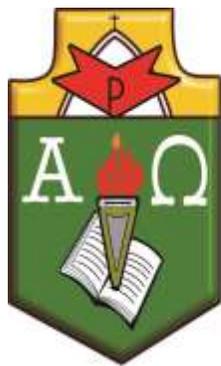


SIEE

*Sistema institucional de
evaluación de los estudiantes*

*Fundamentación Teórica y
Horizonte Institucional*



Instituto
Cristo Rey
Itagüí

*Líderes en Formación
Cristiana y Académica*

2020-2025

1. FUNDAMENTACION TEORICA.

En los colegios de la Arquidiócesis, la evaluación se comprende como un proceso de formación integral, de valoración e interlocución intersubjetiva, permanente y progresiva que atiende los diversos ritmos, los intereses y los estilos de aprendizaje, comprometiéndolo a los docentes en el desarrollo de un ejercicio permanente de actualización, diseño e implementación de evaluaciones innovadoras, analíticas, fundamentadas, contextualizadas que propician el desarrollo de procesos de pensamiento.

El enfoque de evaluación basado en desempeños es el pilar esencial que orienta esta propuesta de procesos de evaluación en los colegios de la Arquidiócesis de Medellín; está fundamentada en una comprensión de los desempeños que incluye cinco saberes:

- 1) Saber ser-sentir (competencias ciudadanas, guía 6 del Ministerio de Educación Nacional);
- 2) Saber saber
- 3) Saber pensar (competencias cognitivas, estándares del Ministerio de Educación Nacional);
- 4) Saber hacer
- 5) Saber innovar (competencias laborales, guía 21 del Ministerio de Educación Nacional).

1.1. Enfoque de evaluación por desempeños

En armonía con los planteamientos del Ministerio de Educación Nacional, la *evaluación por desempeños comprendida como enfoque* en los procesos de evaluación de los colegios de la Arquidiócesis de Medellín, compromete un conjunto de acciones organizadas y fundamentadas de acuerdo con las “mediaciones e interacciones pedagógicas entre el conocimiento científico y el conocimiento escolar, y con las mediaciones socioculturales y lingüísticas” (MEN, Sistema Nacional de Evaluación), con un compromiso meta cognitivo y didáctico que invita a directivos, docentes y estudiantes a consolidar una cultura de la evaluación por procesos.

La evaluación por desempeños no se centra solo en resultados; por el contrario, valora procesos, atiende a las particularidades de cada estudiante, valora “las actitudes y aptitudes del estudiante como respuesta al proceso educativo; es decir, las demostraciones de los conocimientos, habilidades, destrezas y valores desarrollados, como resultado del proceso educativo y su aplicación en la vida cotidiana” (MEN, s.f.).

En la interacción social, académica o laboral, los desempeños son los que evidencian la calidad profesional y ética de la persona. Según el MEN, *desempeñarse*, significa “cumplir con una responsabilidad, hacer aquello que uno está obligado a hacer”; “Ser hábil, diestro en un trabajo, oficio o profesión” (*Diccionario Ideológico de la lengua española*, 1998; citado en MEN, s.f. p. 9). El desempeño o la forma como se cumple con la responsabilidad en el trabajo involucra de manera interrelacionada las actitudes, los valores, los saberes y las habilidades que se encuentran interiorizados en cada persona e influyen en la manera como cada uno actúa en su contexto, afronta de manera efectiva sus retos cotidianos e incide en la calidad global de la tarea.

Puesto que las actitudes, los valores, los saberes y las habilidades no se transfieren, sino que se construyen, se asimilan y se desarrollan, cada persona puede proponerse el mejoramiento de su desempeño y el logro de niveles cada vez más altos. Este reto se convierte en el referente que orienta la construcción del mejor desempeño de la persona. (MEN, s.f. pp. 9-10).

