Estado debe garantizar que las instituciones puedan gozar efectivamente de los estímulos brindados, pues,

los actores involucrados deben articular conjuntamente para lograr la meta proyectada para esta política pública.

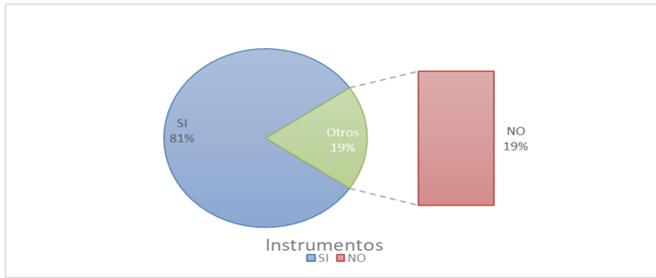


Figura 16. Incidencia de los instrumentos de evaluación docente en el ISCE de su IE.

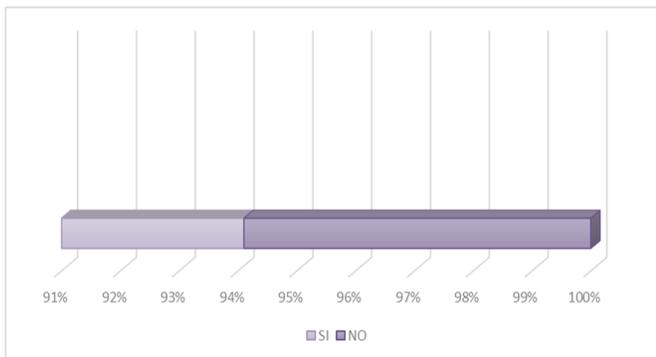


Figura 17. Mejoras a los instrumentos.

Fuente: Hernández, Pérez. 2020

La figura nro. 17 define que en un porcentaje importante (94,1%) los directivos docentes refieren que es necesario mejorar los instrumentos de evaluación de desempeño, lo cual es importante para la presente investigación porque esto permite deducir que el sistema de evaluación requiere ajustes para obtener un resultado real en la calificación del desempeño laboral.

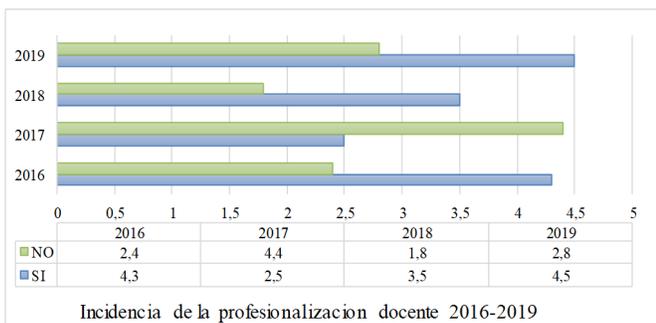


Figura 18. Incidencia del proceso de profesionalización docente en mejorar el ISCE de su IE.

IE durante el periodo de 2016 a 2019.

Fuente: Hernández, Pérez. 2020

En la figura nro. 18 se indica la incidencia del proceso de profesionalización para mejorar el ISCE en las instituciones educativas durante la vigencia 2016 a 2019. En la figura se logra apreciar que durante todos los años analizados existe una incidencia directa en el mejoramiento del ISCE.

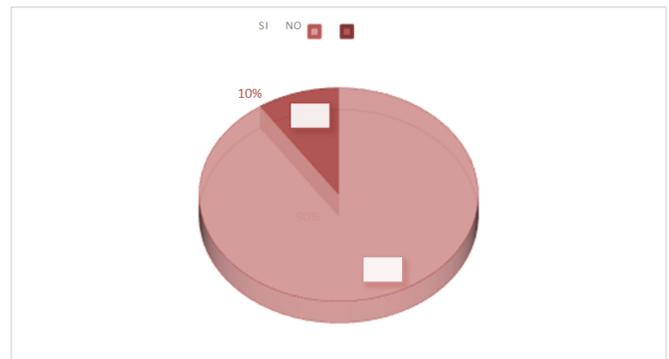


Figura 19. Los resultados de la evaluación docente sirven para la toma de decisiones en su IE.

Fuente: Hernández, Pérez. 2020.

La figura nro. 19 también permite indicar que la evaluación docente es un medio adecuado para la toma de decisiones al interior de las instituciones educativas, por lo cual, es apreciable que, teniendo tal relación tan estrecha, es necesario realizar ajustes al proceso de evaluación.

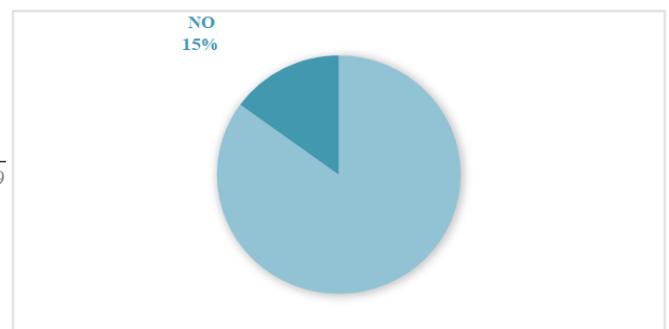


Figura 20. Influencia directa en el ISCE de su IE

Fuente: Hernández, Pérez. 2020

Bajo la figura nro. 20 se observa que el ISCE es un elemento muy importante para el mejoramiento en la calidad institucional. El 85% de los docentes encuestados indicaron que en efecto se presenta una relación importante en lo que esta política pública puede generar a nivel institucional y educativo.

Análisis inferencial

El Estatuto de Profesionalización Docente vigente se ha caracterizado por ser uno de los elementos más importantes en materia de educación en los últimos años, siendo la evaluación y la calidad docente, aspectos transversales para definir específicamente el mejoramiento del ISCE como política pública en la ciudad de Cúcuta. Entre las normas principalmente aplicables se aprecian directamente el decreto 1278 de 2002 y el Decreto 501 de 2016 “por el cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar la Jornada Única en los Establecimientos Educativos oficiales y el Programa para la Implementación de la Jornada Única y el Mejoramiento de la Calidad de la Educación Básica y Media, conforme a lo dispuesto en los artículos 57 y 60 de la Ley 1753 de 2015”. Ambos instrumentos jurídicos son cruciales en relación con la estructura de los lineamientos que el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación ICFES ha circunscrito. De acuerdo con el informe de 2015 a 2018 el ISCE en dicho cuatrienio ha tenido importantes avances, principalmente porque los resultados demuestran que la calidad ha aumentado en todos los niveles educativos con respecto a años anteriores en donde se encontraba por debajo del promedio esperado. Según este estudio las mejoras se presentan directamente en los niveles de primaria y secundaria,

mientras que en preescolar continua igual, dentro de los componentes específicos del ISCE se destaca que el de Desempeño fue uno de los que más disminuyó en los resultados.

Mediante un estudio analítico del Decreto 1278 es posible vislumbrar que contiene elementos específicos que permiten delimitar con gran acierto un estándar de calidad educativa en relación con la profesionalización del docente, siendo el módulo de evaluación el mecanismo adecuado para conseguir visualizar con mayor claridad el estado de la calidad de la Institución Educativa donde labora el maestro. Por otro lado, el sistema de escalafón también juega un papel fundamental porque una vez consolidada el estándar de idoneidad del docente, este tiene la opción de ingresar, continuar y ascender en la carrera docente. Asimismo, se considera que el docente es apto siempre que supere con suficiencia la evaluación de desempeño, sin embargo, cabe apreciar que es importante que esta evaluación permita evidenciar un estándar propiamente dicho de calidad que se refleja en el ISCE de la Institución.

