

CERCA INTERNACIONAL 2009

CRITERIOS ESTABLECIDOS EN ESA III PARA LA CREACIÓN DE UNA “CULTURA DE LA EVALUACIÓN”

De acuerdo a la reflexión, discusión e investigación suscitada en la región, se han considerado pertinentes para la creación de una “Cultura de la evaluación”, los siguientes criterios:

- 1. Evaluar desde una visión integral de la persona**, la comunidad educativa está invitada a cultivar todas las dimensiones de la personalidad de los que participan de la evaluación, así como también a humanizar las estructuras y los procesos, según el proyecto de Dios. Desde esta perspectiva se ha de valorar la síntesis entre educación y evangelización y que todo proceso de renovación, tanto de personas, como de estructuras, pasa necesariamente por la experiencia cristiana. La evaluación, por tanto, toma en cuenta todos los elementos del accionar educativo, considera la persona al centro como núcleo dinamizador que motiva la acción en un ambiente salesiano.
- 2. Evaluar desde la comunidad educativa**, esto es, *desde una concepción de convergencia de intervenciones educativas que asegura, en espíritu de comunión, respuestas concretas a las necesidades de los jóvenes*. En este sentido el trabajo en red con otros miembros de la familia salesiana del entorno, y de la comunidad eclesial se constituye en una fuerza para dar con las opciones pertinentes que demanda el contexto. Este criterio también exige evaluar en contexto de comunicación y participación del (de lo) evaluado, trabajar en equipo, respeto al consenso y al disenso.
- 3. Partir de la auto evaluación de todos los que participan en el proceso educativo**, significa tener en cuenta que la reflexión de la praxis educativa individual y grupal en orden al mejoramiento de la calidad educativa constituye *una estrategia altamente significativa de renovación. La continua actualización profesional es indispensable para motivar permanentemente las razones del quehacer educativo, adquirir capacidades metodológicas, conocer a las alumnas y los alumnos, saber utilizar las nuevas tecnologías al servicio de la educación, saber organizar eficazmente el propio trabajo*. (Colombo, 1998)
- 4. Tener en cuenta el contexto**, da sentido a la evaluación en la medida que se toman en que se atiende a todos los elementos característicos que conforman cada comunidad educativo pastoral, porque cada comunidad construye un camino diferente a partir de su realidad. Su dinámica está influenciada por la cultura institucional, posee un currículo oculto, el liderazgo que predomine en ella puede ser determinante, las asociaciones y presencia de grupos facilitadores u obstaculizadores. El proceso de evaluación debe enmarcarse dentro de las políticas educativas propias de cada nación y en respeto de su marco jurídico.

- 5. Evaluar para transformar la realidad.** Desde esta perspectiva evaluamos a partir de una concepción positiva del mundo y de la historia, descubriendo la acción de Dios y la oportunidad para acercarnos a él. Evaluar para transformar la realidad supone hacer efectivos planes de mejora que no sólo incidan en los cambios internos de las obras, sino en el entorno circundante. Un proceso de evaluación es significativo cuando cumple con criterios de pertinencia, factibilidad, calidad, apertura y flexibilidad.

- 6. Partir de los diversos marcos operativos que pautan la misión educativo pastoral en cada uno de los grupos de la familia salesiana,** estos instrumentos se convierten en mediación histórica de la acción educativo-pastoral. En este criterio queda implícito, además, que se evalúa desde la óptica preventiva como criterio de acción, de juicio y de valoración. El proyecto educativo pastoral será siempre el punto de partida, el referente dinámico de la marcha de la comunidad educativa, el reflejo vivo de la misión, del compromiso social y comunitario, aquel que nos recuerda oportunamente el tipo de ser humano que queremos formar.

- 7. La evaluación al estilo salesiano se centra en criterios evangélicos y eclesiales,** porque considera que todo proceso de renovación, tanto personal como estructural tiene como objetivo final llevar a la persona humana al encuentro con Jesucristo. Esta motivación impregna la acción educativa salesiana de un alto sentido de trascendencia, dinamismo y calidad, porque supera las expectativas meramente humanas del trabajo. Los valores humanos y cristianos deben estar presentes en todos los compromisos asumidos y ser visibles en la dinámica cotidiana de la comunidad educativo-pastoral.

- 8. Sistemática del proceso de evaluación,** que es organización del proceso evaluativo y distribución adecuada de los recursos humanos con los que se cuenta. Cuando se tienen bien definidas las funciones, los roles y las estructuras organizativas, el proceso de evaluación se torna más claro y coherente.

- 9. El proceso de evaluar debe ser abierto y flexible,** que responda a las exigencias de los tiempos, a las nuevas teorías psicopedagógicas y demandas de los jóvenes. En este sentido la evaluación toma en cuenta también, las metodologías más adecuadas para la situación que se presente.