Según Quintero y Orozco, autores de la investigación *El desempeño académico: una opción para la cualificación de las instituciones educativas*:

Las investigaciones realizadas en este campo de conocimiento permiten expresar que el desempeño académico depende tanto de la asimilación de conocimientos como de la manera de correlacionarlos y proyectarlos en la vida haciéndolos parte importante en ella y por lo tanto implica la valoración de los conocimientos como la posibilidad de actuar y ser en sus contextos de relación [...] el desempeño académico entendido como el conjunto de transformaciones que se dan en los estudiantes, no sólo en el aspecto cognoscitivo, sino también en las aptitudes, actitudes, competencias, ideales e intereses, a través del proceso enseñanza-aprendizaje que se evidencia en la manera como éstos se enfrentan en la cotidianidad a los retos que le impone su propia existencia y relación con los otros. (Quintero y Orozco, 2013, p. 101)

Además de las conclusiones de Quintero y Orozco, hay varias investigaciones que han demostrado que en el desempeño académico de los estudiantes influye directamente la preparación, el rendimiento y la actitud del profesorado, la administración de los recursos didácticos, las condiciones de la institución escolar, la organización de las instituciones educativas, lo que lo convierte en un fenómeno complejo. Asimismo, no se puede ignorar el aspecto ético que incluye expectativas económicas, lo cual hace necesario un tipo de rendimiento en función al modelo social vigente y en correspondencia con las exigencias que como ciudadano demandan los diferentes colectivos sociales. En consecuencia, *El enfoque de evaluación por desempeños* es el pilar que sostiene los procesos de evaluación en los colegios de la Arquidiócesis de Medellín.

1.2. Características de la evaluación

En armonía con la concepción de evaluación aquí socializada, las características de los procesos de evaluación en los colegios de la Arquidiócesis son: procesos de formación integral, valoración, interlocución intersubjetiva, permanente, progresiva, atender los diversos ritmos, intereses y estilos de aprendizaje, evaluaciones innovadoras, analíticas, fundamentadas, contextualizadas y evaluaciones que propician el desarrollo de procesos de pensamiento.

1.2.1. Proceso de formación integral: La experiencia de los actuales procesos de evaluación exigen un compromiso con la formación integral; es decir, esos viejos paradigmas en los cuales la evaluación se limitaba a verificar el aprendizaje quedaron atrás; por el contrario, hoy la evaluación está unida a una experiencia sensible de formación que conduce al aprendizaje significativo de saberes específicos como lo son: *el saber*, que abarca el acto de comprender en forma autónoma para que cuando el estudiante revise diversas definiciones sea capaz de realizar su propio ejercicio de conceptualización y exponga su propia definición, a diferencia de esas viejas prácticas en las que se obligaba al estudiante a memorizar en forma mecánica definiciones que no comprendía. Al hablar de proceso de formación integral, aprender a *pensar* se convierte en una exigencia cotidiana, al igual que aprender a hacer, a innovar y a ser una persona idónea que interioriza y vive los valores y los principios en su interacción cotidiana social y académica.

1.2.2. Valoración: Valorar es hacer énfasis en lo formativo antes que centrarse en la calificación vertical e inconsciente. No se evalúa con la intención de medir o solo para comprobar cuánto sabe el estudiante, aunque muchos lo siguen, ya que lo consideran como un componente; se evalúa en esencia para valorar procesos y resultados, atendiendo ritmos y estilos de aprendizaje, lo cual, sin duda, permite implementar planes de mejora.