Relación de las bases de datos

Desempeño docente

Las bases de datos suministradas por la Secretaría de Educación Municipal de Cúcuta permiten evidenciar que la evaluación de desempeño docente comprende un nivel principalmente sobresaliente y excepcionalmente satisfactorio. Cabe señalar que, en el año 2016, el nivel de evaluación en su mayoría fue sobresaliente con un total de 832 docentes de 1107 evaluados para aquella época, mientras que en nivel satisfactorio se encontraron 262 docentes. Ahora bien, en el año 2019, en el nivel satisfactorio se encontraron 127 de 1335 docentes evaluados y en el nivel sobresaliente se encontraron 1189 educadores, lo que permite inferir que el nivel de evaluación disminuyó y que la exigencia educativa aumentó, aunado a que se superó la cantidad de docentes

evaluados en el trienio con una diferencia específica de 228 maestros evaluados.

Dentro de las competencias evaluadas se percibe que la planeación y organización académica es la principal fortaleza, en cuanto a la gestión académica se percibe un buen desempeño alcanzando un 92,9%.

En cuanto a las debilidades se observa que hay baja presencia de comunicación asertiva en relación con las competencias comportamentales con un porcentaje de 0,2 a diferencia del compromiso social e institucional que supera el 29,3%. Al interior de todas las competencias evaluadas se percibe un buen dominio curricular, diagnóstico y orientación, así como el uso de recursos y seguimiento de procesos, asimismo, cabe señalar que es importante reconocer que la planeación, organización y clima escolar también se encuentran adecuados de acuerdo con los protocolos de evaluación implementados.

Categorías Instituciones Educativas

Para el último año, los resultados municipales definen que en la categoría A+ solo ocho instituciones educativas oficiales se destacan, de las cuales se puede apreciar han continuado con un margen en el posicionamiento de las mejores IE en Cúcuta, mientras que, a diferencia de este rango, las instituciones educativas privadas en el último año aumentaron considerablemente de doce establecimientos constantes a diecisiete, entre las que cabe destacar el Instituto Roosevelt, el Colegio Cardenal Sancha, I.E. Los Próceres, el Colegio Bilingüe Londres, y la IE. Nuestra Señora del Milagro. A nivel oficial, se destacan constantemente las IE. Nacional de Comercio, Santo Ángel, Santos Apóstoles, Mercedes Abrego, Normal Superior, Sagrado Corazón, Oriental 26 y Nuestra Señora de Fátima. Es importante definir en este punto, que para el año 2016 las únicas instituciones educativas que se encontraban en la categoría A+ de acuerdo con los resultados del ICFES eran el Instituto Técnico Nacional de Comercio, el Colegio Mercedes Abrego y Santos Apóstoles y que, finalizando el

trienio, es decir, en 2019, las mismas instituciones se mantuvieron en la misma posición e ingresaron cinco más, lo que representa un buen progreso.

ISCE en primaria

En búsqueda de información más reciente solo se pudo extraer información del ISCE hasta el año 2018 de acuerdo con las bases de datos suministradas por la Secretaría de Educación Municipal, de manera que se pudo analizar el balance de las Instituciones Educativas oficiales que registran un ISCE superior por encima del promedio municipal de 5,78, posicionando así a la IE. Normal María Auxiliadora en un promedio de 7,78, seguido del Colegio Sagrado Corazón de Jesús con un promedio de 7,54 y la IE Nuestra Señora de Fátima con un promedio de 7,24 en el ISCE.

ISCE en secundaria

En este también se aprecia que el promedio municipal ubicado en 5,98, lo supera la Escuela Normal Superior con un índice de 7,76, seguido del Colegio Mercedes Abrego con 7,72 y el Instituto Técnico Nacional de Comercio con un ISCE de 7,66.

ISCE Media

Ubicado a nivel municipal con un promedio de 6,18, es el Instituto Técnico Nacional de Comercio el que ocupa el primer lugar con un índice de 8,79 con un rango de desviación de 2,61, seguido de la IE Nuestra Señora de Fátima con un índice de 7,98 con un rango de desviación de 1,8 y en tercer lugar la Escuela Normal Superior con un índice de 7,89 con un rango de desviación de 1,71, lo que representa un buen avance en dichas instituciones educativas.

En el año 2016 el Instituto Técnico Mercedes Abrego ocupó el primer lugar en el ranking con un puntaje de 7,82. Para el año 2017, la misma Institución Educativa se mantuvo, pero esta vez con un puntaje de 8,23 superando su propio promedio del año inmediatamente anterior, por otro lado en el

año 2018 y 2019 el Instituto Técnico Nacional de Comercio pasó a posicionarse en la primera fila con un puntaje de 8,79 superando por una diferencia de 1.01 el Instituto Técnico Mercedes Abrego, quien pasó a quinto lugar en dicho período.

En un análisis de la base de mejoramiento anual en el trienio comprendido entre 2016 a 2019, se destaca que, en relación con el avance en calidad educativa, las instituciones educativas mayor valoradas tienen un buen puntaje en el ISCE en todos los niveles, se observa que aquellas instituciones que cuentan con una buena calificación de acuerdo con las pruebas ICFES se mantienen en la misma escala de los primeros cinco lugares.

Análisis de Resultados

Derivado de los resultados y del análisis inferencial se desarrolla cada uno de los capítulos de acuerdo con los objetivos específicos, ya que con ello se muestra la articulación obtenida de las fuentes de información y la discusión con algunos aspectos normativos y académicos frente al tema. Es importante determinar en este apartado que con la información documental se logró demostrar que el desempeño laboral docente es un factor incidente en el mejoramiento del ISCE en las instituciones educativas de Cúcuta durante el período comprendido entre 2016 a 2019, lo que involucra, sin duda, una relación definitiva de los resultados de la investigación con el planteamiento del problema formulado con base en datos fidedignos y seguros. De esta manera se presentan los aspectos relevantes de la información recolectada de la revisión normativa, encuestas y análisis cuántico de las bases de datos suministradas.

Partiendo de la base de los instrumentos de recolección de información utilizados se puede extraer elementos muy apropiados para la investigación, de estos fue posible reconocer varios aspectos. En primer lugar, las encuestas elaboradas permiten establecer que en definitiva el desempeño laboral incide de manera directa en el mejoramiento

del Índice Sintético de Calidad Educativa, por otro lado, en relación con el desempeño docente se reconoció que el sistema de evaluación y escalafón son fundamentales, además, que en el sistema de evaluación, las concertaciones y participación de los docentes directivos son importantes para tener un control más regularizado y mejorar el desempeño laboral en ajuste a todas las competencias evaluadas.

Asimismo, de acuerdo con los mecanismos de información obtenidos, hablando en concreto de las bases de datos suministradas por la ETC (Entidad Certificada en Educación) se permite identificar que las instituciones educativas de Cúcuta han obtenido un desarrollo significativo en comparación con años anteriores.

Funcionamiento del proceso de evaluación docente en el municipio de Cúcuta.

En el marco de los aspectos analizados que se establecen en la presente investigación se ha logrado extraer que a partir del buen funcionamiento de los subsistemas de evaluación docente y escalafón es posible determinar eficazmente el desempeño laboral de los educadores. Ahora bien, el funcionamiento del proceso de evaluación docente implica que los instrumentos de medición sean apropiados y respondan directamente a las necesidades sociales y laborales tanto de maestros como de estudiantes.