- 10. Atención a los procesos, más que a los resultados,** esto implica que se tenga en cuenta el proceso gradual de desarrollo de la persona, considerando el paso a paso de la experiencia humana. De igual modo la comprensión de que la búsqueda de la calidad y la significatividad institucional pasan, necesariamente por las personas, las cuales muchas veces se resisten al cambio o los impulsan.

TRABAJO 1: CUADRO DE CRITERIOS

Criterios y subcriterios de ESA III para la autoevaluación y evaluación institucional

EVALUACIÓN INSTITUCIONAL	
1. LIDERAZGO	
1.a	Estrategias para lograr los objetivos
1.b	Gestión de Personal
1.c	Planificación de los procesos
1.d	Utilización de los recursos
1.e	Satisfacción de los destinatarios y familias
1.f	Satisfacción de las personas (externas)
1.g	Impacto en la sociedad
1.h	Resultados (Producto)
2. ESTRATEGIAS	
2.a	Identidad compartida Familia Salesiana
2.b	Estilo Salesiano compartido
2.c	Participación de la CE en la elaboración de planes y proyectos
2.d	Participación de la CE en los órganos colegiados
2.e	Autoevaluación de procesos y resultados
3. GESTIÓN DE PERSONAL	
3.a	Asignación de responsabilidades (roles compartidos)
3.b	Planificación del Trabajo
3.c	Mecanismos de formación continua
3.d	Participación del personal en la toma de decisiones (gestión compartida)
3.e	Aprovechamiento del tiempo (Cultura del ahorro)
3.f	Clima de Trabajo
3.g	Instrumentos de comunicación
3.h	Posibilidad de un trabajo innovador
3.i	Autoevaluación
4. UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS	
4.a	Financieros: <ul style="list-style-type: none"> • Parámetros clave a corto y a largo plazo • Asignación de recursos • Gestión de riesgos • Gestión de proyectos para la sostenibilidad
4.b	Recursos de información: <ul style="list-style-type: none"> • Información adecuada de todos los miembros de la CE • Acceso eficaz a la información • Fiabilidad y transparencia de procesos
4.c	Proveedores y materiales: <ul style="list-style-type: none"> • Relación con organizaciones educativas del entorno • Selección, evaluación y políticas de contratación • Logística de consecución y suministro de materiales • Optimización de inventario • Disposición de materiales: impacto ecológico
4.d	Otros recursos: <ul style="list-style-type: none"> • Edificios, instalaciones

	<ul style="list-style-type: none"> • Tecnologías emergentes • Aplicación de tecnologías competitivas • Protección y explotación de innovaciones
5. PLANIFICACIÓN DE LOS PROCESOS	
5.a	Elaboración de los proyectos y las programaciones
5.b	Coherencia interna de todos los proyectos y planificaciones
5.c	Participación de la CE en los proyectos y programas institucionales
5.d	Gestión y misión al servicio de la comunidad
6. SATISFACCIÓN DE LOS DESTINATARIOS Y SUS FAMILIAS	
6.a	Percepción de las familias sobre la formación de los destinatarios
6.b	Percepción de los destinatarios sobre su propia formación
6.c	Colaboración de las familias en la solución de los problemas de la Obra
6.d	Incidencia de los clientes o usuarios en el funcionamiento de la institución
7. SATISFACCIÓN DE LAS PERSONAS	
7.a	Relación con los destinatarios
7.b	Relación con la CE y personas del entorno
7.c	Implicación de todos en un proyecto educativo común
7.d	Relaciones personales
7.e	Condiciones de trabajo de los empleados de la institución: <ul style="list-style-type: none"> • Ambiente • Comunicación • Perspectivas de avance • Relación con los directivos (líderes) • Evaluación del rendimiento • Reconocimiento • Formación y Evangelización • La identidad y sentido de pertenencia a la familia salesiana
8. IMPACTO EN LA SOCIEDAD	
8.a	Apertura (CE) al entorno
8.b	Misión (CE) en relación a las demandas del medio
8c.	Labor (CE) en el entorno social
8d	Autoevaluación
9. RESULTADOS	
9.a	En relación a la Misión, Visión institucional: <ul style="list-style-type: none"> • Concreción en valores del Proyecto institucional • Incidencia del proyecto institucional en la CE y personas del entorno • Resultados en el perfil de egresado de la institución
9.b	Organizativos: <ul style="list-style-type: none"> • Clima institucional y de trabajo • Eficacia de las reuniones donde se toman decisiones • Nivel de profesionalidad de los que laboran en la institución
9.c	Del servicio: <ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento de los servicios institucionales • Éxito de las actividades extra institucionales • Calidad de las relaciones personales de la CE con los usuarios
9.d	Financieros: <ul style="list-style-type: none"> • Eficacia en la aplicación del presupuesto • Relación con proveedores • Asignación de recursos • Mantenimiento de las instalaciones

10. Dimensión Vocacional

- a. Acompañamiento (proyecto de vida)**
- b. Identidad salesiana**
- c. Formación**
- d. Realización personal y profesional**
- e. Compromiso eclesial y Social**