- 1.2.3. *Interlocución intersubjetiva:*** La interlocución compromete al docente y al estudiante a realizar dinámicas cotidianas de diálogo amable y comprensivo, en el que se negocia y se acuerda a partir de escuchar propuestas argumentadas y pertinentes. Cuando se habla de intersubjetividad, se hace alusión a la interacción respetuosa y amable entre seres humanos. Recuérdese, no se evalúan cosas u objetos, se evalúan seres humanos que poseen sus propios intereses, gustos y ritmos de aprendizaje. Un ejemplo de interlocución intersubjetiva está relacionado con aquel caso en el cual el docente le anuncia a sus estudiantes que el próximo martes hay una prueba escrita, pero los estudiantes de inmediato le informan que ese día tienen dos pruebas, así que el docente les proponen cambiar la fecha para el viernes, los estudiantes llegan a un acuerdo con su docente y así aceptan la nueva fecha, con la convicción de interactuar en un contexto educativo donde prima el diálogo antes que la imposición.
- 1.2.4. *Permanente:*** Al hablar de proceso de evaluación se evita caer en evaluaciones aisladas u ocasionales. Se asegura una dinámica evaluativa constante en la cual el estudiante asume la responsabilidad de su formación, atendiendo, estudiando, consultando y profundizando en las diversas temáticas que se abordan cotidianamente. Cada docente valora la participación en clase, los compromisos o tareas, las pruebas escritas, orales e interactivas que están planificadas desde el principio del año que oportunamente se les da a conocer a los estudiantes.
- 1.2.5. *Progresiva:*** Es un proceso de evaluación evolutiva que consiste en complejizar poco a poco la evaluación; es decir, en febrero las primeras pruebas escritas, orales e interactivas son sencillas, en mayo aumenta la complejidad y se incluye lo visto en febrero, marzo, abril y mayo, a esta experiencia se le denomina evaluación progresiva.
- 1.2.6. *Atender los diversos ritmos, intereses y estilos de aprendizaje:*** En el artículo 3°, numeral 1°, del Decreto 1290 de 2009, por el cual se reglamenta la evaluación del aprendizaje y la promoción de los estudiantes de los niveles de educación básica y media, se da importancia a “Identificar las características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje del estudiante para valorar sus avances”, lo que hace posible un ambiente y clima de estudio significativo y agradable. Si en un grado se tiene matriculado a un estudiante con necesidades educativas especiales, entonces, el docente se compromete a crear un plan de estudio de inclusión; si hay un estudiante con algún talento excepcional, se le diseñarán y se le aplicarán guías, talleres y tareas para que él siga fortaleciendo aquello que se le facilita y le gusta. Los ámbitos educativos que frenaban los sueños y las fortalezas de los estudiantes hace rato desaparecieron.
- 1.2.7. *Evaluaciones innovadoras:*** Experimentar la innovación es mucho más sencillo de lo que se piensa, porque innovar no necesariamente es crear o proponer algo inexistente. La innovación tiene que ver con la capacidad de contextualizar un saber, el hacerle modificaciones, cambios o transformaciones; así que el compromiso con la implementación de evaluaciones innovadoras tiene que ver con atreverse a diseñar evaluaciones diferentes, que sean atractivas e inviten a pensar al estudiante.
- 1.2.8. *Evaluaciones analíticas:*** Un proceso de evaluación que se queda en el planteamiento de preguntas literales solo apuntaría a replicar seres humanos pasivos que identifican, definen, determinan, caracterizan, describen, resumen y redactan. En la actualidad, ya

no basta con tener información, ahora se necesita formar seres humanos capaces de administrar conocimiento, por lo tanto, se exige ser analíticos; es decir, comprender, interpretar, discriminar y clasificar información para ponerlas a dialogar y así, comprender los componentes que las hacen similares y los componentes que las hacen diferentes, lo que conlleva a desarrollar deducciones fundamentadas con afirmaciones de valor novedosas y argumentadas con evidencias.

1.2.9. Evaluaciones fundamentadas: Una evaluación fundamentada exige ser sustentada en resultados de investigación actualizados, en teorías, afirmaciones de valor, enfoques o modelos de evaluación vigentes, en la filosofía educativa institucional o en los diversos documentos institucionales. También, la fundamentación se hace con el análisis y la implementación de la propia experiencia pedagógica. Hacer seguimiento a las experiencias exitosas e, incluso, analizar las experiencias desafortunadas y comprender por qué no son pertinentes; su implementación es fundamentarse con la propia experiencia.