En relación con el desempeño del sistema de evaluación se evidenció que en efecto el proceso es adecuado para medir los elementos comportamentales y funcionales; sin embargo, se aprecia que se requiere atención especial a las concertaciones y compromisos al inicio del año escolar a fin de definir las metas y propósitos de la Institución Educativa. Sin embargo, es importante apuntar que en las encuestas realizadas la mayoría de los docentes relacionó la debilidad de este aspecto, mientras que la información suministrada por la ETC indica que a nivel de compromiso social e institucional el puntaje es bueno. En ese sentido, se presenta una leve discrepancia por la posición

del ente territorial y la de los educadores quienes en últimas son los actores directamente involucrados en el desarrollo de tales actividades. En consecuencia, se evidencia este aspecto como una debilidad que es necesaria superar en el marco de la responsabilidad institucional que vincula además la oportunidad de consolidar el mejoramiento de la calidad educativa en el municipio.

En complemento con lo anterior, se logra vislumbrar con amplio margen de acierto que los docentes de aula evaluados durante el período comprendido entre 2016 a 2019 han logrado mejorar paulatinamente lo que implica que los instrumentos de medición pueden producir buenos resultados en correspondencia directa con el desarrollo institucional que determina el ISCE en cada una de los establecimientos educativos oficiales y privados en Cúcuta. Entre los protocolos de evaluación se identifica que las competencias funcionales y contribuciones individuales representa un 70% de la calificación final, mientras que las competencias comportamentales 30%, lo que se permite evidenciar que razonadamente se encuentra bien proporcionado el procedimiento, dado a que las competencias funcionales involucran la mayoría de los aspectos más relevantes en el desempeño laboral docente, por lo cual, se concluye que el protocolo de evaluación cumple con los lineamientos mínimos para definir su idoneidad y efectividad en la evaluación individual, lo que sin duda representa una fortaleza significativa.

Incidencia de los sistemas de evaluación docente y escalafón en el desempeño laboral de los docentes vinculados a las instituciones educativas de Cúcuta.

En observancia del registro documental y conforme con el análisis de la información definida por los directivos docentes de las diferentes instituciones educativas de Cúcuta encuestados, se aprecia que los sistemas de evaluación y escalafón son dos componentes vinculantes en la determinación del estado del desempeño docente. En cuanto a la valoración de la evidencia presentada

con la evaluación docente aplicada se observó que en un 85% siempre es objetiva y en 15% no lo es, lo que indica que mayoritariamente la evaluación es un sistema de calificación idóneo que permite medir el desempeño laboral. En relación con el trabajo en equipo también se presentan ciertas deficiencias porque en concordancia con los instrumentos aplicados, los docentes refieren que no existe el suficiente acompañamiento y aportación de ideas, opiniones y sugerencias para lograr el establecimiento de un equipo de trabajo, situación que es importante mejorar.

Como se indicó en el apartado anterior, la concertación de compromisos es un aspecto que debe mejorarse y reforzarse en la medida en que los rectores deban realizar un seguimiento eficaz a la realización de las actividades concertadas que, como es claro, debe partir a inicio del calendario académico e ir revisándose periódicamente con el fin de ejercer más control.

Asimismo, en cuanto al acompañamiento también se presentan algunas discrepancias en las diferentes instituciones educativas encuestadas, principalmente porque algunos docentes refieren que en un 70% se desarrollan asesorías y acompañamiento en el cumplimiento de las contribuciones, mientras que en otras instituciones esta situación es excepcional o pocas veces se realiza. Igualmente, frente a la oportunidad para definir los compromisos institucionales por lo general los docentes refieren que siempre es conveniente que sea a principio de año, teniendo en cuenta que se cumplan con las expectativas planeadas.

Resulta de mucho interés reconocer que como lo menciona (Cuevas, 2015) la tarea de evaluar sea bastante compleja de definir y de estandarizar, principalmente, por los instrumentos de evaluación; no obstante, en el municipio de Cúcuta es observable que el desempeño laboral docente con el tiempo ha mejorado generando grandes contribuciones a nivel institucional y social. Principalmente, porque el talento humano favorece el mejoramiento de

la calidad en el servicio educativo que como política pública se ha establecido a nivel nacional, departamental y municipal de todas las entidades territoriales certificadas en educación. El rendimiento académico en las diferentes facetas que comprende la actividad curricular docente involucra la necesidad de generar espacios de compromiso y apoyo real en el adelantamiento de las directrices y políticas públicas que como el Índice Sintético de Calidad Educativa se han diseñado para optimizar con mayor veracidad la educación en todos sus niveles preescolar, primaria, secundaria y media. Dentro de los parámetros de evaluación se reconoció un buen manejo del sistema en relación con la valoración de las competencias desarrolladas y, por otro lado, se observa que el sistema de evaluación y su directa vinculación con escalafón reflejan la oportunidad real de que más docentes logren ingresar, permanecer y ascender en la carrera docente como parte de los lineamientos del Nuevo Estatuto de Profesionalización Docente, lo que sin duda, es clave para que se promueva el desarrollo y la competitividad en la región. Indiscutiblemente, lejos de cumplir con unas funciones generales y específicas, el docente tiene la responsabilidad y el compromiso social en el establecimiento y mantenimiento de la calidad.

De manera que la ponderación en la evaluación de desempeño laboral se refleja asimismo en el ascenso como parte de la motivación profesional para el docente y que de contera se determina en la enseñanza-aprendizaje finalmente obtenido por el estudiante, el cual es reconocido a través de un índice numérico que evidencia la eficacia del servicio y su propósito de garantizar la efectividad del derecho a la educación en procura de facilitar la participación y promover la prosperidad general.

Desempeño Laboral Docente en 2016

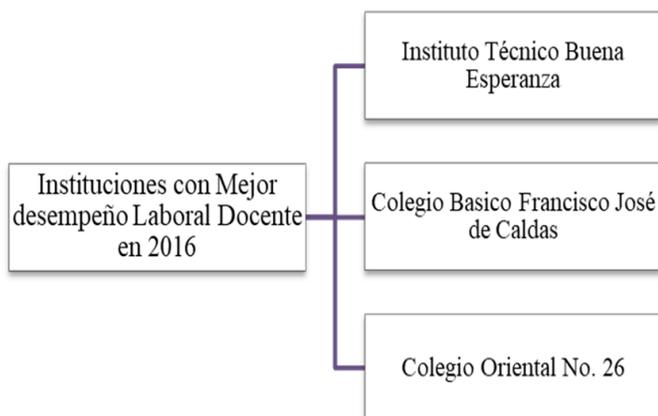


Figura 21. Mejores Instituciones Educativas en Cúcuta en materia de Evaluación Anual de Desempeño de 2016.

De acuerdo con la anterior gráfica, las mejores tres instituciones en Cúcuta se encuentran representadas por el Instituto Técnico Buena Esperanza, Colegio Básico Francisco José de Caldas, y Colegio Oriental No. 26 con un puntaje superior a 98 sobre 100. Sin embargo, dentro del esquema también es apreciable que la única Institución Colegio Fray Manuel Álvarez, contando con un puntaje de 65, se encuentra con un ISCE para el año 2016 de 7.25, lo que implica que no necesariamente el desempeño laboral incidió en el ISCE.

Desempeño Laboral Docente en 2017



Figura 22. Mejores Instituciones Educativas en Cúcuta en materia de Evaluación Anual de Desempeño docente de 2017.