1.2.10. Evaluaciones contextualizadas: Intentar formar a una persona aislado de su contexto es dejarlo desheredado de su propia identidad cultural; de ahí la importancia que los procesos de evaluación tomen muy en serio el contexto local en el que se educa, en sintonía con el contexto nacional y global; por lo tanto, en todos los diseños de pruebas escritas, orales e interactivas es importante que se planteen preguntas específicas del contexto en el que se habita.

1.2.11. Evaluaciones que propician el desarrollo de procesos de pensamiento: Uno de los propósitos de la evaluación es desarrollar procesos de pensamiento, de lo contrario, no tiene ningún sentido la experiencia de la evaluación. Por lo tanto, un proceso de evaluación necesita formar en los seis saberes esenciales: *saber, saber pensar, saber hacer, saber innovar, saber ser y saber sentir*, lo que conlleva al dominio del pensamiento visual, conceptual, analógico, categorial, histórico, crítico, creativo y social.

1.3. Principios de la evaluación

En los colegios de la Arquidiócesis de Medellín, la cultura de la evaluación está interiorizada como un compromiso esencial; por lo tanto, todos los actores de la comunidad educativa: directivos, docentes, estudiantes, padres de familia, personal de servicios generales son conscientes de la importancia de la evaluación como una realidad natural y cotidiana. Con base en este compromiso se entiende que los principios de la evaluación incluyen a todos los miembros de la comunidad educativa. Los principios permiten asegurar el componente ético de los procesos de la evaluación, afirmando la coherencia y el fundamento entre lo que se promete, se planea y se implementa en la cotidianidad escolar. En los colegios de la Arquidiócesis de Medellín se toma como punto de partida los principios de la evaluación propuestos por el Ministerio de Educación Nacional para hacerlos realidad en todos los miembros de la comunidad educativa. Según el MEN, los principios que rigen la evaluación son: objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.

1.3.1. Objetividad: la evaluación cumple con el principio de objetividad cuando el proceso:

- Identifica diferentes fuentes (personales y documentales) para generar la información y las evidencias, sobre las cuales se basa el juicio de valor acerca del desempeño.
- Utiliza la contratación de información proveniente de diferentes fuentes para encontrar concordancias y resolver discrepancias.
- Prescinde de criterios subjetivos en las valorizaciones asignadas.
- Determina los procedimientos y las competencias de las instancias que participan en el proceso de evaluación.

1.3.2. Pertinencia: la evaluación cumple este principio cuando:

- Evalúa lo que debe evaluar de acuerdo con las funciones, las responsabilidades y las competencias del evaluado.
- Facilita una distribución razonable de las valorizaciones en diferentes posiciones que permite distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores.

1.3.3. Transparencia: la evaluación es transparente cuando:

- Hay un amplio conocimiento por parte de quien va a ser evaluado de los criterios, los instrumentos y los procedimientos de evaluación. Se acuerda y se establece aquello que se va a evaluar.
- Se basa en información cualitativa o cuantitativa, fiablemente soportada.

1.3.4. Participación: la evaluación cumple con este principio cuando:

- La relación entre el evaluado y el evaluador está abierta al diálogo y al consenso.
- El evaluado se involucra activamente en la planeación y la formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional.
- El evaluador está dispuesto a ayudar a los evaluados a pasar de una situación dada en los aspectos detectados, a otra de mejor desempeño.
- El evaluado mantiene una actitud de receptividad a las sugerencias y las experiencias enriquecedoras que le permitan iniciar los cambios que requiera.

1.3.5. Equidad: se cumple este principio cuando:

- El evaluador es justo con el evaluado, con la institución donde trabaja y la comunidad.
- El evaluado le asigna la valoración que cada uno se merece.
- Se aplican los mismos criterios de evaluación a un grupo de evaluados que se encuentran en las mismas condiciones (MEN, s.f. p. 12).

(Tomado del libro: **Procesos de evaluación en los colegios de la Arquidiócesis de Medellín**)

1.4. HORIZONTE INSTITUCIONAL.

1.4.1. Visión



Visión

Para el año 2025 el Instituto Cristo Rey de Itagüí, será **líder** en **humanismo cristiano**, en sus procesos de **enseñanza-aprendizaje**, **excelencia en su gestión**; identificado por el **uso pertinente de las tecnologías** y la **responsabilidad con el ambiente**, a través de las **relaciones humanas**, uso de **metodologías actuales** y del **talento humano**; a nivel municipal, departamental y nacional.



1.4.2. Misión.



Misión

El Instituto Cristo Rey brinda formación **humana, cristiana y académica** desde **Transición** hasta **Once**, mediante el **acompañamiento** a los **estudiantes** y sus **familias**, desde los **procesos de enseñanza-aprendizaje** según las exigencias del contexto, fortaleciendo las **habilidades y destrezas lectoras, investigativas y de pensamiento**, a través de **diseños curriculares de avanzada** que permitan el **crecimiento personal, espiritual y profesional**, contribuyendo al desarrollo de la sociedad.



1.4.3. Política de Calidad.



Política de Calidad

El Instituto Cristo Rey, en **clave de pastoral** y desde su **mejoramiento continuo**, **acompaña permanentemente** a los **estudiantes y sus familias** durante su **proceso formativo humano-cristiano**; permitiéndole una preparación académica que le garantice el **desarrollo de competencias básicas y generales** para asumir **liderazgos en su vida personal, profesional y laboral**. Contamos con el **personal idóneo y comprometido** en la **formación y crecimiento** que garantiza el **buen trato** en las **relaciones humanas**, el desarrollo de **procesos formativos, cognitivos y metacognitivos**, el cumplimiento de las **normas, requisitos** y expectativas de las **partes interesadas**.



1.4.4. Objetivos Estratégicos y de Calidad.



Objetivo de Calidad

Mejorar los **resultados** del **S.G.C.**, del **ISCE** y el **ingreso** a la **educación superior** de los estudiantes, fomentando en ellos, la capacidad de **pensar, leer, investigar** y **actuar**, en las diferentes disciplinas, para que **construyan** su proyecto **personal, profesional** y **laboral** como sujetos al servicio de la sociedad.

ME



Objetivo de Calidad

Incrementar la **satisfacción del cliente**, **brindando** a los estudiantes y sus familias un **servicio educativo de calidad humano cristiano**, a través de la **implementación del S.G.C.**

E
C

E
P



Objetivo de Calidad

Mejorar el **clima laboral**, gestionando un ambiente propicio basado en las **relaciones humano cristianas** con los **proveedores internos** y **externos**, **fomentando** el **sentido de pertenencia** y la **motivación del personal**.

G
R

LI

Objetivo de Calidad

Aumentar el desempeño del personal vinculado a la institución, capacitándolo en competencias básicas, específicas y generales.

C
P

LI

Objetivo de Calidad

Disminuir quejas y reclamos que permitan el mejoramiento continuo de nuestros procesos y servicios, mediante la evaluación, revisión y desarrollo del PEI, atendiendo necesidades y expectativas de las partes interesadas.

E
C

E
P

Objetivo de Calidad

Incrementar el excedente económico institucional, con la permanencia de los estudiantes y sus familias, la reducción de la deserción y el aumento de nuevos cupos.

ToDeBaE

Objetivos Estratégicos de calidad

- Mejorar el S,G,C, el ISCE y el ingreso a la Ed. Superior.
- Incrementar satisfacción cliente.
- Mejorar el clima laboral.
- Aumentar el desempeño del personal.
- Disminuir quejas y reclamos.
- Incrementar el excedente económico, disminuyendo la deserción y aumentando nuevos cupos.

1.4.5. Valores institucionales.

Valores institucionales

- **S**olidaridad.
- **E**spiritualidad
- **R**espeto.
- **R**esponsabilidad.

El hombre es la persona que posee el máximo de voluntad responsable de plenitud, pureza, comprensión y fuerza. En postulados modernos, “el hombre no es considerado ya un ser puramente racional, sino un complejo integrado por todas sus facultades... un ser inacabado que está llamado a hacerse continuamente y a transformar el mundo en un destino común con sus semejantes.