Conforme con la figura nro 22 se observa que las Instituciones Educativas Colegio Básico Francisco José de Caldas, Instituto Técnico Guaimaral y Colegio Oriental nro. 26 obtuvieron un promedio alto de evaluación anual de desempeño, teniendo en cuenta que en la primera institución educativa treinta y siete (37) docentes de aula obtuvieron un resultado superior a 90 puntos sobre 100, seguidamente, la segunda Institución contó con dieciocho (18) docentes que obtuvieron un puntaje superior a 90 sobre 100, y que la tercera I.E. contó con dos (2)

docentes con puntaje superior a 94. En adelante se observa que el Colegio Padre Rafael García Herreros fue una de las que más bajo desempeño laboral obtuvo con un puntaje que no supera los 61 puntos, seguida de la I.E. Colegio Nuestra Señora de Belén y el Colegio Andrés Bello con puntajes no superiores a 67 puntos. Del total de registros se halla que 1142 docentes fueron evaluados, que de estos, 910 docentes obtuvieron una valoración sobresaliente y que 232 docentes contaron con una valoración satisfactoria, lo cual permite inferir que hubo una mejora en el año en comparación con el período académico anterior.

Desempeño Laboral Docente en 2018

| Instituciones con Mejor desempeño Laboral Docente en 2018 |
|---|
| Colegio Francisco José de Caldas |
| Colegio Antonio Nariño |
| Colegio Oriental nro. 26 |

Figura 23. Mejores Instituciones Educativas en Cúcuta en materia de Evaluación Anual de Desempeño de 2018.

De acuerdo con la figura nro. 23, entre las instituciones cuya evaluación anual de desempeño docente obtuvo una valoración sobresaliente se destacan el Colegio Francisco José de Caldas, Colegio Antonio Nariño y el Colegio Oriental Nro. 26. Dentro del análisis de las instituciones educativas se observa que, en el Colegio Francisco José de Caldas, cuarenta y cinco (45) de sus docentes obtuvieron una calificación igual o superior a los 90 puntos, en segundo lugar, se halla el Colegio Antonio Nariño con una calificación de nueve (09) docentes superior igual o superior a los 92 puntos y, en tercer lugar, el colegio Oriental nro 26 cuenta con dos (02) docentes que obtuvieron una calificación superior a los 95 puntos. Ahora bien, las instituciones educativas con peor puntaje en la evaluación de desempeño anual son: la institución educativa Colegio Padre Rafael García Herreros,

IE. José Aquilino Durán y el Colegio Claudia María Prada con una calificación inferior a los 74 puntos. Del total de registros se halla 1142 docentes fueron evaluados, que, de estos, 910 docentes obtuvieron una valoración sobresaliente y que 232 docentes contaron con una valoración satisfactoria, lo cual permite inferir que no hubo mejoras significativas, puesto que la valoración se mantuvo constante con respecto al año inmediatamente anterior.

Desempeño Laboral Docente en 2019



Figura 24. Mejores Instituciones Educativas en Cúcuta en materia de Evaluación Anual de Desempeño de 2019.

La figura 24 indica que las tres instituciones educativas con mejor desempeño laboral docente son, el Colegio Antonio Nariño, el Colegio Luis Carlos Galán Sarmiento, y el Colegio Básico Francisco José de Caldas. Siguiendo las posiciones especificadas, se observa que esta última institución educativa, cuenta con un puntaje mínimo de 90.30 y una máxima de 99.70 y una totalidad de 49 docentes en total con una valoración satisfactoria, por su parte, el Colegio Luis Carlos Galán Sarmiento cuenta con diecinueve (19) docentes que superan un puntaje de 90 sobre 100 con una máxima de 99.85, y en tercer lugar, se halla el Colegio Antonio Nariño, con un total de 11 docentes que contaron con un puntaje superior a los 90 puntos y con una máxima de 99.86, lo cual permite inferir que cuentan con un desempeño en ascenso. Así las cosas, se observa que, en último año, las mismas instituciones educativas se mantuvieron y que, por otro lado, el Colegio Antonio Nariño mejoró significativamente en comparación con el año 2018.

Estrategias para el mejoramiento de los procesos de evaluación del desempeño de la calidad educativa de las instituciones del Municipio de San José de Cúcuta

Según los postulados previamente y determinadas ciertas deficiencias con los procesos de evaluación en el docente y calidad educativa. Como se al interior de la presente investigación sustancialmente una insuficiencia al compromiso, apoyo y control in en ese sentido se sugiere que como optimización del sistema de evaluación una hoja de seguimiento y control más estricto a los compromisos y/o concertaciones, esencialmente, en cuanto a su oportunidad y cumplimiento real. Por otro lado, se requiere que por parte del municipio de Cúcuta como ETC se ejerza vigilancia y control sobre el cumplimiento de tales actividades al inicio del calendario académico y al finalizar el mismo se haga una relación entre las actividades concertadas y las actividades cumplidas.

Como otra estrategia en cuanto al sistema de evaluación, se sugiere implementar reuniones periódicas para la revisión del cumplimiento de los objetivos, y además promover la estimulación del compromiso institucional, buscando directivos docentes y docentes de aula se sir en el adelantamiento de los planes instit diseñados, para esto se requiere mucho y liderazgo de los rectores en acompañan los coordinadores para efectuar más encu promoción a la calidad educativa.

En cuanto a este aspecto, es adecuad socialice más toda la política pública que Índice Sintético de Calidad Educativa, en los estímulos que el Gobierno Nacional ot instituciones educativas. En algunas insti los directivos docentes sugieren que se imp acciones correctivas para lograr cumpli MMA (metas de mejoramiento anual), por también se percibió que en general los c

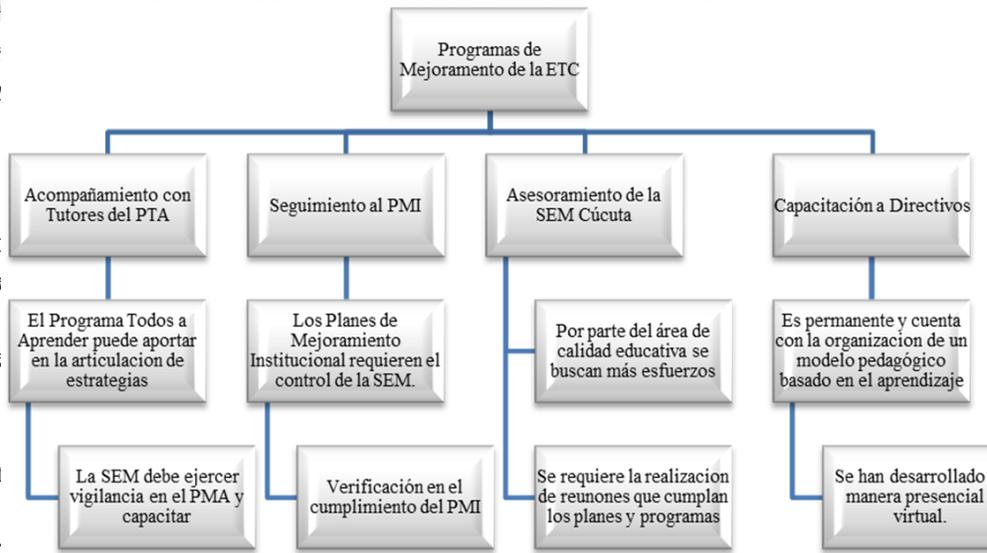


Figura 26 Programas de mejoramiento aplicados actualmente por la ETC.

Fuente: Hernández, Pérez, octubre, 2020.

La figura 26 define específicamente los planes o programas que hoy en día se desarrollan para lograr efectuar un mejoramiento real al ISCE en las diferentes instituciones educativas durante el último cuatrienio, lo cual es fundamental para reconocer los instrumentos que, si bien son buenos, deben reforzarse o ampliarse a fin de que más Instituciones Educativas logren superar el promedio anterior y, en consecuencia, el ISCE se establezca como política pública fuerte en la región.

Medidas de Mejoramiento

- Cumplimiento de compromisos por parte del Gobierno Nacional
- Refuerzo de conocimientos básicos.
- Programas de refuerzo académico
- Dotación didáctica
- Innovación en la práctica pedagógica
- Actualización de los planes de estudio.
- Estrategias de Monitoreo
- Mejorar el PMI
- Mejorar las comunicaciones

Figura 27. Medidas de mejoramiento al nivel del ISCE

La figura 27 relaciona las medidas de mejoramiento definidas como estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en las diferentes instituciones educativas analizadas, dentro de este esquema se evidencia la necesidad de implementar correctivos para optimizar los aspectos más relevantes del ISCE, principalmente, es observable que las instituciones educativas requieren apoyo por parte del Estado para lograr superar los inconvenientes causados, por otro lado, los docentes de las instituciones del municipio deben tener más compromiso con las actividades institucionales, igualmente, como medidas se aprecia que el Estado debe garantizar que las instituciones puedan gozar efectivamente de los estímulos brindados, pues, los actores involucrados deben articular conjuntamente para lograr la meta proyectada para esta política pública.

El ISCE es un aspecto que no solo atañe a los directivos docentes y docentes de aula, es importante que la comunidad y las autoridades en educación se involucren con más profundidad en su optimización, para esto es oportuno crear un comité de revisión del ISCE para determinar los avances y obstáculos que se dan en el día a día en cada una de las instituciones educativas, principalmente, para lograr definir una ruta que permita solucionar los inconvenientes y buscar presión por parte del Ministerio de Educación. Del mismo modo, el ICFES ha indicado que las instituciones con un mejoramiento significativo son las oficiales del sector urbano, sin embargo, también ha habido un buen desarrollo en algunas instituciones rurales.

Índice Sintético de Calidad Educativa en el *municipio de Cúcuta durante la vigencia 2016-2019*.

Como política pública del orden nacional, el ISCE busca posicionar el país como uno de los mejores educados de Latinoamérica. Esta meta ambiciosa, además de buscar un progreso significativo, es un aspecto de amplia relevancia que requiere una alianza entre los diferentes actores sociales, por lo tanto, es de suma importancia que se diseñe una ruta de perfeccionamiento al ISCE como eje transversal a las demás políticas gubernamentales del municipio en materia de educación. De esto se parte para lograr que el ISCE sea realizable en la medida en que cada Institución Educativa pueda comprender la importancia de superar las barreras que impiden ofrecer un servicio educativo de calidad. En este aspecto, se evidencia que la iniciativa de mejoramiento debe partir de los lineamientos que establezca el gobierno municipal en conjunto con el Ministerio de Educación. El día de la excelencia ha sido una buena iniciativa para considerar una oportunidad para realizar el seguimiento debido al aprendizaje a través de una ruta formativa.

De acuerdo con el Decreto 501 de 2016 el ISCE está conformado por cuatro componentes a saber, Desempeño, Progreso, Eficiencia y Ambiente Escolar.

Desempeño escolar (40%): Muestra el estado de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con los resultados de la última aplicación de las pruebas Saber de Lenguaje y Matemáticas.

Progreso (40%): Refleja el mejoramiento de los aprendizajes de los estudiantes en las últimas dos aplicaciones de las pruebas Saber de Lenguaje y Matemáticas de cada Establecimiento Educativo.

Eficiencia (10%): Se aprobación escolar de la 1 resultados se toman de SIMAT

Ambiente escolar (10%) de los estudiantes sobre el aprenden y sobre el compron Los resultados se toman de la cuestionario de contexto (Fact

El ISCE en sus diferentes primaria, secundaria y media s por una **Meta de Mejorami** conocida por sus siglas como un componente perpendicular creación en el año 2015 hasta l parte de la política pública de Nacional de Desarrollo 2014- Este componente no sufre va mantener siempre constante l los actores educativos involucr mejoramiento de los aprendiza

Resulta muy adecuada mantenimiento de las metas, porque es posible establecer el alcance de los objetivos trazados desde el 2015. Sin embargo, este hecho hace que los Establecimientos puedan tener metas que ya superaron. Se debe tener en cuenta que haber alcanzado las metas de un año en particular no asegura que en los siguientes años se siga mejorando.

La existencia de las MMA permite comparar los resultados de los Establecimientos con relación a sus propios resultados en el tiempo. En lugar de tener un nivel fijo a alcanzar, el ISCE y la MMA motivan el análisis del cambio en el tiempo en los resultados de cada EE (más que una comparación descontextualizada entre Establecimientos). Este hecho hace que el mejoramiento se oriente a metas alcanzables para cada EE.

Resultados del ISCE a nivel nacional

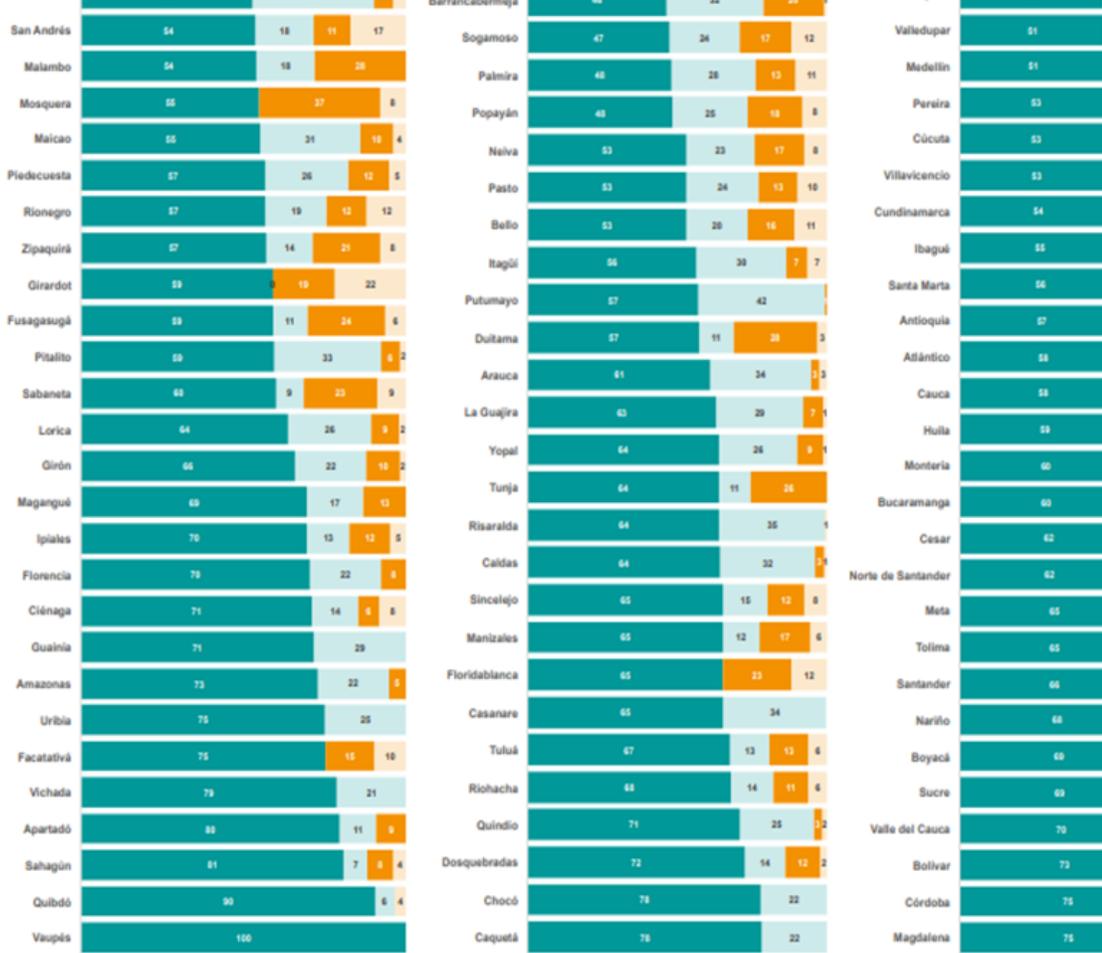


Figura 28. Porcentaje de estudiantes dentro de las ETC, por mejoramiento en el ISCE (2015-2018)

Fuente: ICFES, 2018.

De acuerdo con la figura 28, con base en la información suministrada por el ICFES permite demostrar que el municipio de Cúcuta durante el último cuatrienio ha mejorado de manera importante en relación con otras Entidades Territoriales Certificadas en educación. De hecho, es apreciable que fueron específicamente 53 instituciones educativas las que obtuvieron una mejora importante en relación con aquellas que permanecieron en el mismo estado.

Resultados del ISCE en la ciudad de Cúcuta 2016-2019.

Durante el año 2016, en el municipio de Cúcuta ISCE como política pública inició favorablemente generar resultados. Conforme con las bases de datos suministradas por la Secretaría de Educación Municipal de San José de Cúcuta, se observó que los resultados en el ISCE son directamente proporcionales con el resultado de la evaluación cual de desempeño docente. Sin embargo, es preciso definir los resultados de acuerdo al nivel de escolaridad ofrecido en la entidad territorial.

Primaria

En el nivel de primaria para el año 2016 las primeras instituciones educativas que obtuvieron un buen ISCE fueron el Colegio Municipal antes María Concepción Loperena, con un puntaje de 8,06, seguidamente, del Colegio Sagrado Corazón de Jesús, y el Instituto Técnico Nacional de comercio con un índice equivalente de 7,7 sobre el promedio municipal que se ubicó para ese año en 5,75. Mientras que dentro de las instituciones educativas con el más bajo índice se identifican los Colegios Municipal Ramón Bolívar, el Básico Camilo Daza y Luis Carlos Galán, los cuales se ubican por debajo del 4,0 y, sin duda, no alcanzan a superar el promedio municipal antes mencionado. Asimismo, la MMA ubicada en 5,44 fue superada con una diferencia porcentual de 0.31.

En el año 2017, los colegios con mayor índice sintético de calidad educativa fueron la Escuela Normal María Auxiliadora, el Colegio Sagrado Corazón de Jesús y el Colegio Pablo Neruda con un puntaje de 7,62, 7,60 y 7,19; respectivamente, por otro lado, los colegios Nuestra Señora de Belén, Fray Manuel Álvarez y Centro Educativo Agualasal obtuvieron un promedio bastante inferior en comparación con el año anterior, el cual tampoco alcanzó los 4.0 puntos sobre el promedio municipal para ese año, ubicado en 5,50, el cual a diferencia del año 2016 no alcanzó a igualar o superar la MMA trazada para ese año en 5,60.

En el año 2018, dentro del nivel de primaria, las tres primeras instituciones educativas con mejor ISCE se ubicaron así. En primer lugar, la Escuela Normal María Auxiliadora, el Colegio Sagrado Corazón de Jesús, y el Colegio Nuestra Señora de Fátima el cual superaron con una gran diferencia la MMA trazada para ese año en 5,81. Sin embargo, a nivel municipal, la ETC no alcanzó a superar dicha

meta ubicándose con un promedio de 5,78, para lo cual, cabe apreciar que las instituciones educativas con más bajo índice fueron los Colegios Camilo Torres, Luis Carlos Galán y el Instituto Técnico Jorge Gaitán Durán.

En cuanto a datos del año 2019 es importante apuntar en este apartado que no se pudieron obtener resultados de este último año en razón a que aún no se ha sustraído toda la información necesaria para definir el ISCE en el municipio.

Secundaria

En el año 2016, en el nivel secundaria, en el municipio de Cúcuta, las tres instituciones que lograron un máximo Índice fueron el colegio Santo Ángel, Los Santos Apóstoles y la Escuela Normal María Auxiliadora, respectivamente fueron superiores al 7,7. Mientras las instituciones educativas que se ubicaron en el más bajo índice fueron el Colegio Padre Rafael García Herreros, el Colegio Bicentenario y el Instituto Técnico Rafael García Herreros con un puntaje equivalente de 3,48, para las dos últimas instituciones educativas, no obstante es apreciable que también a nivel municipal el índice se ubicó en un promedio de 5,76 por encima de la MMA que en ese año se trazó en 5.24.

Asimismo, para el año 2017, el ISCE en secundaria se mantuvo constante, aunque no hubo una mejoría significativa comparable, de ello, se observó que las instituciones con mejor índice fueron el Colegio Oriental Nro. 26, el Colegio Santo Ángel, y el Instituto Técnico Mercedes Abrego y aquellas planteles educativos que no lograron superar el promedio respectivo anterior fueron el Instituto Técnico Buena Esperanza, Nuestra Señora de Belén y el Centro Educativo Agualasal con un puntaje inferior al 3,79. Por otro lado, se apreció que la MMA para el año 2017 trazada en 5,45, la entidad territorial descendió respecto al año 2016 y aunque superó la MMA con un puntaje de 5,75 no fue importante la diferencia en cuanto al año anterior.

Del año 2018, el ISCE en este nivel educativo obtuvo mejoras importantes en donde se visualiza que las mejores instituciones educativas fueron la Escuela Normal María Auxiliadora, el Instituto Técnico Mercedes Abrego y el Instituto Técnico Nacional de Comercio, con un índice superior a los 7,75 puntos respecto del año anterior. Ahora bien, las instituciones que no lograron obtener un buen resultado fueron el Colegio Eustorgio Colmenares Baptista, el Instituto Técnico Alejandro Gutiérrez y el Colegio Manuel Antonio Fernández de Novoa, los cuales se ubicaron por debajo del 3,97. Igualmente, a nivel municipal el promedio progresó ubicándose en 5,98 sobre la MMA que se trazó en 5,73. En relación al año 2019 tampoco se obtuvo resultado alguno que permitiera observar el desarrollo anual en cuanto al ISCE.

Media

En cuanto al año 2016, el nivel educativo media mejoró de manera importante principalmente en los colegios Instituto Técnico Nacional de Comercio, Nuestra Señora de Fátima y Colegio Oriental Nro. 26, los cuales se ubicaron con un promedio de 9,15; 8,03 y 7,93 respectivamente. Por su parte las tres instituciones educativas que reportaron el promedio más bajo fueron el Colegio Básico Camilo Daza, Instituto Técnico Jorge Gaitán Durán y la Institución Educativa Toledo Plata. No obstante, se aprecia que, a diferencia de secundaria, en media todas las instituciones mejoraron, ubicando a la entidad territorial certificada en un promedio de 6,08 sobre la MMA trazada en 5,74, siendo este año uno de los mejores en términos de eficiencia.

Para el año 2017, los resultados también fueron satisfactorios, en donde las instituciones educativas con mejor ISCE fueron el Instituto Técnico Mercedes Abrego, la Escuela Normal María Auxiliadora y el Colegio Sagrado Corazón de Jesús con un promedio superior al 8,17. Mientras que las instituciones que no lograron superar su promedio inmediatamente anterior fueron el Colegio Cristo Obrero, el Colegio Club de Leones y el Instituto Técnico Rafael García Herrerros los cuales descendieron a un promedio inferior a 4,12. a pesar de esto, el municipio logró mantener un buen nivel con un promedio de 6,53 superando la MMA trazada en 5,85.

Para el año 2018 se obtuvo un resultado importante, sin embargo, la entidad territorial descendió en su promedio anual y por ende en términos de desempeño, progreso y eficiencia no ha sido uno de sus mejores años. Las instituciones educativas que ocuparon los primeros lugares fueron el Instituto Técnico Nacional de Comercio, Nuestra Señora de Fátima y la Escuela Normal María Auxiliadora. Por su parte, los colegios Julio Pérez Ferrero, El Instituto Técnico Buena Esperanza y el Instituto Técnico Jorge Gaitán Durán, los cuales obtuvieron una baja en el promedio del año 2017, descendiendo a 4,00. Por otro lado, el municipio obtuvo un promedio anual de 6,18 sobre la MMA trazada en 6,00. Además, al igual que en los demás niveles educativos en el año 2019 no se encuentra reporte de promedio para el municipio de Cúcuta y sus instituciones educativas adscritas.

De acuerdo con el informe de gestión diseñado por la Alcaldía de San José de Cúcuta durante la vigencia 2016-2019 se observa que en general el porcentaje de instituciones educativas con alto índice en el ISCE en educación primaria fue importante, en relación con la meta de resultado alcanzada y propuesta, la cual se determinó en 40,6% y que, de las 22 instituciones educativas propuestas como meta, 16 lograron mejorar.

Conclusiones

Haciendo un análisis general de todo el tema objeto de estudio se observa que existen unos aspectos muy interesantes en relación con el desempeño laboral docente y su incidencia con el ISCE en el municipio de Cúcuta. En primer lugar, se evidenció que en el período comprendido entre 2016 a 2019, el desempeño laboral docente en Cúcuta fue principalmente sobresaliente, observado el análisis de la evaluación anual de desempeño docente. En vista de los parámetros desarrollados con el presente proyecto, los actores involucrados lograron definir con alto grado de acierto que el desempeño laboral sí incide en el ISCE de las Instituciones educativas. Sin embargo, analizadas las variables en relación con la política pública se vislumbró que no es muy común que los maestros concierten compromisos con los directivos docentes al inicio de año, esto impediría producir un buen resultado al término del período académico.

En relación con el desempeño docente y el ISCE se observó que las instituciones con mejor índice de desempeño no se ubican en los primeros lugares que posiciona el ISCE al año. Ejemplo de esto, se observa que en el año 2016, el Instituto Técnico Buena Esperanza con un puntaje superior al 98% en evaluación, en el ISCE en el nivel de primaria para los tres años analizados obtuvo un promedio de 4,30 y el promedio de ese año para el municipio fue de 5,75, lo que sin duda, deja observar que el desempeño laboral no incidió de manera importante en el ISCE, de hecho, en el nivel de secundaria y media también obtuvieron un puntaje inferior en comparación con instituciones como la Escuela Normal María Auxiliadora y el Instituto Técnico Mercedes Abrego. Del mismo modo en el año 2017, 2018 y 2019 los Colegios Francisco José de Caldas, Antonio Nariño y Colegio Oriental Nro. 26 con un excelente desempeño docente no obtuvieron mejorías considerables en el ISCE medido para estos mismos años, a excepción de la primera IE. que consiguió mejorar en su ISCE en el nivel media durante el año 2018.

En ese sentido, el funcionamiento de los sistemas de evaluación se ve seriamente ligado al

buen desempeño del ISCE en respuesta a lo que a lo largo del trienio se ha ejecutado en materia de calidad educativa y compromiso institucional por parte de las instituciones educativas bajo la capacitación y acompañamiento de la Secretaría de Educación Municipal de Cúcuta.

En relación con las condiciones actuales del ISCE se vislumbra que en las instituciones educativas de Cúcuta se requieren mejoras y más apoyo por parte del gobierno central y municipal, en primer lugar, porque es necesario que se dé cumplimiento al pago de los estímulos que la política pública ha establecido para los docentes ya que en algunas instituciones educativas referenciadas no ha sido posible efectivizar esta gestión. Asimismo, es importante que los proyectos institucionales puedan cumplir con las estrategias trazadas para el mejoramiento de la calidad educativa en cuanto al proceso enseñanza-aprendizaje que se ha venido implementando a lo largo de los años en el municipio de Cúcuta.

Por otro lado, se apreció a lo largo de la investigación que las estrategias para mejorar el ISCE en la ciudad de Cúcuta se encuentra directamente unido a los compromisos institucionales que las instituciones deben asumir en relación con los docentes y el alumnado en general. Asimismo a pesar de que no fue posible evaluar el estado del ISCE en el año 2019, las variables observadas a partir del año 2016 a 2018 permitieron demostrar que las instituciones con mejor ISCE en la ciudad de Cúcuta no necesariamente cuentan con un buen funcionamiento del sistema de evaluación, por lo que de manera directa, las deficiencias se presentan por la inobservancia de los compromisos institucionales y la ausencia de acompañamiento integral por parte de las autoridades en educación, igualmente, es apreciable que se requiere una mayor difusión y participación de todos los actores sociales en la búsqueda del mejoramiento del ISCE en el municipio, ya que es crucial que además los estudiantes, padres de familia y demás logren articular planes para dar continuidad y eficacia a esta política pública que con

el tiempo busca desarrollar una política de educación de calidad. Lo que, en definitiva, se pondera bajo el compromiso de la Secretaría de Educación Municipal de Cúcuta, en relación con los docentes de aula y docentes directivos, así como estudiantes y padres de familia.

Como recomendaciones se sugiere un espacio más abierto de concertaciones entre docentes directivos y docentes de aula, así como de las autoridades en materia de educación, que en el caso particular de Cúcuta le corresponde a la Secretaría de Educación Municipal tomar el control y, en especial, la difusión y ampliación del ISCE como una política pública característica en la región, con el propósito de buscar el mejoramiento continuo y acelerado en relación con los resultados obtenidos en los últimos años. Del mismo modo, se sugiere control y vigilancia en la ejecución y evolución del ISCE por parte del Ministerio de Educación Nacional en unión con la Secretaría de Educación Municipal de Cúcuta y demás actores involucrados.

Referencias

- Alcaldía de San José de Cúcuta. (20 de enero de 2020). Circular nro. 0013. *Evaluación Anual de Desempeño de Docentes y Directivos Docentes*. Cúcuta, Colombia.
- Ariza Pérez, K. P., & Peñaranda Armenta, E. E. (2019). Propuesta Integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa. (*Tesis de Grado*). Barranquilla: Universidad de la Costa C.U.C.
- Ariza, K., & Peñaranda, E. (2019). Propuesta Integral de gestión pedagógica como estrategia para el fortalecimiento del índice sintético de calidad educativa. (*Tesis de Grado*). Barranquilla: Universidad de la Costa C.U.C.
- Avendaño, W. (2016). Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta. *Investigación & Desarrollo, Revista Latinoamericana de ciencias*

- Sociales y Desarrollo Humano*, 329-354.
- Avendaño, W. (2016). Estudio de los factores de calidad educativa en diferentes instituciones educativas de Cúcuta. *Investigación & Desarrollo, Revista Latinoamericana de ciencias Sociales y Desarrollo Humano*, 329-354.
- Bautista, M. (2009). La profesionalización docente en Colombia. *Revista Colombiana de Sociología*, 111-131.
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Bogotá D.C.: Editorial Shalom.
- Cabarcas, D., & Contreras, Y. (2019). Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla. (*Trabajo de Grado*). Barranquilla: Universidad de la Costa.
- Cabarcas, D., & Contreras, Y. (2019). Evaluación del Desempeño Docente y su relación con las dimensiones del índice sintético de Calidad Educativa en instituciones públicas del Distrito de Barranquilla. (*Trabajo de Grado*). Barranquilla, Colombia: Universidad de la Costa.
- Cifuentes Cubillos, C. (2014). Impacto del Nuevo Estatuto de Profesionalización en la función docente en Colombia. Análisis de los dos estatutos vigentes: Decreto 2277 de 1979 y Decreto 1278 del 2002. *Revista Colombiana de Sociología*, 213-250.
- Comité Territorial de Capacitación Docente. (enero de 2015). Plan Territorial de Formación Permanente de Educadores. *Plan Territorial 2012-2015*. San José de Cúcuta, Colombia.
- Cuevas, L. (2015). ¿Cómo Evaluar el Desempeño Docente? *Investigación y formación pedagógica*, 24-35.
- Cuevas, L. (2015). ¿Cómo Evaluar el Desempeño Docente? *Investigación y formación pedagógica*, 24-35.
- De Zubiría, J. (18 de mayo de 2018). *La Evaluación Docente en Colombia frente a América Latina*. Obtenido de Magisterio.com.co: <https://www.magisterio.com.co/articulo/la-evaluacion-docente-en-colombia-frente-america-latina>
- Decreto 1278. (19 de junio de 2002). Presidencia de la República de Colombia. *Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 44.840, de 20 de junio de 2002.
- Decreto 2364. (22 de noviembre de 2012). Presidencia de la República. *Por medio del cual se reglamenta el artículo 7° de la Ley 527 de 1999, sobre la firma electrónica y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 48622 del 22 de noviembre de 2012.
- Decreto 501. (30 de marzo de 2016). Presidencia de la República. *Por el cual se adiciona el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación para reglamentar la Jornada Única en los establecimientos educativos oficiales y el Programa para la Implementación de la Jornada Única y el Mejoramiento de la Calidad de la Educa*. Bogotá, Colombia: Diario Oficial No. 49.829 de 30 de marzo de 2016.
- Decreto Ley 1278. (19 de junio de 2002). Presidencia de la República de Colombia. *Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 44.840, de 20 de junio de 2002.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (27 de febrero de 2020). Decreto 319. Bogotá D.C., Colombia: Diario oficial. año clv no. 51.240, febrero, 2020. pag. 77.
- Díaz Cano, F. (2019). La evaluación obligatoria

- del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* Vol. 9, nro. 18, 1-33.
- Díaz, F. (2019). La evaluación obligatoria del desempeño docente y su sentido para el profesorado de telesecundarias: entre el temor, control y sometimiento. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo* Vol. 9, nro. 18, 1-33.
- Dimaté Rodríguez, C., González Rodríguez, C. I., Rodríguez Rodríguez, R., Tapiero Celis, O., & Arcila Cossio, M. A. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Folios*, 83-95.
- Dimaté, C., González, C., Rodríguez, R., & Arcila, M. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Folios*, 83-95.
- Duitama, O. (2015). La Política Pública en Evaluación Docente, Revisión Documental 1994-2014. *Trabajo de Grado*. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Duitama, O. (2015). La Política Pública en Evaluación Docente, Revisión Documental 1994-2014. *Trabajo de Grado*. Bogotá, Colombia: Universidad Santo Tomás.
- Flórez López, J. R. (2016). La Política Pública en Educación en Colombia: gestión del personal docente y reformas educativas globales en el caso colombiano. *Academia & Derecho*, 309-332.
- Flórez, J. (2016). La Política Pública en Educación en Colombia: gestión del personal docente y reformas educativas globales en el caso colombiano. *Academia & Derecho*, 309-332.
- Flórez, J. (2016). La Política Pública en Educación en Colombia: gestión del personal docente y reformas educativas globales en el caso colombiano. *Academia & Derecho*, 309-332.
- García Carrillo, L. S. (2018). La Educación Física y la Formación Universitaria de sus profesionales y el índice sintético de calidad. *Expomotricidad* (págs. 489-495). Medellín, Antioquia: Universidad de Antioquia.
- García, S., Maldonado, D., Perry, G., Rodríguez, C., & Saavedra, J. (2014). Tras la excelencia docente: cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos. *Notas de Política. Uniandes. Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo*.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (6° ed.). Ciudad de México D.F., México: McGRAW-HILL/Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Jiménez Becerra, A. (2019). Políticas de formación docente en Colombia 1976-2018. *Historia Educación Colombiana*, 23(23), 69- 315.
- Ley 115. (08 de febrero de 1994). Congreso de Colombia. *por la cual se expide la Ley General de Educación*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 41.214 de 08 de febrero de 1994.
- Ley 1221. (16 de julio de 2008). Congreso de la República. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 47.052 del 16 de julio de 2008.
- Ley 527. (18 de agosto de 1999). Congreso de la República. *Por medio de la cual se define y reglamenta el acceso y uso de los mensajes de datos, del comercio electrónico y de las firmas digitales, y se establecen las entidades de certificación y se dictan otras disposiciones*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No. 43.673, de 21 de agosto de 1999.
- Ministerio de Educación Nacional. (13 de agosto

- de 2012). Directiva Ministerial nro. 24. *La evaluación del período de prueba docentes orientadores, directivos docentes y docentes que se rigen por el decreto ley 1278 de 2002*. Bogotá D.C., Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (febrero de 2012). Orientaciones y Protocolo para la Evaluación del Período de Prueba. *Orientaciones y Protocolo para la Evaluación del Período de Prueba de los Directivos Docentes y Docentes que se rigen por el Estatuto de Profesionalización Docente (Decreto Ley 1278 de 2002)*. Bogotá D.C., Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (01 de septiembre de 2015). *Decreto 1757*. Bogotá D.C., Colombia: Diario oficial. año cli. n. 49622. 01 septiembre, 2015. pag. 23.
- Ministerio de Educación Nacional. (2019). *Colombia Aprende*. Obtenido de Colombia Aprende-La red de conocimiento: <http://aprende.colombiaaprende.edu.co/es/siempre diae/86402>
- Presidencia de la República. (01 de junio de 2016). Decreto 915. *Por el cual se reglamenta el Decreto Ley 1278 de 2002 en materia de concursos de ingreso al sistema especial de carrera docente, se subroga un capítulo y se modifican otras disposiciones del Decreto 1075 de 2015-Único Reglamentario del Sector Educación*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial año CLI. N. 49891. 1, Junio, 2016. Pág. 19.
- Presidencia de la República de Colombia. (19 de junio de 2002). *Decreto Ley 1278*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial 44.840, de 20 de junio de 2002.
- Sánchez, M., & Corte, F. (2015). La evaluación a la docencia: algunas consecuencias para América Latina. *Revista Mexicana de Investigación Educativa vol.20 no.67*.
- Schulmeyer, A. (2002). Estado actual de la evaluación docente. *Maestros en América Latina*, 25-64.
- Secretaría de Educación de San José de Cúcuta. (febrero de 2019). Caracterización del Sector Educativo San José de Cúcuta. San José de Cúcuta, Colombia: Alcaldía de San José de Cúcuta.
- Secretaría de Educación de San José de Cúcuta. (2019). Planta Docente 2019. Cúcuta.
- Secretaría de Educación de San José de Cúcuta. (2019). Reporte Anual de Evaluación Docente. Cúcuta, Colombia.
- Tapiero, O., Dimaté, C., González, C., Rodríguez, R., & Arcila, M. (2017). La evaluación del desempeño docente. *Revista Folios- Segunda Época nro. 46*, 83-95.