Para el Filósofo y Educador Fernando Savater: *“Nacemos humanos pero eso no basta: tenemos también que llegar a serlo... Los demás seres vivos nacen ya siendo lo que definitivamente son, lo que irremediablemente van a ser pase lo que pase, mientras que los humanos lo más que parece prudente decir es que nacemos para la humanidad. Nuestra humanidad biológica necesita una confirmación posterior, algo así como un segundo nacimiento en el que por medio de nuestro propio esfuerzo y de la relación con otros humanos se confirma definitivamente el primero. Hay que nacer para humano, pero solo llegamos plenamente a serlo cuando los demás nos contagian su humanidad a propósito y con nuestra complicidad. La condición humana es en parte espontaneidad natural pero también deliberación artificial: llegar a ser humano del todo – sea humano bueno o humano – es siempre un arte”.*

Partiendo de esta concepción, se desarrolla una educación **LIBERADORA** que quiere formar, ante todo, Hombres que sepan aprender a sentir y a hacer; que sean capaces de conservar su independencia y su libertad, una educación social de la juventud y la niñez.

(Tomado: Simposio permanente sobre la educación. Alfonso Borrero C. S.J.)

Hoy en día todos los diferentes modelos pedagógicos deben reconocer al ser humano como alguien singular, único e irreplicable (hasta que la clonación lo demuestre), un ser espiritual, con una inteligencia cognitiva, emocional y práctica, un ser con diversas dimensiones humanas y la obligación de todos los actores del proceso educativo, es desarrollar cada una de ellas. Como educadores y por tradición, somos responsables de la dimensión cognitiva de nuestros estudiantes; pero tenemos iguales responsabilidades en la formación de un individuo ético, que se indigne ante los atropellos, se sensibilice socialmente y se sienta responsable de su proyecto de vida individual y social. No se trata simplemente de transmitir conocimientos como lo concebía la escuela tradicional, sino de formar individuos más inteligentes a nivel cognitivo, afectivo y práctico. La primera dimensión está ligada con el pensamiento, que incluye el saber y el saber pensar, la segunda con el afecto, la sociabilidad y los sentimientos; y la última, con la praxis y la acción, aquí también es necesario hacer énfasis en el saber innovar y no quedarse solamente con el saber hacer, que puede limitarse a la acción mecánica y repetitiva que no permite ir más allá en la práctica de los conocimientos adquiridos, por lo tanto, es importante estar en función del “sujeto que piensa, siente y actúa”, como decía Wallon(1987).

En otras palabras es necesario que la escuela enseñe a pensar mejor, a amar mejor y a actuar mejor, dicho de otra forma hay que enseñar a desarrollar la inteligencia cognitiva, la inteligencia emocional y la inteligencia práctica.



En el libro “PROCESOS DE EVALUACIÓN EN LOS COLEGIOS DE LA ARQUIDIOCESIS DE MEDELLÍN”, en las páginas 51 a la 73 se explica cada una de las cinco dimensiones, de una manera muy clara y concreta.

Buscamos que un estudiante aprenda los conceptos básicos de cada una de las disciplinas del saber, que sepa comunicar los conocimientos adquiridos y comunicarse con el otro, que desarrolle cada una de las habilidades y competencias de las áreas y que se forme como persona valorando

todo el saber y la formación como SER; dicho de otra manera, **QUE APRENDE A APRENDER, QUE APRENDA A CONVIVIR, QUE APRENDE A HACER Y QUE APRENDA A SER**, que son los cuatro pilares básicos de la educación sugeridos por la UNESCO.



Todas las instituciones buscan a través de sus modelos pedagógicos formar integralmente a los estudiantes desde sus valores y principios que los rigen de acuerdo a su credo, a su religión a su visión de hombre y de mundo que tienen. Nosotros queremos formar a un hombre o mujer con las características y perfiles:

