

**CARACTERIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE Y LA  
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE COMO COMPONENTE ENRIQUECEDOR DE  
LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO. ESTUDIO EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE BÁSICA Y MEDIA DEL MUNICIPIO DE  
ROVIRA. TOLIMA**

**MARIA EUGENIA GUTIERREZ BARRIOS  
ELSA ROJAS BONILLA  
ALEXANDER URBANO SALAZAR**

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
IBAGUÉ – TOLIMA  
2012**

**CARACTERIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DOCENTE Y LA  
AUTOEVALUACIÓN DOCENTE COMO COMPONENTE ENRIQUECEDOR DE  
LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO. ESTUDIO EN LAS  
INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE BÁSICA Y MEDIA DEL MUNICIPIO DE  
ROVIRA. TOLIMA**

**MARIA EUGENIA GUTIERREZ BARRIOS  
ELSA ROJAS BONILLA  
ALEXANDER URBANO SALAZAR**

**Trabajo de grado como requisito para optar al Título de Magister en  
Educación**

**Directora  
LUZ STELLA GARCIA CARRILLO  
Mg. en Educación  
Mg. En Evaluación Escolar y Desarrollo Educativo Regional**

**UNIVERSIDAD DEL TOLIMA  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN  
IBAGUÉ – TOLIMA  
2012**



**FORMATO PARA SUSTENTACION  
TRABAJO DE GRADO  
MAESTRIA EN EDUCACION**



LÍNEA Educación Educativa

DIRECTOR: Luz Stella Garcia Carrillo

JURADO (S): \_\_\_\_\_

ESTUDIANTES: Alexander Urbano Solórzano  
Maria Eugenia Gutierrez  
Elsa Rojas Bonilla

DENOMINACIÓN TRABAJO DE GRADO Caracterización de la Calidad de la Atención y la Atención Precoz como componente investigaciones de la Evolución Anual de desarrollo. Estudios en los I.E. de Básico y Medio de Rosaralillo

CALIFICACIÓN: 4.0

APROBADO SI  NO

OBSERVACIÓN \_\_\_\_\_

FIRMA ESTUDIANTES: Alexander Urbano S.  
Elsa Rojas Bonilla

Luz Stella Garcia Carrillo FIRMA DIRECTOR  
FIRMA JURADO \_\_\_\_\_

CIUDAD Y FECHA: Ibagué, noviembre 2012

## **ADVERTENCIA**

La Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad del Tolima, el director, codirector y el jurado calificador, no son responsables de los conceptos ni de las ideas expuestas por los autores del presente trabajo.

Artículo 16, Acuerdo 032 de 1976 y Artículo 29, Acuerdo 064 de 1991, Consejo Académico de la Universidad del Tolima.

## DEDICATORIA

***La autoevaluación docente le permite al profesor rehusarse a ser un técnico en el aula.***

**Los autores**

Dedicamos esta investigación a todos los maestros y maestras que creen que con su trabajo y su reflexión pueden contribuir a construir un nuevo país justo, libre y solidario.

A Dios, por darnos un espíritu inconforme, guiarnos y permitirnos consolidar nuestros propósitos en este mundo.

A los estudiantes que han sido nuestros mejores maestros.

A nuestras familias por comprender y apoyar nuestra ausencia durante este maravilloso tiempo de aprendizaje.

En fin a todos los que con sus esfuerzos, paciencia y apoyo hicieron posible la alegría de este triunfo.

**María Eugenia Gutiérrez Barrios**

A mis hijos: Kevin, Sergio y Sebastián González Gutiérrez  
A mis padres: Carlota y Julio César  
A mis hermanos: Julio Cesar, Olga Lucia y Nelson Enrique

**Elsa Rojas Bonilla**

A mis padres: Rosa Inés y Antonio (Q.E.P.D)  
A mis hermanos: Delio y Álvaro

**Alexander Urbano Salazar**

A mis padres: Rosalina y Manuel (Q.E.P.D)  
A Lidia Moreno Triviño  
A mi abuela Carmen  
A mis hermanos

## AGRADECIMIENTOS

*La educación no es sólo una manera de ganarse la vida,  
es ante todo, una forma de ganar la vida  
de los otros.*

*Miguel Ángel Santos Guerra*

Agradecemos a la Universidad del Tolima, a los docentes, Jorge Jairo Posada, Marco Raúl Mejía, Luis Alberto Malagón Plata y demás educadores que hicieron parte de nuestra formación en cada uno de los niveles académicos de la Maestría y en especial a nuestra amiga, maestra y asesora de Trabajo de Grado, **Luz Stella García Carrillo** por sus valiosas enseñanzas que permitieron aproximarnos a una propuesta alternativa de la evaluación. También por su paciencia, su amor y su compromiso para con la educación mostrándonos que otro tipo de país si es posible.

Además, agradecemos a nuestros compañeros docentes que enriquecieron esta investigación con sus conocimientos y aportes; también a nuestros estudiantes que son la razón de ser de esta bella profesión.

## RESUMEN

El trabajo de investigación: Caracterización de la Evaluación Anual de Desempeño Docente y la Autoevaluación Docente como Componente Enriquecedor de la Evaluación de Desempeño. Estudio en las Instituciones Educativas de Básica y Media del Municipio de Rovira. Tolima pretende hacer evidente las falencias de la Evaluación Anual de Desempeño Docente, para luego proponer la Autoevaluación Docente, como una posibilidad de mejora tanto de la evaluación de desempeño aplicada a los docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, como del desarrollo personal y profesional de los docentes y la calidad de la educación. Para tal fin, se identificó la problemática educativa a nivel internacional y nacional; encontrando que una de las dificultades, generalizada, está relacionada con las prácticas aplicadas para evaluar a los docentes; luego, se abordó la realidad evaluativa docente en Colombia, y se escogieron las siguientes categorías tanto para la evaluación como para la autoevaluación: Concepto de Evaluación docente, Finalidad de la Evaluación Docente, Técnicas de Evaluación docente, Instrumentos de Evaluación Docente y Procedimientos operativos. Estas categorías se agruparon en dos tablas y se analizaron teniendo en cuenta la Ley 115/94, Decreto ley 1278 de 2002 y Guía 31-Guía metodológica evaluación anual de desempeño laboral.

Los referentes teóricos que guiaron el estudio abarcan postulados de autores como: Miguel Ángel Santos Guerra, Ángel Díaz Barriga, Gimeno Sacristán, Juan Manuel Álvarez Méndez, Libia Stella Niño Zafra, Francisco Díaz Alcaraz, Luz Stella García Carrillo, Daniel Lozano Flórez, Héctor Valdés Veloz, Alejandro Canales, Carmen Rosa Coloma Manrique e Ignacio Abdón Montenegro Aldana, entre otros. También, enriqueció la reflexión, la técnica denominada grupos focales realizada con algunos docentes del municipio de Rovira adscritos al Decreto Ley 1278 de 2002.

Producto de la reflexión se proponen algunos lineamientos y orientaciones para implementar la autoevaluación docente como una actividad paralela a la evaluación anual de desempeño docente. Sin embargo, si no se garantizan las transformaciones necesarias para que estos planteamientos se asuman e incorporen responsablemente, la autoevaluación docente seguirá siendo una práctica o anhelo individual que no impactará realmente la calidad de la educación, como lo expresan Díaz Alcaraz y otros (2010) “En suma, la autoevaluación de la práctica docente debe estar al servicio de la mejora del sistema educativo y actuar como un factor catalizador del cambio y la innovación”

**Palabras claves:** Evaluación educativa, desempeño docente, autoevaluación, autoevaluación docente y evaluación anual de desempeño docente.

## ABSTRACT

The research paper: Characterization of Annual Performance Assessment Teaching and Teacher Self as enriching component of the Performance Evaluation. In Educational Institutions Study of Basic and Secondary in Rovira Township. Tolima, aims to make evident the shortcomings of the Annual Evaluation of Teaching performance, and then propose the self-teaching, as a way to improving both performance evaluation applied to teachers governed by Decree Law 1278 of 2002, as the personal and professional development of teachers and quality of education. To this end, we identified some educational issues internationally and nationally, it was found that one of the difficulties, generalized, is related to the practices used to evaluate teachers, then, is actually considered the evaluative teacher in Colombia, and chose the following categories for the evaluation and for the self: Teacher evaluation concept, purpose of teacher evaluation, teacher evaluation techniques, teacher evaluation instruments and operating procedures. These categories were grouped into two tables and analyzed taking into account the Law 115/94, Decree Law 1278 of 2002 and Methodological Guide 31; Methodological Guide annual work performance evaluation.

The theoretical framework that guides this study postulates include authors such as Miguel Angel Santos Guerra, Angel Diaz Barriga, Gimeno Sacristan, Juan Manuel Alvarez Mendez, Libia Stella Niño Zafra, Francisco Alcaraz Díaz and others, Luz Stella García Carrillo, Daniel Lozano Florez, Héctor Veloz Valdés, Alejandro Canales, Carmen Rosa and Ignacio Coloma Manrique, Abdon Montenegro Aldana, among others. Also, enriched reflection, a technique called Focus Groups conducted with some Rovira Township teachers assigned to Legislative Decree 1278 of 2002.

Product of the reflection suggests some guidelines and suggestions for implementing the self-teaching as a parallel event to the annual assessment of teacher performance. However, if no changes are needed to ensure that these approaches assume and incorporate responsibly, teacher self-evaluation will remain a practice or individual yearning not really impact the quality of education, as expressed Alcaraz Diaz and others (2010) "in short, self-assessment of teaching practice should support the improvement of the education system and act as a catalyst for change and innovation".

**Key words:** Evaluation educational, performance teacher, self, self teacher, and evaluation annual performance teacher.



## CONTENIDO

	Pág.
<b>INTRODUCCIÓN</b>	12
<b>1. JUSTIFICACIÓN</b>	13
<b>2. PROBLEMA</b>	15
2.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA	15
2.1.1 Barreras familiares.	16
2.1.2 Barreras nacionales	16
2.1.3 Barreras internacionales	16
2.2 LA EVALUACIÓN, UN PROBLEMA EDUCATIVO EN COLOMBIA	19
2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	23
2.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	25
<b>3. OBJETIVOS</b>	26
3.1 OBJETIVO GENERAL	26
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	26
<b>4. ANTECEDENTES</b>	27
<b>5. REFERENTES TEÓRICOS</b>	30
5.1 LA EVALUACIÓN EDUCATIVA	30
5.2 LA EVALUACIÓN DOCENTE	32
5.3 EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE	33
5.4 LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE	47
5.4.1 La reflexión docente base de la autoevaluación docente	50
5.4.2 De qué autoevaluación docente hablamos.	52
5.4.3 Bondades de la autoevaluación docente.	54
<b>6. METODOLOGÍA</b>	59
6.1 ENFOQUE Y MÉTODO	59
6.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	59
6.2.1 Análisis documental.	59
6.2.2 Grupos Focales.	60
6.3 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS	61

	<b>Pág.</b>
<b>7. SISTEMATIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN, RESULTADOS</b>	63
7.1 SISTEMATIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL, RESULTADOS.	63
7.2 ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE Y LA AUTOEVALUACIÓN	64
7.3 SISTEMATIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN O GRUPO FOCAL, RESULTADOS	96
<b>8. LINEAMIENTOS Y ORIENTACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE EN LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE.</b>	111
<b>9. CONCLUSIONES</b>	115
<b>REFERENCIAS</b>	119

## LISTA DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Conceptualización de categorías de análisis	61
<b>Tabla 2.</b> Análisis documental de Evaluación Docente	64
<b>Tabla 3.</b> Análisis documental de la autoevaluación Docente	86

## INTRODUCCIÓN

En este estudio se presentan algunos lineamientos que permiten caracterizar la Evaluación Anual de Desempeño Docente en las instituciones educativas de básica y media del municipio de Rovira, Tolima para proponer la autoevaluación docente como componente enriquecedor de esta modalidad de evaluación y que a su vez, permite mejorar la práctica profesional y personal de los educadores y aportar a la calidad de la educación. Por lo anterior, esta investigación, pretende hacer eco en el Estado colombiano, los directivos docentes y los maestros; estos últimos, los directamente implicados y responsables de la construcción de una nueva manera de entender, proponer y desarrollar la evaluación y autoevaluación docente.

Para definir el problema, se hizo un análisis, de la situación de algunos docentes del municipio de Rovira, nombrados mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, quienes anualmente presentan la evaluación de desempeño docente. Posteriormente, producto de la reflexión, se reconoce que este tipo de evaluación, no incorpora procesos de autoevaluación docente, por tal razón, se propone agregar la autoevaluación docente a la evaluación anual de desempeño como recurso válido para reflexionar, mejorar las prácticas pedagógicas y para plantear una cultura alternativa de la evaluación y autoevaluación docente.

De otro lado, para sustentar teóricamente la investigación, se estudiaron las siguientes categorías de análisis: La evaluación docente, la finalidad de la evaluación docente, las técnicas e instrumentos de evaluación docente, así como los procedimientos operativos (para desarrollar la evaluación anual de desempeño docente), la autoevaluación docente, la finalidad de la autoevaluación docente, las técnicas e instrumentos de autoevaluación docente y los procedimientos operativos.

Con base en dichas categorías, se estructuró la investigación, para lo cual se retomaron postulados de varios autores como: Héctor Valdez, Gimeno Sacristán, Juan Manuel Álvarez, Libia Stella Niño Zafra, Miguel Ángel Santos Guerra, Luz Stella García Carrillo, entre otros, quienes analizan la evaluación docente, desde diversas perspectivas, con sus tensiones y modalidades. También, se retomaron ideas de Francisco Díaz Alcaraz y otros, quienes plantean la necesidad de incorporar la autoevaluación docente a las prácticas pedagógicas de los maestros.

Se espera que el conocimiento resultante de esta investigación sirva para que el docente crea que otro tipo de educación y evaluación es posible.

## 1. JUSTIFICACIÓN

La evaluación es un tema de actualidad que requiere atención ante la intención desmesurada de querer medir todo los procesos que se llevan a cabo dentro de la escuela. Sin embargo, es necesario, que más que querer evaluar por evaluar se reflexione sobre la finalidad e intereses que se movilizan en ella. Hoy por hoy, emergen desde la evaluación una serie de tensiones que la caracterizan y la han convertido en un campo de estudio.

Para empezar, la evaluación se incorporó en todas los ámbitos de la sociedad, puesto que se necesitaba emitir un juicio valorativo sobre los rendimientos y el alcance de objetivos relacionados con la pertinencia y calidad de los procesos desarrollados por los individuos dentro de una organización. Así, esta cultura se emplea en el contexto educativo para medir, valorar, examinar los aprendizajes de los estudiantes con relación a un Currículum. Desde esta perspectiva la evaluación es vista como una actividad necesaria dentro de toda estructura pues aporta información valiosa para su intervención, adaptación, legitimación o mejora.

En la actualidad y debido a la implementación de pruebas masivas internas y externas tanto para estudiantes, instituciones, programas; que buscan medir los rendimientos, pertinencia, logros, desempeños, entre otros. Estas funciones que se le asignan a la evaluación educativa son asociadas al adjetivo calidad que se le apropió y se le incorporó a la educación en el afán de justificar el gasto-inversión- del Estado en este renglón público. En el marco de esta carrera veloz por los resultados, por la precisión y la calidad de los procesos educativos, surge la evaluación de desempeño docente.

Mediante la ejecución de este tipo de evaluación, el docente entra en una zozobra puesto que hasta hace algunos años el docente era el depositario de una confianza que le había otorgado la sociedad para liderar los procesos de transformación en la sociedad misma; y al ver “cuestionada” esta confianza, el docente y su profesión se sienten en peligro.

Sin embargo, la evaluación de desempeño docente indistintamente de sus funciones e intereses debería interiorizarse, asumirse responsablemente y ser vista como principio de mejora, pues permite caracterizar el buen desempeño docente mediante la renovación de conocimientos, la práctica de comportamientos y actitudes propios del buen maestro; también a través de ella el profesional docente podrá desarrollarse plenamente, perfeccionarse y favorecerse a nivel personal y pedagógico.

Al igual que la evaluación anual de desempeño docente, en Colombia, la autoevaluación docente está envuelta en un halo de incertidumbre y aunque son

múltiples las razones de este supuesto, cabe dilucidar algunos aspectos que podrían ayudar a cambiar ésta idea común. En primer lugar, la autoevaluación docente debe ser vista como una oportunidad de mejora; en segundo lugar, la autoevaluación docente permite replantear y reconstruir las prácticas pedagógicas, en tercer lugar, la autoevaluación docente, posibilita la reflexión en torno al fenómeno educativo, enriquecerlo, cuestionarlo y renovarlo; por último la autoevaluación le ayuda al docente a tomar una postura ética frente a su rol de maestro.

Bajo esta perspectiva se inscribe el presente trabajo de investigación que plantea la carencia dentro de la evaluación anual de desempeño docente, de procesos de autoevaluación que contribuyan a mejorar de manera efectiva las prácticas pedagógicas, ampliar las posibilidades de desarrollo profesional y personal, mejorar la calidad de la educación y establecer una cultura de autoevaluación.

Los aportes conceptuales que aquí se plantean permitirán a los docentes, ser capaces de realizar procesos auto evaluativos aplicables a su actividad pedagógica, que tengan en cuenta, la organización de su trabajo, la forma como interactúa con los estudiantes, la valoración que hace del aprendizaje de los educandos, su entusiasmo por la labor docente y muchos otros aspectos que conlleven a mejorar la práctica profesional de los docentes del municipio de Rovira y por ende aportar de manera consciente, a mejorar la calidad de la educación en el departamento del Tolima y por ende en Colombia.

Es decir, mediante la presente investigación, se pretende que el docente se perciba como evaluador de su propia práctica, (auto evaluador) que le permita lograr cambios significativos en su accionar. Teniendo en cuenta que desde las políticas públicas, del Ministerio de Educación Nacional, aunque se habla de la calidad de la educación, no se plantea dentro de la evaluación anual de desempeño docente, ni conceptos ni fines acerca de la autoevaluación docente que permita establecer un proceso mediante el cual el docente realice transformaciones en su quehacer que visualice una cultura de la autoevaluación. La investigación es viable pues se cuenta con los recursos humanos, físicos y económicos necesarios para su ejecución.

## 2. PROBLEMA

### 2.1 CONTEXTUALIZACIÓN DEL PROBLEMA

Al ser entendida la educación como una actividad compleja que se ocupa en un sentido amplio de la cultura y la sociedad, constantemente se ve afectada por muchas transformaciones socioculturales que la restringen entre ellas la deserción, formación de los docentes, evaluación, cobertura, calidad y otros. Estas, son algunas de las cuestiones que deben solucionar los gobernantes de varios países latinoamericanos y especialmente los dirigentes Colombianos. En palabras de Gadotti, (2012) hay una crisis de la civilización, y la educación hace parte de esa crisis. Porque el modelo educativo que empezó con la creación de la escuela pública y los sistemas educativos era un modelo de principios del capitalismo. Esto no es malo, porque la educación tiene que cambiar.

Cuando yo digo que es necesaria una educación para otro mundo posible significa que la educación es parte del problema y es parte de la solución. Es parte del problema porque los valores que normalmente se enseñan son predatorios, forman parte de una época en que no había ninguna sensibilidad con el medio ambiente. Debe cambiar para que tenga una relación más sencilla con la Tierra. La idea de la sostenibilidad es un elemento clave para la reforma de los sistemas educativos.

Uno de los grandes problemas, a pesar de los amplios esfuerzos de trabajo en relación a la educación a nivel mundial, por parte de una gran cantidad de académicos es la falta de acceso a la educación. Actualmente, un gran número de niños y niñas no se han insertado dentro de los procesos educativos, especialmente de los países en vías de desarrollo, varios niños y niñas de todo el mundo reciben una educación poco ajustada a sus necesidades, que no les brinda posibilidades de desarrollo para una vida futura ni preparación para incorporarse a la sociedad.

A pesar de los compromisos asumidos por la comunidad internacional para trabajar por la educación básica universal, la situación actual es que 125 millones de niños y niñas no van a la escuela; 150 millones de niños y niñas la abandonan antes de haber aprendido a leer y escribir; 872 millones de adultos son analfabetos. Además, millones de niños y niñas de todo el mundo reciben una educación deficiente, que no se adapta a sus necesidades y no les proporciona las capacidades ni los conocimientos básicos para la vida adulta. Esta situación se concentra en los países en vías de desarrollo, sobre todo en África subsahariana, y afecta de manera especialmente aguda a los colectivos más vulnerables: las niñas, las

minorías étnicas y los habitantes de las zonas rurales. (Seminario Internacional, s.f. p. 1)

Además, son muchas las razones a considerar como causas de la problemática educativa a nivel mundial, pero estas dependen en gran medida de los contextos en que se manifiestan, como se plantea en el texto anteriormente citado: Las razones de esta problemática varían dependiendo de los países y las familias, pero se pueden identificar unas constantes:

2.1.1 Barreras familiares. A pesar de que la educación básica debe ser en teoría gratuita, la realidad es que muchas familias no pueden asumir su costo. Además, que los hijos vayan a la escuela supone que deje de lado otras actividades, como ayudar en casa o trabajar. Esa disponibilidad para colaborar en casa se reduce cuanto más lejos está la escuela del lugar de residencia, por lo que menor es la probabilidad de asistencia a clase del niño.

2.1.2 Barreras nacionales. Muchos países atraviesan una situación económica muy difícil y obtienen muy pocos ingresos. El lento ritmo de crecimiento y la deuda externa tienen consecuencias nefastas sobre la inversión pública en servicios educativos básicos. Por otro lado, la ausencia de paz y estabilidad también tiene un coste incalculable, en este sentido. Dos millones de niños y niñas han muerto en distintas guerras durante la última década, mientras que otros cuatro millones y medio han quedado incapacitados. Muchos menores son reclutados como soldados y los servicios educativos son, a menudo, objetivos de guerra.

2.1.3 Barreras internacionales. En los últimos años, los presupuestos de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) de los países industrializados se han reducido. Si en 1990 la AOD representaba el 0,33% del PIB, en 1997 bajó hasta el 0,22%. El volumen de la ayuda es escaso y además su distribución también incumple los compromisos asumidos. Se calcula que menos del 2% de la ayuda bilateral al desarrollo se destina a educación básica. Muchos países pobres destinan más fondos al pago de la deuda externa acumulada con los países ricos, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM) que a educación.

Por otro lado parece que el nivel de calidad de educación, tiene relación con el nivel de calidad de vida de la población y esta a su vez está asociada al ejercicio de la ciudadanía y al respeto a los derechos humanos, implicando esto, el acceso al empleo. La falta de equilibrio en los sistemas educativos refleja inestabilidades sociales y económicas que caracteriza la actual sociedad. En este sentido, algunos estudios revelan que, en el contexto mundial, América Latina se presenta como la región menos equitativa en términos de acceso en lo relacionado a la actividad laboral.



Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, se hace necesario definir cómo los sistemas educativos deben ayudar efectivamente a la superación de la inequidad social, y a una formación que contribuya a insertar al educando de una forma más rápida al sector productivo.

Muchos de los recursos financieros asignados para educación pública son pocos para hacer frente a las dificultades educativas de la población.

Varios de estos problemas se observan en todo el mundo debido a la inserción de la economía en el mercado mundial que ha venido generando nuevas exigencias laborales que requieren el desarrollo de nuevas competencias educativas, que permitan facilitar la participación ciudadana en las decisiones que tengan que ver con su cotidianidad. Como lo plantea Gaviria, (1997) en la Instalación del seminario "Educación en las Américas", como representante de la OEA: muchos países de la región están haciendo renovados esfuerzos para evaluar el desempeño de sus sistemas educativos. En algunos países, dichos esfuerzos son locales y focalizados; en otros, cubren la totalidad del sistema educativo. Crece el número de países que presentan nuevas experiencias de reforma educativa a nivel local o nacional. Las innovaciones y reformas en curso se refieren primordialmente al papel central de la escuela y la calidad del ambiente escolar; al proceso de aprendizaje y su evaluación; y a la calidad de la función docente y la gestión educativa. Sus objetivos generales se centran en el mejoramiento de la eficiencia, la equidad y la calidad educativa.

En resumen, son muchos los problemas educativos que se han hecho evidentes ante las profundas transformaciones que de manera acelerada, en los últimos años ha sufrido la sociedad y por ende la educación. Colombia no es la excepción, cuando se plantean problemas relacionados con la educación, La Constitución Política de 1991 y la Ley General de Educación – ley 115 de 1994 – han determinado políticas educativas en función del ideal de ciudadano, de la posibilidades de ejercer una buena democracia, todas estas leyes y la política administrativa colombiana consagran el derecho a acceder a una educación de buena calidad, y que asegure a todos un desarrollo personal y colectivo en beneficio de toda la sociedad.

De igual manera en la sociedad colombiana coexisten inquietudes importantes en torno a la función de la educación, que tienen que ver con la estructura cultural, social, Política y económica.

En primer lugar, el reconocimiento de la educación como elemento fundamental para abordar el siglo XXI, caracterizado por las sociedades del conocimiento, de la información, y el nuevo contexto de la "aldea global". Esto significa que el elemento esencial de transformación o de construcción de sociedad debe estar centrado en el conocimiento, y por ende en la educación.

En segundo lugar, el reconocimiento de la educación como factor de convivencia, paz, tolerancia y participación ciudadana.

En tercer lugar, la educación como elemento para enfrentar los nuevos retos de la sociedad del conocimiento, lo que implica que el sistema educativo debe responder a una doble exigencia: por una parte, lograr que la escuela sea efectivamente universal y educadora, y por la otra, prepararse para la inserción en la "aldea global", sobre la base de insumos como la información y el desarrollo del talento creador.

En síntesis, se hace necesario trascender el dilema tradicional de calidad o cobertura, hacia la nueva visión de educación universal de calidad, sobre el tema se han identificado los siguientes aspectos, como los más críticos para mejorar, la calidad de la educación básica y media en el país: (a) Mejorar la enseñanza para asegurar simultáneamente cobertura y calidad; (b) Poner en práctica nuevos modelos de gestión que permitan una mayor autonomía escolar; (c) Capacitación de docentes en áreas estratégicas ligadas a la enseñanza del lenguaje, las matemáticas y temas como la resolución de conflictos; (d) Desarrollo de material educativo que refleje los nuevos requerimientos de la educación orientada a desarrollar creatividad y una capacidad para aprender a aprender; (e) Mejoramiento de la enseñanza de las ciencias; y (f) Educación en valores y educación para la paz. (Ministerio de Educación Nacional, 2001, p. 36)

Por lo anterior se hace necesario crear las condiciones para que Colombia en el presente siglo pueda superar todas las dificultades que actualmente presenta en el campo educativo, Además de lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional debe respaldar la transformación de las metodologías de enseñanza, formar a los docentes en pro de la elaboración de planes de estudio e implantar un nuevo enfoque de la evaluación.

En cuanto al ámbito regional, La Secretaria de Educación y Cultura del Tolima (SEDTOLIMA) también identificó varios inconvenientes en al ámbito educativo.

En el proceso de construcción de la bitácora 2020 entre más de un centenar de situaciones problemáticas, las que a continuación se destacan en cada una de las políticas sectoriales, nacionales, con aplicación al contexto departamental.

- Los problemas en calidad. Falta de política educativa, Politiquería, Carencia de un modelo pedagógico, Insuficiente capacitación en pruebas externas (ICFES - SABER), Formación profesional y servicio docente divergente, Inestabilidad del

cuerpo docente, débil articulación con instituciones de educación superior, Falta de identidad y pertinencia del docente con su función social, Crisis ética en el cuerpo docente, Cuestionables criterios de evaluación del proceso de enseñanza aprendizaje.

- Problemas en cobertura. Crisis socio- económica de las familias, difícil accesibilidad de niños y niñas de área rural a la escuela, impacto del conflicto interno armado, poco impacto de políticas de promoción y retención escolar, bajas tasas de escolaridad en preescolar básica secundaria y media, la inadecuada distribución de la planta docente, deficiencia política de bienestar estudiantil, Carencia de planta docente en áreas rurales críticas
- Problemas en eficiencia. Ausencia de políticas integrales de planeación del sector, controles deficientes de evaluación curricular, déficit de estructura instalada, PEI no pertinente, desorden en la organización de la planta docente, desorganización administrativa, poca capacidad de gestión en las instituciones educativas, falta de sentido de pertenencia y compromiso con la institución.

Para enfrentar esos problemas se acogen los 10 retos que el plan decenal de educación 2007-2016 plantea para la educación Colombiana. (Gobernación del Tolima, 2008, p. 22)

## 2.2 LA EVALUACIÓN, UN PROBLEMA EDUCATIVO EN COLOMBIA.

El concepto evaluación para algunos teóricos aparece en el siglo XIX el cual viene acompañado del proceso de industrialización producido en Estados Unidos. En este marco se incorporan términos a la educación tales como diseño curricular, objetivos de aprendizaje y evaluación educativa y otros. En palabras de Tenbrick, (1981) citado por Díaz, “evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a la vez se utilizaran en la toma de decisiones” (p.21).

Con base en este principio, la evaluación poco a poco se fue incorporando en todos los ámbitos de la sociedad, puesto que se hacía necesario emitir un juicio valorativo sobre los rendimientos y la calidad en los procesos desarrollados por los individuos dentro de una organización.

Dentro del contexto educativo, la evaluación ha adquirido unas características, que hoy en día la han ubicado como una actividad permanente que mide los rendimientos de los estudiantes, los docentes y las instituciones; en relación con estas categorías y de acuerdo a la estrategia de mejoramiento de la calidad de la educación en Colombia cobra relevancia la Evaluación.

La evaluación es uno de los temas de actualidad que genera creciente interés en los estudiantes, en los docentes, en los directivos, los padres de familia, los círculos académicos y los medios de comunicación, dado que, en la última década las reformas educativas se hicieron a partir de la evaluación, o articuladas a ella, de manera que a través de la nueva normatividad la evaluación se estructure de modo diferente...García, (2010) por tal razón y en cuanto a la evaluación de los estudiantes, para hacer referencia a uno de los diferentes tipos de evaluación que se materializan en el aula, se encuentra que ésta se realiza con propósitos selectivos bajo la falsa premisa de cualificar -Estandarizar- los conocimientos que se imparten en las instituciones educativas nacionales, veamos esto en palabras de Malagón, citado por García, (2010) la evaluación en Colombia es básicamente selectiva. Por la incapacidad del sistema educativo de dar cabida a todo los que tienen derecho, la evaluación se convierte en una política para la selección de sujetos y de esta manera entrar a justificar y legitimar unas decisiones tendientes a darle institucionalidad a unas políticas educativas excluyentes. (p.20).

También se observa que los procesos de modernización y transformación de los sistemas, pruebas e instrumentos de evaluación se mantuvieron vigentes durante muchos años.

En este sentido, vale la pena reflexionar sobre la actual concepción, desarrollo y organización de la evaluación de la educación en Colombia que, al decir de José Rodríguez Valderrama, (2006) “en cuanto a los procesos técnicos de las pruebas empleadas para evaluar la educación y a los procedimientos seguidos para su desarrollo, los adoptados en 1968 se mantuvieron casi iguales hasta el año 2000 para los exámenes de Estado”.

Por esta razón, Espinosa, (2008) plantea:”El sistema educativo colombiano ha venido transformando las concepciones y mecanismos de evaluación, de una parte, ha avanzado en la consolidación de un sistema nacional de evaluación que involucra a estudiantes, docentes e instituciones. y de otra, impulsa en la experiencia directa del aula, la evaluación formativa, integral y cualitativa del estudiante, lo cual implica tanto la valoración de sus avances en términos de su formación integral como la participación de padres, docentes e instituciones educativas en el acompañamiento a los estudiantes para el logro de las competencias básicas”.

De igual manera, bajo la categoría calidad en educación, se evalúan las Instituciones Educativas Guía 34 Guía para el Mejoramiento Institucional, Ministerio de Educación Nacional (MEN), pues se pretende que se mejoren los procesos en las cuatro áreas de gestión: Directiva, Administrativa, Académica y Comunitaria. Este proceso se logra mediante la Autoevaluación Institucional y la implementación de los Planes de Mejoramiento Institucional (PMI)

Primera etapa. Autoevaluación institucional. Este es el momento en el que el establecimiento educativo recoge, recopila, sistematiza, analiza y valora toda la información relacionada con el desarrollo de sus acciones y sus resultados en cada una de las cuatro áreas de gestión. La autoevaluación permite a la institución identificar sus fortalezas y oportunidades, con lo que podrá definir y poner en marcha un plan de mejoramiento en la siguiente etapa.

Asimismo, la autoevaluación cumple una función esencial durante la aplicación del plan de mejoramiento, ya que a través de ésta se podrá establecer qué tanto se ha avanzado, cuáles son los resultados y qué ajustes se requieren. Ministerio de Educación Nacional, (2008) por último, en esta línea de evaluación (rendición de cuentas), se inscribe una reciente modalidad de evaluación- en el contexto colombiano- que indaga por el desempeño de los docentes; la evaluación anual de desempeño que fue instaurada mediante la expedición del decreto 1278 en el año 2002, que rige hoy en día a una gran cantidad de maestros nuevos en nuestro país; en contraste con los docentes nombrados mediante el decreto 2277 de 1979, quienes no son evaluados.

La evaluación de desempeño docente ha sido vista por la comunidad de docentes como una política nacida del neoliberalismo y ubicada en la racionalidad técnica o interés técnico del que habla Habermas, (1968) en su obra “Conocimiento e Interés”; este interés técnico, busca predecir y controlar los sucesos que se dan en el entorno natural.

Este artículo trata de demostrar que el logro del desarrollo personal y profesional de los docentes e institucional de la escuela lo afecta, de un lado, la concepción de evaluación adoptada por el gobierno nacional que se fundamenta en la “evaluación como rendición de cuentas” y, de otro, la primacía que tiene en Colombia el modelo de dominación legal con administración burocrática que impera en la organización institucional del estado y en el desarrollo de la gestión que deben ejecutar las instituciones públicas, incluidas las del sector de educación. Este modelo burocrático opera a través de la formulación y ejecución de acciones estructuradas con base en una racionalidad técnica e instrumental, planificada con una orientación hacia el logro de resultados que, en el caso de la educación se determinan antes de que inicie la ejecución de las acciones que integran el proceso educativo. (Lozano, 2008, p.133-148)

Producto de esto, el discurso pedagógico ha sido permeado, haciéndolo demagógico y logrando así desvirtuar las escasas posibilidades de mejora, crecimiento personal y profesional que se puedan dar mediante la evaluación anual de desempeño docente. Esta idea acerca de la finalidad de la evaluación anual de desempeño docente ha desencadenado un desencanto, un malestar y

una apatía general que -además de las políticas económicas implementadas en el sistema educativo- son nocivas para la educación y para la profesión docente.

(...) Las aproximaciones éticas y políticas a la evaluación subrayan que el problema más acuciante del proceso evaluador del profesorado es el que atañe al empleo que la administración y la comunidad educativa puedan hacer de los informes o certificados de evaluación y de las implicaciones derivadas de ella. La evaluación puede utilizarse para impulsar la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre los docentes, o bien puede invertirse y promover recelos, miedos y rechazo expreso del profesorado debido a las desviaciones de que pueda ser objeto la evaluación y sus consecuencias para los docentes. (Valdés, 2000) sin embargo, estas representaciones que determinan la evaluación de desempeño docente no son infundadas, puesto que los planes de desarrollo profesional -productos de la evaluación de desempeño- aunque son diseñados bajo la visión formativa de la evaluación no son desarrollados por los docentes evaluados y menos -aun- se hace seguimiento por parte de los directivos ni de los estamentos que regulan la educación en Colombia, obligando así, a que estos planes de desarrollo profesional no logren trascender lo técnico.

De las evaluaciones ha de sacarse beneficio para quienes las hacen (como evaluados o evaluadores) y para quienes las conocen. Por eso es necesario establecer los canales y las condiciones a través de los cuales el conocimiento producido se va a convertir en transformaciones de la práctica. No solo por parte de los evaluados, también de los gestores que la promueven. Si quienes están en los colegios tienen la sospecha (a veces tienen la seguridad) de que solamente se les exige a ellos la coherencia y el cambio, se sentirán indignados y engañados. No tiene sentido hacer una evaluación rigurosa durante un largo tiempo y no dedicar a su estudio y aplicabilidad para mejorar la práctica más que unos breves momentos y escasas habilidades. (Santos, 2010, p.35).

Sumado a esto, la evaluación de desempeño docente genera un activismo pedagógico que no contribuye en nada a los planes de mejoramiento institucional y menos a los planes de desarrollo profesional de los docentes evaluados, casi siempre este proceso es originado por el tecnicismo y/o formalismo de la misma evaluación anual de desempeño que obliga a recopilar una serie de evidencias que sustentan y validan el desempeño del docente; pero que no trascienden lo cognoscitivo del estudiante, no contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza ni de aprendizaje puesto que el objetivo teleológico de su diseño no obedece a estos intereses.

También puede existir una iniciativa externa que impone la autoevaluación. En ese caso, se empobrece su capacidad de

generar el cambio. Es lo que ha sucedido con las memorias de centro. Se ha impuesto a todos los institutos educativos la obligación de hacer una memoria final que facilite la reflexión y el cambio... cada profesor o cada departamento entrega al director el resumen de sus actividades sin que se produzca el deseado debate, la reflexión necesaria y las decisiones consiguientes al cambio. (Santos, 2010, p. 104).

Aún no se posee la tecnología adecuada para desarrollar una evaluación técnicamente impecable, y la existencia de múltiples modelos o teorías sobre la misma, sólo hacen reafirmar la sensación de relatividad de ésta: si no hay consenso sobre lo que es un docente de calidad, ¿cómo podemos evaluar hasta qué grado los profesionales de la educación se acercan a ese ideal? Y, según se ha analizado, en los diferentes sistemas no está claramente explicitado el modelo teórico, ni el ideal de calidad docente que defiende. UNESCO, (2006), Además, al no ser objetiva la supuesta relación -establecida por los evaluadores- entre evaluación de desempeño docente y calidad de la educación porque bajo ésta perspectiva racionalista se afirma que la calidad de la educación depende exclusivamente del desempeño profesional del docente y de los resultados de las pruebas externas que se le aplican a los estudiantes; visión impropia, puesto que la calidad de la educación es algo complejo donde influyen diferentes factores y actores como: la familia, la sociedad, el currículo, la formación académica de los docentes, la inversión estatal, entre otros.

Al ser considerada la evaluación, en las políticas y programas del estado, como una estrategia para mejorar la calidad y lograr la excelencia educativa, se reconoce que en los discursos y en las intervenciones de los organismos internacionales se promueve una relación entre la evaluación y la calidad educativa, porque se considera que la aplicación de evaluaciones y el conocer sus resultados trae automáticamente el mejoramiento de los procesos, desconociendo que, por sí solas, las evaluaciones no son la fórmula mágica sino que es necesario el análisis contextualizado de la información obtenida y, a partir de ella, promover acciones concretas, orientadas a la renovación educativa. García, (2010) el panorama planteado, no es ajeno a la realidad que viven las instituciones educativas del Tolima y particularmente las rurales, es el caso de la institución educativa la Reforma del municipio de Rovira, donde las prácticas evaluativas de desempeño anual de docentes reportan las mismas características mencionadas a lo largo de este capítulo.

### 2.3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La evaluación docente en Colombia al igual que en Latinoamérica y algunos países del mundo- están envueltas en un halo de incertidumbre debido a que la finalidad de la evaluación de desempeño docente no es clara, no genera cambios

ni confianza, no existen procesos de retroalimentación que permitan concebirla de manera diferente.

También, los instrumentos empleados para su realización, la ubican dentro de la racionalidad técnica que no permite la reflexión, la oportunidad de mejoramiento de la práctica ni el desarrollo profesional docente. Es el caso de los docentes de la Institución educativa La Reforma del municipio de Rovira, quienes fueron tomados como punto de referencia para el desarrollo del presente estudio. Como docentes evaluados mediante el decreto 1278, cada año deben presentar la evaluación de desempeño docente, exigido por el Ministerio de Educación Nacional (MEN); de la cual surgen una gran cantidad de inquietudes acerca del proceso que se realiza para valorar el desempeño docente, que en últimas, termina archivado sin ningún requerimiento por parte de los evaluadores.

Mediante la ejecución de este tipo de evaluación, el docente entra en una zozobra puesto que hasta hace algunos años el docente era el depositario de una confianza que le había otorgado la sociedad para liderar los procesos de transformación en la sociedad misma; y al ver “cuestionada” esta confianza, el docente y su profesión se sienten en peligro.

De igual manera, los docentes adscritos al Decreto 1278 conciben la evaluación anual de desempeño docente como una actividad asociada al control, a la persecución, a la desacreditación profesional; por estas razones el compromiso del docente del 1278 para desarrollar este tipo de evaluación es mínimo; además, al comprobar que la evaluación anual de desempeño después de 7 años de implementación en Colombia no ha logrado generar cambios, el docente se desanima, no prepara su evaluación, se vuelve activista para recopilar evidencias y así transcurre cada año.

Por éstas razones, el problema a resolver en el presente estudio es que dentro de la evaluación anual de desempeño docente, aplicada a los educadores nombrados en Colombia mediante el decreto 1278 de 2002 no se proyectan procesos de reflexión que generen hábitos de autoevaluación docente que conlleven a mejorar su práctica y aumenten las posibilidades de desarrollo profesional, personal de los docentes y la calidad de la educación. Tal como lo plantea Santos, (2010), dentro de la patología general de la evaluación educativa, no se hace autoevaluación: La autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad. De este modo, es pertinente incorporar prácticas autoevaluativas docentes en la evaluación anual de desempeño docente para que de esta manera se desarrolle e implemente la cultura de la autoevaluación docente como posibilidad de mejora.



## 2.4 PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

- ¿Qué concepto tienen los docentes sobre evaluación?
- ¿Se puede evidenciar una relación directa entre la evaluación docente y la calidad educativa?
- Los docentes adscritos al Decreto 1278 desarrollan anualmente la evaluación de desempeño o de permanencia dentro del sistema educativo colombiano, ¿Qué concepto tienen los educadores sobre la evaluación anual de desempeño docente?
- ¿Cómo puede aportar la evaluación anual de desempeño docente al desarrollo de mejores prácticas pedagógicas?
- ¿Qué tipo de relación se establece entre la finalidad de la evaluación anual de desempeño y los instrumentos empleados para su aplicación?
- ¿De qué manera la autoevaluación permite intervenir y orientar los procesos de enseñanza de los docentes?
- ¿Cómo se plantea la autoevaluación docente desde las políticas públicas educativas?
- ¿Qué concepción tienen los docentes sobre autoevaluación docente?
- ¿Por qué la reflexión docente un punto de partida para generar procesos de autoevaluación docente?
- ¿Por qué la autoevaluación docente es un componente enriquecedor de la evaluación anual de desempeño docente?

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Caracterizar la evaluación de desempeño docente en las Instituciones educativas de básica y media en Rovira para proponer la autoevaluación docente como componente enriquecedor de la evaluación anual de desempeño en las instituciones educativas de básica y media de Rovira. Tolima

#### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar e interpretar la visión del estado colombiano frente a la evaluación anual de desempeño docente y la autoevaluación para asumir una postura frente al mejoramiento profesional docente.
- Identificar las fortalezas, aciertos, dificultades y deficiencias para la aplicación de la evaluación anual de desempeño docente.
- Aportar a la comunidad académica elementos para el reconocimiento y la reflexión sobre la evaluación de desempeño docente y la autoevaluación que propicie prácticas evaluativas más formativas.
- Presentar algunas orientaciones o lineamientos para mejorar la evaluación anual de desempeño docente y el componente de autoevaluación de éste proceso.

#### 4. ANTECEDENTES

En este apartado, producto del rastreo bibliográfico, se presentan algunas reflexiones teóricas que son el punto de partida para el estudio denominado Caracterización de la Evaluación anual de Desempeño Docente y la autoevaluación docente como componente enriquecedor de la evaluación de desempeño. Estudio en las Instituciones Educativas de básica y media del municipio de Rovira, Tolima. En este sentido, se exponen seis referencias relacionadas con evaluación, autoevaluación, ética de la evaluación, práctica docente y el desempeño académico.

En cuanto a la concepción epistemológica y haciendo alusión al estado de arte, a nivel de la educación básica y media al que corresponde este estudio no se encontró ningún tratado que dé razón de la autoevaluación docente en el contexto regional, sin embargo, si se encontraron algunos estudios, ponencias, artículos y monografías relacionadas con el tema en cuestión, en universidades, a nivel nacional e internacional, Latinoamérica (Chile & México) y en España. También es importante resaltar que se parte de la evaluación, autoevaluación de forma general y luego se enfatiza en la autoevaluación docente.

Respecto a la evaluación de los aprendizajes, se realizó el análisis de algunos documentos entre los que se tiene: “La evaluación educativa en una perspectiva crítica: Dilemas Prácticos”, del autor, Álvarez, (2003) hay que resaltar que los procesos de enseñanza han cambiado y los docentes no pueden quedarse instalados en posiciones inamovibles, nuevos estudios en el campo de la psicología, epistemología, pedagogía y otras ciencias afines a la educación, han abierto nuevas formas de interpretar el conocimiento y nuevas formas de situarse ante él.

Este autor, plantea que se hace necesario elaborar procesos de evaluación y autoevaluación que generen cambios trascendentales en el proceso educativo, que fortalezcan y desarrollen en los educandos habilidades de comprensión, análisis, argumentación, síntesis, e inferencia, realizando ajustes progresivos y propositivos que ayude a los jóvenes a afrontar la problemática de hoy y del futuro, esto exige que el docente se sitúe frente al conocimiento y frente a su propia responsabilidad profesional con una necesidad de compromiso con la educación, pues esta constituye un factor de desarrollo humano crucial para adquirir las herramientas necesarias que permiten desenvolverse en el medio cultural en que se vive.

Hay que resaltar que todo lo que se vive en la escuela es objeto de evaluación, la institución, los sistemas de enseñanza, los docentes, los estudiantes etc. Por

esto la evaluación esta llamada a desempeñar funciones esencialmente formativas, es uno de los ejes centrales sobre los que gira el sistema educativo.

Por otro lado, se analizó el artículo La autoevaluación como estrategia para entender a la diversidad, escrito por María Amparo Calatayud Salom, quien plantea que en la sociedad actual la calidad de la educación requiere estrategias que visualicen tanto las diferencias entre los estudiantes en cuanto a ritmos de aprendizaje y de estudio, como la posibilidad de evaluar su propio aprendizaje mediante la autoevaluación como habilidad que permite analizar y dar a conocer las dificultades y logro de los objetivos propuestos, permitiendo así al docente la comprensión del proceso de enseñanza y aprendizaje y es en este punto donde los mismos docentes deberían tener una verdadera conciencia del sentido de la autoevaluación, que aunque difícilmente se visualiza en unos pocos, con la implementación de esta nueva cultura de la autoevaluación docente, que se pretende plantear en este estudio, probablemente se garantizará un adecuado proceso de autoevaluación de los estudiantes y de los docentes, pero en particular de los docentes.

También la autoevaluación puede ser considerada como un acto de reflexión donde el estudiante se puede enfrentar a la propia revisión de sus aciertos, errores, fortalezas y dificultades, que le aportan elementos de juicios de valoración en su proceso de aprendizaje que al ser analizados, tanto por el estudiante como por el docente, determinan los procedimientos a seguir, para desarrollar las competencias atendiendo las necesidades de los educandos, a la vez que despliega la posibilidad de abarcar en el evaluado, la dimensión ética, al ser capaz de responder por sus propias acciones educativas, realizar una verdadera reflexión con el propósito de plantear estrategias de mejoramiento.

Por otro lado, en este artículo se exponen algunas técnicas que se pueden emplear en los procesos de autoevaluación como estrategia de aprendizaje para atender a la diversidad, entre ellos se encuentran: Bloc de autoevaluación, Hoja de Plan Semanal, Herramientas de autorreflexión elaboradas por el profesor, El diario del estudiante, El portafolio, instrumento para la evaluación formativa del estudiante, que le permiten valorar su propio proceso educativo según los ritmos propios y a la vez, pueden servir a los docentes para evaluar sus prácticas educativas con base en los resultados analizados en sus estudiantes.

En otro estudio, titulado: "Lineamientos para la autoevaluación del docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el Instituto Pedagógico de Miranda "José Manuel Siso Martínez", elaborado por Yajahira Smitter, se analiza la autoevaluación docente. En esta investigación documental, se analizaron algunos estudios previos que permitieron un diagnóstico de las características de las prácticas educativas, su evaluación y finalmente se plantearon algunos lineamientos para la autoevaluación del desempeño en las funciones de docencia,

investigación y extensión a nivel de educación superior que pueden servir como sustento teórico para implementar la investigación acerca de la autoevaluación docente a nivel de la educación básica y media, que precisamente es un campo que hoy en día ha sido muy poco estudiado debido a la carencia de una cultura de la evaluación de las prácticas educativas como una oportunidad de profesionalización y mejoramiento continuo y que según este artículo, influye en el crecimiento personal de los educadores y en consecuencia, incide favorablemente en la calidad de la educación.

De igual manera, para conocer sobre la práctica docente y el desempeño académico, se analizó, el trabajo de investigación Una mirada introspectiva a la práctica docente del maestro de inglés de la UAN, Saldaña y otros, (2011) presentan una investigación de campo descriptiva y transversal en la que se trata entre otras variables, la percepción del profesorado de inglés respecto al desempeño académico en el aula, “entendido como el criterio subjetivo relacionado a la práctica docente desde una visión introspectiva de parte del profesor”. Entonces, relacionándolo con el tema que nos compete, en esta investigación se plantea que uno de los factores que más afecta la construcción del aprendizaje de los estudiantes es el actuar del docente en la clase, por lo que la autoevaluación que este haga de su desempeño, ofrece la oportunidad de mejorar sus prácticas mediante acciones educativas y formativas que ofrece este tipo de evaluación que aquí se propone.

Además, la reflexión que plantean estos autores tiene que ver con la aplicación de protocolos de autoevaluación conducentes a la transformación de las prácticas docentes, que con el tiempo pueden ser convertidos en proyectos de investigación acción. Es decir, la auto-evaluación docente implica transitar por un proceso de reflexión crítica sobre las actividades docentes, con la idea de que el profesor la adopte como una herramienta de mejora continua.

Otro aporte para la presente investigación lo ofrece, Ma. Sánchez, (2010), en su artículo La autoevaluación docente como medio para la actualización profesional es percibida como una oportunidad de análisis de sus prácticas educativas, debe permitir al maestro una verdadera reflexión sobre su labor con el fin de desarrollar estrategias de mejoramiento de su ejercicio profesional, en procura de optimizar la calidad de la educación.

Desde el punto de vista ético, Ormart, (2004) en su artículo La ética en la evaluación educativa, dice que la ética es una actividad difícil porque nos exige tomar distancia y volvernos sobre nosotros mismos. En la reflexión ética, objeto y sujeto coinciden. Sin embargo, se habla de un primer movimiento de la ética que parte de nuestras acotadas reflexiones cotidianas, del sentido común y se enriquece y suplementa con el largo recorrido histórico de reflexiones de filósofos y educadores acerca del tema que hoy nos ocupa.

## 5. REFERENTES TEÓRICOS

En el presente capítulo se exponen los sustentos teóricos que soportan ésta investigación. Se desarrollarán, teniendo en cuenta las siguientes categorías: Concepto de Evaluación, Evaluación Docente, Evaluación anual de Desempeño docente, Autoevaluación y Autoevaluación docente.

### 5.1 LA EVALUACIÓN EDUCATIVA

El concepto evaluación para algunos aparece en el siglo XIX con el proceso de industrialización que se produjo en Estados Unidos. En este marco surge el moderno discurso científico en el campo de la educación, que va a incorporar términos tales como tecnología de la educación, diseño curricular, objetivos de aprendizaje o evaluación educativa. En fin, la evaluación, en su sentido amplio es el proceso mediante el cual se obtiene una información que permite emitir un juicio sobre algo para tomar una decisión. En palabras de Tenbrink, (1981) citado por Díaz, “evaluación es el proceso de obtener información y usarla para formar juicios que a la vez se utilizaran en la toma de decisiones” (p.21).

Con base en este principio, la evaluación se fue incorporando en todos los ámbitos de la sociedad, puesto que se necesitaba emitir un juicio valorativo sobre los rendimientos y el alcance de objetivos relacionados con la pertinencia y calidad de los procesos desarrollados por los individuos dentro de una organización.

Desde esta perspectiva, la evaluación es vista como una actividad necesaria dentro de toda estructura pues aporta información valiosa para su intervención, adaptación, legitimación o mejora. De esta manera, la evaluación se abrió paso y se instauró en el sistema educativo como mecanismo para medir los rendimientos y los logros de los estudiantes. Al respecto, Díaz, (1987) dice: “La evaluación educativa aparece como un campo emergente en la educación se trata de un campo científico en proceso de constitución en el cual se presentan múltiples luchas por imponer alguna hegemonía dentro del mismo”.

Para otros autores ésta concepción aparece con los mismos comienzos de la sociedad, la cual siempre ha buscado dar juicios de valor a las acciones y actitudes de los estudiantes. La evaluación como disciplina ha sufrido profundas transformaciones conceptuales y funcionales a lo largo de la historia y especialmente en el siglo XX y XXI. Pero, quien tradicionalmente es considerado como el padre de la evaluación educativa es Tyler por ser el primero en dar una visión metódica de la misma, superando desde el conductismo, plantea la necesidad de una evaluación científica que sirva para perfeccionar la calidad de la educación. La evaluación como tal desde esta perspectiva ya no es una simple medición por que supone un juicio de valor sobre la información recogida.

La evaluación es una etapa del proceso educativo que tiene como finalidad comprobar, de manera sistemática, en qué medida se han logrado los objetivos propuestos con antelación. Entendiendo a la educación como un proceso sistemático, destinado a lograr cambios duraderos y positivos en la conducta de los sujetos, integrados a la misma, en base a objetivos definidos en forma concreta, precisa, social e individualmente aceptables. Lafourcade, (1972) la evaluación es una operación sistemática, integrada en la actividad educativa con el objetivo de conseguir su mejoramiento continuo, mediante el conocimiento lo más exacto posible del alumno en todos los aspectos de su personalidad, aportando una información ajustada sobre el proceso mismo y sobre todos los factores personales y ambientales que en ésta inciden. Señala en que medida el proceso educativo logra sus objetivos fundamentales y confronta los fijados con los realmente alcanzados. Teleña, (1997), citado por García, (2010) sin embargo, en la década de los noventa el espectro de la evaluación educativa se amplió e involucro a otros actores del campo educativo; poniendo a prueba no solo los conocimientos de los estudiantes sino el desempeño de los docentes y los rendimientos de las instituciones educativas con relación a unas políticas estatales.

Hace alrededor de dos décadas que con sus variantes, se inicio en la región un amplio proceso de evaluación en el sistema educativo (y en general en toda la sociedad), fue parte de lo que se denominó el ascenso evaluador Neave, (1988). Un amplio movimiento de control y vigilancia estatal de la esfera pública y que, como eje analítico, colocó al estado como actor con capacidad de iniciativa, factor de explicación de los fenómenos políticos y apreciados en diferentes regiones Skopol, (1989). En el campo educativo, una de sus expresiones más evidentes fue la distribución selectiva de recursos financieros y la reorientación de actividades. Todos, prácticamente todos, los actores y niveles del sistema (docentes, alumnos y funcionarios) fueron sometidos a escrutinios y a una rendición de cuentas. (Canales, 2010. p.11)

Esta nueva tendencia de la evaluación educativa ha llevado a que autores contemporáneos como Gimeno Sacristán, la definan como “ cualquier proceso por medio del que alguna o varias características de un alumno, de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de objetivos educativos, de materiales, profesores, programas, etc., reciben la atención del que evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de unos criterios o puntos de referencia para emitir un juicio que sea relevante para la educación”

Coloma, (2010), plantea, ahora han surgido nuevos enfoques que tienden a responsabilizar mucho mas a todo aquello que rodea al alumno, a su aprendizaje y a sus resultados. Los ámbitos de evaluación, tradicionalmente limitados a los

alumnos, se han extendido e incluyen a docentes, centros, programas y sistema, que ahora son objetos de la política educativa. (p.62)

Producto de esa transformación, generada por las políticas estatales, surgió la evaluación docente como componente de la evaluación educativa y como mecanismo permanente que permite medir la idoneidad de los educadores en su práctica docente en aras de mejorar la calidad de la educación.

## 5.2 LA EVALUACIÓN DOCENTE

Para empezar y como se planteó, la evaluación docente surge en el ámbito de la evaluación educativa como una forma de controlar la variable docente como elemento que influye en la calidad de la educación.

Al respecto, Coloma, (2010) plantea que: hasta hace algunas décadas la evaluación docente no se consideraba como una actividad importante, ni vital en la mejora de la calidad de la enseñanza, de manera que ha tenido poca influencia en las decisiones sobre el personal docente o la enseñanza (...) La reestructuración de la institución educativa y la búsqueda de la profesionalidad docente son dos aspectos relacionados con la reforma de la enseñanza que enfatizan la importancia de los docentes en la calidad educativa institucional. De manera que en la actualidad la evaluación de docentes constituye uno de los tópicos de mayor interés en nuestro país, como forma de respuesta a la necesidad de mejorar la calidad de los centros educativos. (p.62).

En cuanto al concepto de evaluación docente se tiene que al igual que la mayoría de los conceptos involucrados en educación genera tensiones por su interpretación y definición. Lo anterior se debe a que está permeada por la teoría que subyazca en ella y por la finalidad que persiga. Por un lado están las diversas perspectivas teóricas que subyacen en cada propuesta, y por otro lado, están los procesos de implementación, que casi siempre están cubiertos por el velo del control y la sanción. Villa, (1985) sostiene que “no siempre que se habla de evaluación docente se está hablando de lo mismo. El concepto de evaluación docente varía dependiendo de que su finalidad sea el ascenso o la mejora de la tarea docente.”

Estas tensiones han generado que la evaluación docente pueda ser entendida como un proceso que implica la relación y planeación de sus elementos integradores.

La evaluación de docentes es un proceso sistemático y permanente, integrado a la actividad educativa que debe ayudar a reflexionar sobre su actividad y permitirle tomar decisiones para mejorar su labor profesional y consecuentemente institucional. La evaluación



docente es un proceso y no una actividad puntual, mediante el cual se pretende tomar conocimiento de la situación de partida y del grado de coherencia de sus elementos integrantes. (Coloma, 2010, p.62).

También, puede ser definida como una actividad formativa que busca el mejoramiento de las prácticas mediante el uso de las fortalezas y la superación de las deficiencias con el objetivo de optimizar el aprendizaje de los educandos; haciendo uso de la información producida en la evaluación para generar planes de superación personal.

De igual manera la evaluación docente se concibe como un mecanismo de control que ejerce una desconfianza frente a la evaluación al no ofrecer opciones reales de mejora.

Villa, (1985) mantiene que no siempre que se habla de evaluación docente se está hablando de lo mismo. El concepto de evaluación docente varía dependiendo de que su finalidad sea el ascenso o la mejora de la tarea docente. Lo cual se confirma en los estudios de Connelly, (1989) que señala cómo los formularios se usan para la calificación de los maestros, preocupándose más de registrar tareas superficiales (rutina administrativa) que tareas de desempeño; algo parecido enfatiza Carranza, (1992) cuando explícita que los resultados de los mismos, en vez de estar al servicio del profesor para retroalimentarlo, se los usa más como medio coercitivo.

A su vez se puede percibir como una estrategia de mejoramiento de la calidad de los procesos de enseñanza y por ende de la calidad de la educación.

La evaluación de la docencia se hace necesaria para mejorar la calidad de la labor desempeñada por el docente, de tal manera, que si la evaluación no sirve para mejorar la formación, al desenvolvimiento adecuado de la personalidad, la transformación de las capacidades humanas, difícilmente justifica su inclusión en la educación. (Coloma, 2010, p.62)

### 5.3 EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE

Entendida la evaluación docente, a continuación se considera la evaluación anual de desempeño docente, pero con el fin de dilucidar este tipo de evaluación, determinante en esta investigación, inicialmente se ha tomado el concepto de evaluación de desempeño y sus orígenes, luego la inserción de la evaluación de desempeño en el campo educativo y se plantea, al final, una descripción de la evaluación de desempeño tanto en algunos países de Latinoamérica como en

Colombia; donde es aplicada a los docentes de las instituciones educativas públicas del país nombrados bajo el Decreto 1278 del 2002.

Para comenzar, el origen de la evaluación de desempeño se remonta hacia el siglo XIX, cuando el capitalismo inició su gran auge y dió lugar a la creación de grandes fábricas en Norteamérica. En cierto momento, se creó la necesidad de controlar los resultados con base en unas metas previamente planteadas. Según la empresa SER Human Capital Management:

Ya en 1880, el ejército americano desarrolló procesos de evaluación y en 1919 la General Motors, aplicó sistemas formales para evaluar sus ejecutivos. A lo largo del tiempo, la Evaluación de Desempeño, recibió muchas contribuciones conceptuales y tecnológicas, tornando el proceso confiable, fácil de aplicar y seguro.

Una de las mayores contribuciones fue con el advenio del taylorismo, dónde Taylor en una de sus encuestas dió origen a la evaluación de mérito, visando la racionalización del trabajo, disciplinando el funcionario y corrigiéndolo o cambiándolo de un modo de realizar su función.

Como forma de control de los procesos en las organizaciones, esta evaluación fue ocupando un espacio trascendente en el que las metas y resultados se medían y se aseguraban según el desempeño de los trabajadores. Los resultados para los grandes capitalistas fueron magníficos en la medida que los trabajadores se desempeñaban de manera excelente en el cargo asignado. Su uso no solo se extendió sino se conceptualizó, en la medida que lo hicieron el capitalismo y las grandes fábricas alrededor del mundo. Según Rodríguez, (2009) (...) un tema que es necesario abordar desde un enfoque holístico, lo cual significa su conceptualización como un proceso integrado, conformado por un conjunto de procedimientos que se orientan hacia un resultado común.

La evaluación del desempeño como proceso se alimenta a partir de determinadas entradas, que van a marcar desde su inicio la calidad de las salidas previstas al final del mismo.

La definición de evaluación del desempeño, según Scott, "(s.f.) procedimiento de supervisión destinado a mejorar la actuación del empleado en el trabajo para lograr operaciones más efectivas, eficaces y económicas", también plantea esta evaluación como una actividad que cumple la finalidad de valorar, supervisar y/o examinar la labor de un empleado con miras a darle un valor. Al respecto también se plantea: La "Evaluación del Desempeño", Evaluación del Rendimiento" o Evaluación de la Actuación" es la actividad clave de la Gestión de los Recursos Humanos y consiste en un procedimiento que pretende valorar de la forma más objetiva posible el rendimiento de los miembros de una organización. Es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna

persona y en esto radica su importancia esencial. Perdomo, y otros (2011) mencionan que algunas organizaciones asumen este tipo de evaluación con el fin de recibir información sobre aspectos como la idoneidad, la competencia y los analizan con base en los objetivos trazados. Es decir, como resultado, la evaluación de desempeño presenta diversos propósitos y características tanto positivas como negativas, entre los que están: las posibilidades de ascenso o de aumento salarial, estímulos para quienes hicieran bien su trabajo, o por el contrario el despido del empleado que no alcanzara los niveles exigidos en dicha evaluación. Según García, (2010), es importante considerar: (...) una serie de características que propician la calidad en el desempeño del trabajador en su puesto, estas características pueden ser, entre otras muchas: la aplicación del criterio, la iniciativa para hacer las cosas, la cantidad y calidad de trabajo producido, el sentido de responsabilidad y entusiasmo manifestado, el sentido de urgencia y colaboración, de aquí que al emitir juicios evaluatorios del desempeño de un colaborador, se pueda caer en el error de ser poco objetivo, de tal forma que: Para evitar, en cuanto es posible, los inconvenientes de una apreciación subjetiva, la calificación técnica de méritos se auxilia de todos los medios que permiten evaluar separadamente, en un período preciso, y con la mayor objetividad y facilidades posibles, aquellas cualidades del trabajador que influyen en sus labores

Hay mucha probabilidad de que un trabajador que se sienta observado en su desempeño y que sabe que su esfuerzo no pasa desapercibido, se esmere en su trabajo y ponga más interés en sus resultados.

Con el tiempo, la evaluación de desempeño se amplió a muchos campos de la vida de los seres humanos de manera que ha alcanzado trascendencia también en el contexto educativo desde mediados del siglo XX:

El origen específico del capital humano en el ámbito educativo, data de hace apenas poco más de cuatro décadas, cuando economistas de la Universidad de Chicago Schultz, y Becker, (s.f.) en la década de los sesenta, principiaron un discurso que sentó las bases de la economía de la educación donde la teoría del capital humano destaca de manera importante.

Inicialmente Schultz, (s.f.) observó, que el aumento en el trabajo y en el capital, medidos por horas de trabajo y valor de capital, sólo explicaban en parte el crecimiento de un país. Él atribuyó el crecimiento residual a la tecnología en un principio, pero posteriormente incluyó la inversión en recursos humanos generada por la educación. Así estableció que el gasto en educación, no era tal, sino una inversión que aumentaba la capacidad productiva del trabajo. (Ramírez, & Lechuga, 2006, p.2).

Este pensamiento respecto a la finalidad de la educación y la implementación de la evaluación como elemento fundamental, generó indiscutiblemente cambios significativos en los procesos educativos, visto desde el punto de vista económico y de inversión que aun hoy en día determinan políticas gubernamentales. Una de las novedades, tiene que ver con la evaluación que involucra a los docentes, a los que se evalúan ciertas características mediante la evaluación de desempeño. Según Montenegro, (2007) el desempeño resulta entonces ser una variable de suma importancia, dado que en la práctica, elementos inherentes al fenómeno educativo como lo son las competencias y los estándares, sólo tienen estructura y sustento gracias a éste; pues no sería posible evaluar tales elementos directamente, sino a través de la actuación.

Es así como Valdés, (2000), plantea que en aras del mejoramiento de la calidad de la educación, la evaluación de desempeño se ha posicionado como una opción que asegura la calidad:

En el último decenio los sistemas educativos latinoamericanos han privilegiado los esfuerzos encaminados al mejoramiento de la calidad de la educación y en este empeño se ha identificado a la variable 'desempeño profesional del maestro' como muy influyente, determinante, para el logro del salto cualitativo de la gestión escolar (...) hoy se aprecia cierto consenso en la idea de que el fracaso o éxito de todo sistema educativo depende fundamentalmente de la calidad del desempeño de sus docentes. Valdez, (2000). de este modo, la evaluación de desempeño docente, se ha instaurado como una actividad compleja, que pretende mostrar algunas características que los maestros deben evidenciar con el fin de mostrar idoneidad en su labor docente. Según Valdez, (2000) este tipo de evaluación docente es definida como "una actividad de análisis, compromiso y formación del profesorado, que valora y enjuicia la concepción, práctica, proyección y desarrollo de la actividad y de la profesionalización docente".

Otros autores, la ubican como un proceso sumativo pero a la vez formativo. Es decir, como oportunidad para que el docente reflexione, se acerque a la construcción de conocimiento a partir de la reflexión de sus prácticas, con el propósito de transformarlas en beneficio de la calidad de la educación. Según Montenegro, (2007) la evaluación del desempeño docente debe concebirse, entonces, como un proceso, formativo y sumativo a la vez, de construcción de conocimientos a partir de los desempeños docentes reales, con el objetivo de provocar cambios en ellos, desde la consideración axiológica de lo deseable, lo valioso y el deber ser del desempeño docente. Este tipo de evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía que requiere la prestación del servicio educativo, y tiene en cuenta los saberes, habilidades, actitudes y valores que se hacen evidentes en los contextos socioeconómicos del país.

- El saber: le permite al docente, responderse preguntas como: ¿sabe lo que enseña?, ¿sabe cómo enseñarlo?, ¿se preocupa por mantenerse actualizado?, ¿conoce los procesos de desarrollo y aprendizaje de sus estudiantes?, ¿analiza críticamente las estrategias pedagógicas?, entre otras.
- El hacer: permite utilizar estrategias metodológicas y didácticas propias del área; planear, ejecutar y evaluar, de acuerdo con el área de competencia.
- El ser: hace que el profesor se preocupe por la construcción de la identidad personal de sus estudiantes y sea consciente de su proceso emocional, actitudinal y motivacional.

En la medida que es un proceso nuevo y/o desconocido, este tipo de evaluación docente, genera en los docentes alguna forma de rechazo o aceptación obligada, al considerarse como una manera de vigilar, controlar, castigar y excluir. Pero también, existe otra visión que la considera como una forma de desarrollo individual y colectivo, es decir, si hay un desarrollo profesional, una forma de favorecer el perfeccionamiento del profesorado, esto implica que la institución educativa presente un mejoramiento también en sus procesos. Al respecto, Montenegro, (2007) plantea (...) a través de la identificación de aquellas cualidades que conforman a un buen docente". (...)La evaluación del desempeño docente necesita de la participación y aporte de todos los integrantes de la comunidad educativa y debe configurarse desde una perspectiva dialógica y que promueva la realización profesional, la autonomía y la colaboración entre todos los docentes y la comunidad.

Sumado a esto, la evaluación de desempeño docente genera un activismo pedagógico que no contribuye en nada a los planes de mejoramiento institucional y menos a los planes de desarrollo profesional de los docentes evaluados, casi siempre este proceso es originado por el tecnicismo y/o formalismo de la misma evaluación de desempeño que obliga a recopilar una serie de evidencias que sustentan y validan el desempeño del docente; pero que no trascienden lo cognoscitivo del estudiante, no contribuyen a mejorar los procesos de enseñanza ni de aprendizaje puesto que el objetivo teleológico de su diseño no obedece a estos intereses.

Según Valdés (2000) la evaluación del desempeño de los docentes, según la manera de planificarla y ejecutarla, puede ser más perjudicial que beneficiosa para el desarrollo de los estudiantes en general y para sus aprendizajes en particular. Evidentemente, si los docentes sienten que se pone en peligro su supervivencia laboral y profesional, tenderán a comportarse y actuar de forma tal que le garantice quedar bien ante la evaluación, independientemente de sus convicciones educativas y de la riqueza de los procesos que ello comporte. Una actuación no comprendida y sin embargo asumida, por la presión de una

evaluación de su desempeño, no supondrá mejoras en la calidad de la enseñanza, sino trabajo externalista o de fachada, pudiéndose potenciar acciones indeseadas y distorsionadoras para una educación de alta calidad.

La UNESCO, (2006) también ha realizado estudios con relación a la evaluación de desempeño docente y su escasa objetividad: Aún no se posee la tecnología adecuada para desarrollar una evaluación técnicamente impecable, y la existencia de múltiples modelos o teorías sobre la misma, sólo hacen reafirmar la sensación de relatividad de ésta: si no hay consenso sobre lo que es un docente de calidad, ¿cómo podemos evaluar hasta qué grado los profesionales de la educación se acercan a ese ideal? Y, según se ha analizado, en los diferentes sistemas no está claramente explicitado el modelo teórico, ni el ideal de calidad docente que defiende (...) p.29

Producto de esto, el discurso pedagógico ha sido permeado, haciéndolo demagógico y logrando así desvirtuar las escasas posibilidades de mejora, crecimiento personal y profesional que se puedan dar mediante la evaluación de desempeño docente. Esta idea acerca de la finalidad de la evaluación de desempeño ha desencadenado un desencanto, un malestar y una apatía general que -además de las políticas económicas implementadas en el sistema educativo- son nocivas para la educación y para la profesión docente.

Sin embargo, estas representaciones que determinan la evaluación de desempeño docente no son infundadas, puesto que los planes de desarrollo profesional - productos de la evaluación de desempeño- aunque son diseñados bajo la visión formativa de la evaluación, no son desarrollados por los docentes evaluados y - menos aun- no se hace seguimiento por parte de los evaluadores (directivos) ni de los estamentos que regulan la educación en Colombia, obligando así, a que estos planes de desarrollo profesional no logren trascender lo técnico puesto que las entidades responsables Secretarías de Educación- reciben la información -según la norma; mas no generan procesos de retroalimentación que permitan desarrollar acciones concretas de formación y cualificación profesional y laboral de los docentes en ejercicio.

También, al no ser objetiva la supuesta relación - establecida por los evaluadores- entre evaluación de desempeño docente y calidad de la educación, porque bajo esta perspectiva racionalista se afirma que la calidad de la educación depende exclusivamente del desempeño profesional del docente y de los resultados de las pruebas externas que se le aplican a los estudiantes; visión improcedente, puesto que la calidad de la educación es algo complejo donde influyen diferentes factores y actores como: la familia, la sociedad, el currículo, la formación académica de los docentes, la inversión estatal, entre otros.

Al respecto, García, (2010) afirma “Al ser considerada la evaluación, en las políticas y programas del estado, como una estrategia para mejorar la calidad (...). Se promueve una relación entre la evaluación y la calidad educativa, porque se considera que la aplicación de evaluaciones y el conocer sus resultados trae automáticamente el mejoramiento de los procesos, desconociendo que, por si solas las evaluaciones no son la fórmula mágica (...). p.23

Ya planteada la evaluación de desempeño docente, se hace necesario dar una mirada general de la situación de ésta en diferentes sistemas educativos: Una de las actuales preocupaciones de los sistemas educativos de América y Europa es la de desarrollar sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente que contribuyan al desarrollo profesional de los maestros y profesores y, con ello, a la mejora de la calidad de la enseñanza. Sin embargo, más allá de esa común reocupación, las decisiones adoptadas en cada país han sido radicalmente diferentes en su planteamiento y desarrollo. Entonces, se puede afirmar, que hay más diferencias que analogías entre los diversos sistemas educativos. (UNESCO, 2006, p. 23).

En otras palabras, cada país asume la evaluación de desempeño docente con base en las necesidades de cada sistema, esto hace que no exista un modelo a seguir, pero se desarrolla de diversas formas y se toman decisiones según criterios que tienen que ver con la misma tradición educativa. La UNESCO, (2006), realizó un estudio al respecto en el que plantea efectivamente, la tradición educativa marca de forma importante las distintas decisiones tomadas. Así, los sistemas educativos de tradición anglosajona, de los países nórdicos, de los países de Europa central y del este y de los países de tradición latina (Europa del Sur y América Latina) configuran formas coherentes de entender la educación y su organización, e influyen fuertemente en cada una de las soluciones adoptadas. No en vano, los elementos que configuran los sistemas de la carrera docente y de la evaluación del desempeño, están fuertemente entrelazados entre sí, al igual que lo están con otros factores del sistema educativo, y con decisiones relativas a la organización de la función pública.

De esta manera, no es extraño encontrarse como, por ejemplo, en Finlandia, que amparado en la gran autonomía escolar que tradicionalmente ha definido el sistema educativo, todas las decisiones son tomadas en el interior del centro: la selección de los docentes, la promoción o la propia evaluación, que es entendida más como un proceso de auto reflexión del docente dentro de la escuela donde labora. Frente a lo acontecido en Francia, país paradigmático en el planteamiento más centralista, se maneja el criterio de la equidad en todas las escuelas, lo que hace que aspectos como la selección, promoción o evaluación, sean determinados

por las autoridades educativas. La organización de los docentes, como servidores públicos, es análoga a la de otros funcionarios.

En América Latina y en los países del Este de Europa, la prioridad es elevar la calidad de la docencia. Con ello, en América Latina y en muchos países del Este de Europa hay una fuerte incidencia en establecer escalafones docentes y sistemas de evaluación externa que animen a los educadores a desarrollar mejor su trabajo y a ser recompensados por ello. En los países de Europa occidental, por el contrario, la evaluación se entiende más como un proceso de reflexión personal para el desarrollo profesional, y los sistemas de promoción, como una manera de mantener motivados a los docentes .p.24

Desde otro punto de vista, se plantea que la evaluación de desempeño docente, tiene dos propósitos fundamentales: por una parte, mejorar o asegurar la calidad de la enseñanza; y, por otra, obtener información para tomar alguna decisión respecto al docente (incremento salarial, promoción, etc.). La primera conllevaría a una evaluación de tipo formativo y la segunda a uno sumativo.

En otros países, donde existe evaluación del desempeño docente de tipo externo, los resultados de la misma son la base para un incremento salarial que se añade al salario base(...) p93

En Bolivia los docentes han de realizar cada cinco años un examen teórico-práctico de suficiencia profesional. Los docentes que no lo superen tienen una segunda oportunidad al año siguiente. Si en esta ocasión tampoco aprueban, serán suspendidos de la función docente, sin trabajo, ni sueldo, hasta que aprueben el examen en una tercera y última oportunidad. Si en esta ocasión tampoco aprueban, quedarán definitivamente separados del Servicio de Educación Pública. P95

En Honduras, si el docente obtiene un 80% o más en la evaluación docente anual, puede realizar estudios o investigaciones autorizadas por la Secretaría de Estado en el despacho de educación tanto en el país como en el extranjero, con goce de sueldo. (...). p96

En España o Italia es necesaria una evaluación positiva del desempeño docente para obtener licencias por estudio o viajes al extranjero. (UNESCO, 2006, p.96)

Desde la fundamentación teórica y para hablar de sus propósitos, la evaluación del desempeño docente, por lo general, parte lo que es entendido como un buen docente.

De esta forma, será diferente el modelo de evaluación si se considera que un buen docente es aquel que se desarrolla bien en el aula, sus alumnos aprenden, sabe la



materia y sabe enseñarla, o aquel que posee una serie de rasgos y características positivas. (UNESCO, 2006,) p.96).

Asimismo, existe un modelo teórico, el de la eficacia docente. Así, tendríamos que los contenidos o ámbitos de la evaluación serían: el conocimiento, las habilidades, la competencia, la eficacia, la productividad y la profesionalidad docentes. (...) pocos son los sistemas de evaluación del desempeño que hagan explícitos los fundamentos teóricos de los que parten, lo cual supone, sin duda, una debilidad.

Una excepción a esta norma es el llamado Marco para la Buena Enseñanza<sup>11</sup> (MBE) propuesto por el Ministerio de Educación de Chile y que supone la referencia teórica a partir de la cual se desarrolla la propuesta de evaluación de docentes. (...) conformada por cuatro dominios: preparación de la enseñanza, creación de un ambiente propicio de aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de todos los estudiantes, y responsabilidades profesionales; dominios que posteriormente se concretan en 20 criterios de ejercicio profesional y en un buen número de descriptores. P.97

Este marco puede ser considerado como ecléctico en el sentido que recoge aspectos de habilidades, conductas en el aula, desarrollo de tareas y actividades relacionadas con la profesionalización. Por esta razón, es un ejemplo de los modelos desarrollados en América Latina.

En otras propuestas, a falta de un marco teórico explícito, es posible deducir el mismo, a partir de los elementos que conforman el sistema de evaluación del desempeño docente. En Costa Rica, según el Manual de Evaluación y Certificación, se considera, por una parte la evaluación de la personalidad, en donde se tienen en cuenta: relaciones humanas, capacidad de razonamiento, desarrollo intelectual, madurez, expresión oral, conducta social, iniciativa y expresión escrita. Por otra parte, se realiza una evaluación del trabajo, donde se consideran: La relación con alumnos, padres de familia y la comunidad; la organización del trabajo, el desarrollo de programas, la calidad del trabajo realizado, la aplicación de métodos educativos, la cantidad de trabajo realizado, la disciplina y la jefatura. P 99

En Perú son cuatro los elementos del marco: eficiencia en el servicio, asistencia y puntualidad y, finalmente, participación en el trabajo comunal y en la promoción social.

En Puerto Rico son cinco: manejar su sala de clases eficientemente y mantener la disciplina en ella, motivar a los estudiantes y diseñar estrategias ajustadas a su condición, aprovechar los recursos tecnológicos que facilitan la docencia, evaluar objetivamente la labor

de los alumnos, adaptar su comportamiento a los reglamentos de la escuela y del sistema educativo. (UNESCO, 2006, p.100).

En Colombia, se establecen algunos aspectos específicos de desempeño docente, que serán desarrollados cuando se contextualice a nivel nacional.

Según este estudio desarrollado por la UNESCO, se plantean tres aspectos importantes respecto a la evaluación de desempeño docente. El primero da cuenta de una gran diversidad entre los países que determinan la falta de concordancia respecto a un modelo de evaluación de desempeño. En el segundo planteamiento se explica la carencia de un marco teórico auténtico, es decir, contextualizado, que muestre las características que debe poseer un docente de calidad. Por último, los modelos estudiados tienen cierta coincidencia entre sí; cada uno presenta aspectos expuestos en los demás.

Aquí es importante plantear que la evaluación de desempeño docente, es un tema nuevo dentro de la evaluación educativa; solo a partir de su aplicabilidad, están surgiendo una gran cantidad de reflexiones que dan lugar a su teorización. Cada día son muchos los interesados en el tema y desde diferentes y variados puntos de vista plantean la importancia de la evaluación de desempeño desde la perspectiva de mejoramiento profesional docente.

De manera similar, en Colombia, se desarrolla la evaluación anual de desempeño docente, a los maestros nombrados mediante el Decreto-Ley 1278 del 2002 y además ha sido reglamentada con el Decreto 3782 del 2007, que define que son las Secretarías de Educación las encargadas de organizar y divulgar el proceso de evaluación en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados.

Según la Comisión Nacional del Servicio Civil, (s.f.) se plantean algunas acotaciones respecto al tema en mención: De acuerdo con el artículo 2 del Decreto 3782 de 2007, se define la evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente como “la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión. Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales”.

Según el Decreto en cita, el período de la evaluación anual de desempeño laboral “comprende el año escolar y se aplica al docente o directivo docente que haya superado el período de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses”.

En concordancia con lo anterior, más adelante el citado Decreto en su artículo 19, se refiere a las evidencias, como “el conjunto de pruebas objetivas y pertinentes recolectadas a lo largo del período de evaluación, como producto del seguimiento al desempeño laboral, que podrán ser aportadas y consultadas por el evaluado y el evaluador en cualquier tiempo. Las evidencias que dan cuenta del desempeño laboral del evaluado se recogerán durante todo el período, haciendo uso de diferentes instrumentos como encuestas a estudiantes y padres de familia, pautas de observación en clase, formatos de entrevista, entre otros. Estas evidencias se compilarán en una carpeta que deberá incluir el seguimiento al avance en los planes de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes”.

De otra parte, a través de la Directiva Ministerial No. 26, expedida el 31 de agosto del 2010, el Ministerio de Educación informó a las Secretarías de Educación de Departamentos, Distritos y Municipios certificados, Directivos Docentes y Docentes, que el Consejo de Estado, en la Sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03-25-000-2008-00007-00, ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los Docentes y Directivos reglamentada por el Decreto 3782 de 2007. Así mismo, el Consejo de Estado resolvió decretar la nulidad de las expresiones "primera valoración", "segunda valoración", "dos valoraciones" y "una vez exista vacante" contenidas en el mencionado Decreto.

Administración y vigilancia de la carrera docente. El Decreto Ley 1278 de 2002 en su artículo 1 define que la carrera docente se orientará a atraer y a retener los servidores más idóneos, a promover el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de los educadores y a procurar una justa remuneración, requiriendo al mismo tiempo una conducta intachable y un nivel satisfactorio de desempeño y competencias.

De este modo, se puede observar que la evaluación anual de desempeño docente en Colombia, ha sido reglamentada, está en vigencia desde hace pocos años y se realiza al término del año lectivo. Cada evaluador, cumpliendo un cronograma de proceso de evaluación, planificado con anterioridad, cita al educador con el fin de presentar las evidencias, que junto con los acuerdos y contribuciones individuales, serán la base para la evaluación anual de desempeño docente, en el año 2008, el MEN, publicó la Guía metodológica de la Evaluación anual de desempeño laboral de Docentes y directivos docentes del Estatuto de profesionalización docente, decreto ley 1278 de 2002, también llamada Guía 31, de la cual se toman algunos aspectos teóricos importantes para el presente estudio. Entre los que se destacan los fundamentos legales: Constitución Política de Colombia, (1991) la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se apunta en el artículo 68 que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”. En desarrollo de este

mandato, la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

En este sentido, la Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. Por lo anterior, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo”, (...). El Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes. En primer lugar, el ingreso al servicio educativo estatal solamente es posible mediante un concurso de méritos, en el que se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector público. Adicionalmente, de acuerdo con esta norma el ejercicio de la carrera docente debe estar ligado a la evaluación permanente, por lo que se disponen tres tipos de evaluación: Evaluación de periodo de prueba, anual de desempeño laboral y de competencias.

Finalmente, el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007 regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses. En adelante, esta guía se concentrará en desarrollar los fundamentos conceptuales y la metodología que se ha diseñado para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes.

Para esta investigación, se considera la evaluación anual de desempeño laboral docente, realizada “para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de periodo de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades” y basada en las competencias:

Para la evaluación de desempeño se definieron diferentes competencias, para cada una de las cuales se identificó un conjunto de actuaciones intencionales relacionadas con un desempeño de calidad y con resultados, que permiten observar y valorar el desempeño de los docentes y directivos docentes sobre la base de criterios comunes. Para fines de evaluación, estas competencias se clasifican como funcionales y comportamentales.

Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos.

(...) las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses, las motivaciones y las características de personalidad con que los educadores cumplen sus funciones. Son transversales a las diferentes áreas de gestión, y se requieren para lograr un desempeño idóneo y de excelencia en el cargo. (Ministerio de Educación Nacional, 2008, p. 13-14)

Por otro lado, también es importante mencionar al evaluador, quien, como responsable directo de la evaluación docente debe “generar un ambiente adecuado para la evaluación, determinado por las buenas relaciones y la colaboración recíproca, el seguimiento permanente, la valoración objetiva del desempeño y el énfasis en el mejoramiento de la calidad del servicio educativo”.

Como se va analizar a continuación, la evaluación anual de desempeño docente en el municipio de Rovira y en todo el país, presenta unos propósitos bien definidos desde lo legal y lo teórico, pero desde lo práctico no contribuyen al mejoramiento de las prácticas docentes, ni de la calidad de la educación en Colombia, por lo que en el presente estudio se plantean algunos lineamientos para que la autoevaluación sea tenida en cuenta como componente enriquecedor en este tipo de evaluación.

Al respecto, García, 2010 afirma “Al ser considerada la evaluación, en las políticas y programas del estado, como una estrategia para mejorar la calidad (...). se promueve una relación entre la evaluación y la calidad educativa, porque se considera que la aplicación de evaluaciones y el conocer sus resultados trae automáticamente el mejoramiento de los procesos, desconociendo que, por sí solas las evaluaciones no son la fórmula mágica (...) (p. 23)

Según la Guía metodológica de la Evaluación anual de desempeño laboral de Docentes y directivos docentes del Estatuto de profesionalización docente, decreto (Ley 1278 de 2002, p. 18).

La evaluación anual del desempeño laboral demanda la recolección permanente de evidencias, que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Para tal fin, es necesario utilizar distintos instrumentos que permitan obtener información sobre diversos aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, así como mediciones objetivas del desempeño y los resultados alcanzados por los evaluados. A continuación se describen tales instrumentos.

Por cada docente o directivo docente evaluado se debe organizar una Carpeta de evidencias, en la que se guardarán las diferentes evidencias recolectadas a lo largo del proceso de evaluación. Esta carpeta podrá ser consultada y enriquecida por el evaluado y por el evaluador durante el proceso.

Las evidencias documentales están constituidas por información escrita que certifica las acciones del evaluado, en relación con el desempeño demostrado en cumplimiento de sus funciones y contribuciones individuales. Además de los documentos escritos, otro tipo de documentos como las fotografías, pueden constituir evidencias de los desempeños y resultados de un docente o directivo docente.

Por su parte, las evidencias testimoniales constituyen pruebas sobre las percepciones y la valoración de los resultados y del desempeño laboral del docente.

Los instrumentos de apoyo son aquellas ayudas para la recolección de evidencias testimoniales: las encuestas a estudiantes y padres de familia, los formatos de entrevista, cuestionarios, diarios de campo, pautas de observación en clase o formatos de evaluación, que son elegidos o diseñados por el evaluador, según considere convenientes para la evaluación, pero siguiendo los lineamientos remitidos por la secretaría de educación.

Además, el protocolo y escala de calificación, se encuentra entre los instrumentos empleados para este tipo de evaluación y tiene como finalidad, “consignar el resultado de cada una de las valoraciones, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes” ha sido adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, (s.f.). Los datos registrados allí deben “estar basados en el análisis cuidadoso y la valoración objetiva de todas las evidencias acopiadas durante el periodo de evaluación, en el conocimiento detallado de las definiciones y actuaciones intencionales establecidas para cada competencia” (p.21).

Luego de conocer, la valoración de las competencias funcionales y comportamentales, diligenciado por el evaluador, aparece el formato denominado plan de desarrollo personal y profesional en el que “deben formularse acciones concretas para que el evaluado mejore su desempeño durante el año de evaluación, así como en el siguiente año escolar, especialmente en las competencias con puntajes no satisfactorios (menos de 60 puntos). Según la Guía 31, Guía metodológica de la Evaluación anual de desempeño laboral:

El plan debe orientarse al cumplimiento de objetivos de desarrollo claro y preciso, fácilmente verificable y cuantificable. Es deseable plantear metas desafiantes pero realistas, que puedan alcanzarse en un periodo razonable de tiempo para que

tengan un rápido efecto de mejoramiento individual e institucional. También es importante precisar que no todas las acciones de desarrollo obedecen a planes de capacitación, algunas pueden plantearse como metas personales, especialmente las relacionadas con las competencias comportamentales; lo importante es pensar creativamente en las oportunidades de desarrollo de los evaluados. (p. 34).

Por último, dentro de las políticas de calidad educativa, aparece la figura del “Plan de Desarrollo Personal y Profesional en el que se deben consignar los criterios y las actuaciones intencionales que influyeron negativamente en los puntajes asignados y que deben ser objeto de mejoramiento”. En este, el docente, con base en las dificultades presentadas al final de la evaluación docente, debe plantear y acordar con el evaluador, una serie de compromisos que conlleven a su mejoramiento.

Hay que señalar que aunque la evaluación anual de desempeño docente, es un proceso concertado entre evaluador y evaluado, que consiste en especificar resultados concretos con los que se compromete el docente o directivo docente durante el año evaluado, en la realidad, difícilmente se hace un seguimiento a este proceso, siendo olvidado y recordado cada año, cuando se encuentran los sujetos implicados en la evaluación de desempeño docente. Entonces, desde el punto de vista técnico, la evaluación anual de desempeño docente en Colombia, establece unos fines que son orientados desde lo legal, pero desde lo práctico presentan deficiencias al no cumplir su orientación de ser permanente, sino asumirse como un producto que se acumula cada año y que no da lugar a posibilidades de mejoramiento profesional.

#### 5.4 LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE

Para comenzar, la autoevaluación es una modalidad de la evaluación y en función de rendimientos puede ser definida como: La herramienta más práctica con que cuenta una dependencia o entidad para conocer los avances y las desviaciones de sus objetivos, planes y programas, sobre todo de la operatividad de aquellas acciones que se emprenden con la finalidad de mejorar la funcionalidad de los sistemas y procesos que regulan el quehacer de la propia entidad. También, puede ser revisión detallada y periódica del propio responsable de las acciones emprendidas para mejorar el funcionamiento de determinada área, unidad, órgano, sistema o procedimiento, a fin de medir el grado de eficiencia, eficacia y congruencia en su operación.

Desde otra visión menos técnica y en términos de Airasian y Gullickson, (1999) citados por Diaz, y otros (2010) se define como “un proceso en el que los profesionales formulan opiniones valorativas sobre la adecuación y la efectividad de su propio conocimiento, actuación, principios o consecuencias con el objetivo de mejorarse a sí mismos”. En el ámbito educativo, existen versiones

autoevaluativas que varían según el objeto que se autoevalúa: Autoevaluación de estudiantes, autoevaluación institucional y autoevaluación docente, esta última, quizás la menos empleada y, el concepto más relevante dentro de ésta investigación.

Aunque la autoevaluación se erige como un ejercicio de reflexión que puede originar transformaciones dentro de la actividad autoevaluada, Santos, (1999) dentro de la Patología General de la Evaluación Educativa, plantea que no se hace autoevaluación. La autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad.

Teniendo como punto de partida la afirmación de Santos, (1999) en relación con la autoevaluación docente y, según la legislación educativa colombiana, no se propone de manera explícita la autoevaluación docente; como parte integrante de la evaluación anual de desempeño docente, sin embargo, se observa que en la evaluación anual de desempeño docente, aparece el plan de desarrollo personal y profesional, que aparentemente puede ser visto por los docentes como un proceso de autoevaluación, pero que en realidad no genera una reflexión y auténtico cambio de actitud en los docentes evaluados puesto que inicialmente no existe una postura ética frente a esta evaluación, luego, no se dan procesos de control y seguimiento a los planes de desarrollo personal y profesional por parte de los evaluados y evaluadores. Esta actitud es fácil de entender pues como lo plantea Santos, (2010) la evaluación descendente es aquella que la iniciativa de la evaluación se sitúa en los niveles superiores del sistema. La responsabilidad de la puesta en marcha y el control de la evaluación la tienen los responsables políticos aunque, como patrocinadores, puedan encargar a expertos el proceso técnico de la evaluación. p.99

Así mismo, este tipo de autoevaluación –si a estos planes de desarrollo se le pueden llamar autoevaluación- no trasciende lo formal o lo técnico puesto que no surge de una iniciativa propia del docente sino que es el resultado de un interés externo que no motiva la reflexión ni el cambio. Al respecto, Santos, (2010) plantea: También puede existir una iniciativa externa que impone la autoevaluación. En ese caso, se empobrece su capacidad de generar el cambio. Es lo que ha sucedido con las memorias de centro. Se ha impuesto a todos los institutos educativos la obligación de hacer una memoria final que facilite la reflexión y el cambio... cada profesor o cada departamento entrega al director el resumen de sus actividades sin que se produzca el deseado debate, la reflexión necesaria y las decisiones consiguientes al cambio. p.104

De igual manera Díaz, y otros (2010) exponen las cinco razones por las cuales los docentes no se autoevalúan: En primer lugar, porque hasta ahora las evaluaciones realizadas han sido externas, controladoras y a los profesores no nos gusta que nos controlen. Sería contradictorio promover evaluaciones de la función docente



cuando preferimos que no nos controlen (...) sin embargo, aunque han sido voluntarias, todas ellas han desencadenado de una u otra manera en calificaciones, es decir, han devenido en evaluaciones sumativas. El resto de las evaluaciones practicadas han formado parte de la evaluación externa de centros y, como tales, no han sido voluntarias y han violentado de alguna manera la propia actuación docente. Este tipo de evaluaciones que se han llevado a cabo por la administración educativa, docente no han favorecido la autoevaluación del profesorado.

En segundo lugar, en España existe mucha confusión sobre el significado de los términos “evaluación” y “calificación” porque la mayoría de las evaluaciones educativas -de alumnos, de profesores y de centros-, han sido sumativas, y todas ellas han desembocado casi siempre en calificaciones, han sido evaluaciones selectivas y acreditativas, y pocas veces se han llevado a cabo evaluaciones para mejorar lo evaluado. Por este motivo a nadie le gusta que lo evalúen, porque se prevé que detrás de cualquier evaluación viene una nota, un juicio a tu persona. Por tanto, cuando les pedimos a los profesores que se autoevalúen suelen decir que no.

Creemos que obtendríamos una respuesta positiva si se entendiera que la autoevaluación no va a desembocar en ninguna calificación, sino que va a servir para discriminar los aspectos de nuestro trabajo que hacemos bien y debemos seguir haciéndolos de la misma manera, de los que hacemos menos bien y que tenemos que modificar para optimizarlos.

En tercer lugar, porque muchos profesores dicen que las autoevaluaciones no suelen ser objetivas por la dificultad que existe en que cada profesor sea honesto con el autoanálisis. Esto puede ser verdad, aunque no depende de la voluntad del autoevaluado sino más bien de su personalidad, sobre todo cuando no se ha llevado a cabo ninguna autoevaluación y no se tiene formación para ello (...)

En cuarto lugar, faltan modelos precisos y objetivos de calidad docente y sus correspondientes instrumentos de evaluación de la práctica docente. Si a esto añadimos las escasas referencias normativas sobre autoevaluación docente, ya hay suficiente motivo como para que el profesorado no se sienta inclinado a realizar autoevaluaciones.

En quinto lugar, la falta de tiempo es otro factor que no facilita que los profesores se inclinen a realizar autoevaluaciones de su práctica docente. Como toda actividad rigurosa y compleja, se necesita tiempo para llevarlas a cabo y de ese tiempo se carece actualmente en la institución escolar. pp. 86-88

La primera razón expuesta por Díaz, y otros – los docentes no se autoevalúan por que hasta hoy las evaluaciones han sido externas, controladoras y a los

profesores no nos gusta que nos controlen, se relaciona con lo expuesto por Santos, (2010) en su caracterización de la evaluación espacial según la franja donde se ubique la iniciativa de la evaluación y su amplitud. El autor mencionado, habla de una evaluación descendente al situarse la decisión de la evaluación en los niveles superiores del sistema. La dirigencia gubernamental ejerce control mediante el diseño, planificación, aplicación y uso de la información resultante de la evaluación.

- Evaluación descendente: La iniciativa de la evaluación se sitúa en los niveles superiores del sistema. La responsabilidad de la puesta en marcha y control de la evaluación la tienen los responsables políticos aunque, como patrocinadores pueden encargar a expertos el proceso técnico de la evaluación.

La segunda razón, aunque habla del contexto educativo español, es un argumento que se ajusta a la realidad evaluativa educativa colombiana puesto que la confusión en los significados de los términos evaluación y calificación, se debe a esa tradición evaluativa sumativa en la que se formaron los docentes actuales y en la que aún se mueve una gran mayoría y que no permite que los docentes- en un alto porcentaje – la visualicen de manera diferente y alternativa.

En cuanto al tercer argumento, se observa que la desconfianza en la autoevaluación -al igual que en España- se da porque en Colombia aún no existe una cultura de la autoevaluación docente en los niveles de educación básica y media y esta falta de conocimiento, discusión, teorización y aplicación de este tipo de evaluación genera un escepticismo y desconfianza.

El cuarto argumento, se refiere a los escasos ejemplos técnicos e instrumentos que permitan implementar la autoevaluación de docentes; esta falta de referentes de calidad docente, de formas y procedimientos, se debe – en relación con la razón anterior- a que no existe la cultura y por ende la normatividad educativa colombiana tampoco ha legislado sobre esta opción evaluativa, relegándola y subestimándola.

5.4.1 La reflexión docente base de la autoevaluación docente. A lo largo de la construcción de esta propuesta se ha mencionado la reflexión docente, por esta razón, se hace menester dilucidarla. La reflexión, tal como se conoce, tiene como principio de existencia la persona reflexiva que la realiza. Para poder realizar la reflexión, el individuo de poseer las actitudes, la disposición y los hábitos para así materializarla.

“En primer lugar hay que decir que la reflexión se da, sobre todo, en personas reflexivas, es decir, con ciertas características que la posibilitan y la favorecen. Se puede considerar como un rasgo de la

personalidad, aunque se puede aprender a ejercitarla” (Díaz, 2010, p.81).

En cuanto a la reflexión docente, citando a Ross, (1989) en Díaz, y otros (2010) puede ser definida como “un modo de pensamiento sobre las cuestiones educativas que implica la capacidad de hacer elecciones racionales y de asumir la responsabilidad de dichas elecciones”

Entonces, la reflexión docente, es una actitud relacionada con la práctica docente, donde toma relevancia la racionalidad empleada por el docente en la selección de lo necesario para concretar su práctica y la responsabilidad para asumir la selección hecha. La reflexión docente es una posibilidad para que el educador no caiga en la rutina y a la vez se oponga de manera consciente al modelo de docente como técnico Santos, (2010). La reflexión, le permite al docente planear y diseñar sus prácticas de acuerdo a las necesidades de sus educandos, indagarlas, reformularlas y perfeccionarlas constantemente.

El modelo reflexivo, en el que el profesor elabora su programación con diferentes niveles de logro, analiza el libro o libros de texto para seleccionar los contenidos y las actividades más adecuadas, lleva a cabo la evaluación continua y el seguimiento de los alumnos, se preocupa de los alumnos que no siguen el ritmo de la clase y les propone otro tipo de actividades para conseguir los objetivos y utiliza otras estrategias didácticas según sea el resultado de la evaluación al finalizar la unidad didáctica, y puede o no continuar con la siguiente; además, utiliza variedad de recursos didácticos, incluidas las TIC. (Díaz, & otros, 2010, p.82).

Como se observa, la reflexión docente se erige como una opción válida para mejorar las prácticas educativas docentes, posibilitar el desarrollo personal y profesional y aumentar los niveles de calidad de la educación. Por esta razón, en concordancia con lo planteado por Díaz, y otros citando a Adler, (1991), esta investigación se apoyará en:

- La reflexión- en - la -acción de Schön que propone fijarse menos en el trabajo de los investigadores y más en la competencia y el arte que podemos encontrar en la práctica de los profesionales diestros. Sus conceptos centrales son: el “conocimiento- en- la- acción”, la “reflexión -en-la- acción” y la “reflexión –sobre-la- acción”.
- La reflexión como indagación crítica implica cuestionarse aquello que de otro modo se da por supuesto. Implica buscar asunciones no articuladas y verlas desde nuevas perspectivas. La pedagogía para fomentar en los alumnos la

indagación crítica debe diseñarse para animar a los alumnos a cuestionar, analizar y considerar alternativas dentro de un marco ético y político. p.83

Estas dos maneras de concebir la reflexión son las que a juicio de los investigadores de esta propuesta se deben proponer y fomentar en la formación de los profesionales de la educación, como principio para implementar la autoevaluación docente.

5.4.2 De qué autoevaluación docente hablamos. Santos, citando a Elliott, (1986) expone que se presentan cuatro tipos de autoevaluación ascendente que se puede caracterizar según el conocimiento práctico, el método, el conocimiento explícito y la iniciativa de la autoevaluación; estos cuatro modelos auto evaluativos determinan de manera sustancial el desarrollo profesional de los docentes. En primer lugar aparece la autoevaluación irreflexiva basada en el conocimiento práctico tácito.

El conocimiento práctico se basa en tradiciones y repeticiones que no se explican mediante teorías. Es decir, se basa en la experiencia. “Este tipo de autoevaluación no puede ayudar a los profesores meramente competentes a desarrollar su conocimiento práctico mas allá de lo que ya saben, toda vez que dicho conocimiento proporciona los niveles tácitos que utilizan para valorar las situaciones y los actos presentes. Elliott, (1986) en épocas de cambio social o educativo rápido con las que frecuentemente se encuentran los docentes se presentan problemas que exigen respuestas innovadoras y que la experiencia, no puede resolver.

En segundo lugar, se presenta la autoevaluación como deliberación práctica.

La deliberación es un modo apropiado de investigación que se produce cuando la acción humana no puede ser gobernada por reglas técnicas exactas, está guiada por concepciones éticas no meramente técnicas y lleva aparejada la reflexión conjunta sobre medios y fines. “En la medida en que los profesores son responsables de educar una forma de hacer en vez de fabricar, la enseñanza se concibe apropiadamente como una actividad ética y objeto también apropiado de liberación practica” Elliott, (1986) la deliberación puede dar como resultado innovaciones, acciones que las reglas tradicionales no consideran. Esto no constituye un rechazo de la tradición, sino una forma de desarrollarla y adaptarla a las circunstancias cambiantes.

En tercer lugar, la autoevaluación basada en el conocimiento explícito.

Si la práctica educativa está sometida a reglas y prescripciones, la autoevaluación no solo ha de tener en cuenta las apreciaciones personales sobre el carácter moral de la acción. “Como método para mejorar la actuación en las escuelas, solo puede surtir este efecto desprofesionalizando a los profesores y transformándolos

en técnicos cuyas actuaciones pueden ser controladas política y administrativamente” Elliott, (1986) la responsabilidad contractual se podría comprobar a través del cumplimiento de las reglas técnicas y de las prescripciones. La responsabilidad moral nace de la consideración de la práctica educativa como un fenómeno problemático.

En cualquiera de los casos, los resultados de la autoevaluación deberían ser conocidos por la sociedad, ya que la educación es un servicio público. El conocimiento del hecho educativo da lugar a un debate público que facilita la profundización y el control social. Si los resultados solo son conocidos por los superiores, el proceso evaluador puede convertirse en control político y administrativo sobre los profesores y las escuelas.

No es posible poner en marcha este tipo de proceso sin que existan las condiciones que lo hagan posible e, incluso, deseable. Si no hay tiempo, si no se da un enfoque globalizado, si no hay un compromiso profesional, si las estructuras organizativas no favorecen el debate, si no existe la necesaria preparación, será muy difícil que surja la iniciativa institucional de hacer autoevaluación.

Por último surge la evaluación de iniciativa interna que cuenta con facilitadores externos.

Este tipo de evaluación encierra, a mi juicio, una alta potencia generadora de la comprensión y del cambio. El control del proceso esta en los profesionales (ellos plantean la iniciativa, utilizan los resultados, difunden los informes...) Al mismo tiempo, los facilitadores externos gozan de la posibilidad de obtener datos en mejores condiciones de independencia y de rigor. Estos no tienen intereses en juego, pueden partir de presupuestos diferentes, disponen del contraste de experiencias diferentes.

Los facilitadores externos no son los encargados de decir a los profesionales si lo hacen bien o mal ni de emitir un juicio sobre la calidad de su actividad ni, por supuesto, de aconsejar cuales han de ser los cambios. Los facilitadores hacen más sencillo y riguroso el juicio que pueden emitir los protagonistas y más coherentes las decisiones sobre el cambio.

Cuando la iniciativa es interna es fácil conseguir la colaboración de los protagonistas, es probable que el comportamiento se natural (no artificializado), que las explicaciones sean sinceras y que se acepten los puntos de vista de los evaluadores sin que aparezcan reticencias, resistencias y obstaculizaciones.

Esta propuesta de implementación e incorporación de la autoevaluación docente a la evaluación anual de desempeño docente y teniendo en cuenta la reflexión docente en los términos expuestos, se relaciona directamente con la

autoevaluación como deliberación (sinónimo de reflexión) práctica planteada por Elliott, (1986) puesto que al ser guiada por la ética genera reflexión sobre los medios y fines. Este tipo de autoevaluación docente no da pie a la racionalidad técnica y de manera consciente puede aportar realmente a la mejora de las prácticas, el desarrollo personal y profesional docente y a la calidad de la educación.

5.4.3 Bondades de la autoevaluación docente. Después de reconocer y sustentar la importancia de la reflexión docente como principio fundamental para instaurar y desarrollar una cultura de la Autoevaluación docente en Colombia, se debe, también, demostrar que la Autoevaluación docente posee bondades que la consolidan como un componente enriquecedor para la evaluación anual de desempeño docente.

En primer lugar, la autoevaluación docente es una actividad circunscrita al ámbito educativo y se relaciona directamente con el quehacer docente, en este sentido, cobra relevancia pues será el docente que mediante la reflexión (praxis) docente se imponga la tarea de reconstruir su práctica pedagógica, en aras de mejorarla, de corregirla y replantearla.

La autoevaluación se centra en la práctica personal y reconoce que las principales razones por la que el profesorado participa en el desarrollo profesional se derivan de sus propias obligaciones docentes, sus propias experiencias sobre lo que significa ser profesor y la propia necesidad de dar un sentido y mejorar las experiencias docentes del día a día. En este caso el profesor está en el centro del proceso autoevaluador y se responsabiliza de examinar y mejorar su propia práctica docente. (Díaz, & otros, 2010, p.84)

En segundo lugar, la autoevaluación docente pone en el centro al profesor. El será el responsable de producir la información, recogerla, procesarla e interpretarla; básicamente no tendrá agentes externos que intervengan en su proceso evaluativo. La información será objetiva y confiable y, por ende las decisiones apuntarán a suplir sus propias necesidades.

Es el profesor quien recoge, valora e interpreta la información relacionada con la práctica personal; quien utiliza criterios y estándares para valorar sus principios, conocimientos, destrezas y eficacia y quien decide el tipo de actividades de desarrollo profesional que deben llevarse a cabo. (Díaz, & otros, 2010, p.84)

En tercer lugar, la autoevaluación docente implica que el maestro se reconozca como un profesional que conoce, piensa y teoriza sobre su profesión. Nadie más idóneo que el docente para hablar de su práctica y de educación; para hacer

seguimiento al aprendizaje de sus estudiantes; para erigir un discurso propio y autónomo que describa, interprete y transforme la realidad educativa de su contexto.

En cuarto lugar, la autoevaluación docente, al ser una propuesta interna o lo que Santos, (2010) denomina evaluación ascendente, ofrece un alto porcentaje de efectividad pues, esta modalidad de evaluación, logra comprometer a los docentes, aumenta sus niveles de satisfacción, la información producto de este ejercicio no se falsea o se maquilla y se realiza de manera responsable y consciente.

Creemos que la autoevaluación o evaluación interna de la práctica docente es una modalidad de evaluación mejor que la evaluación externa, porque el profesorado parece reacio a cualquier política de control y rendición de cuentas de tipo externo y asume un tipo de responsabilidad más personal con respecto a la calidad de su trabajo con los alumnos. (Díaz, & otros, 2010, p. 85)

En quinto lugar, la autoevaluación docente, al estar soportada sobre la reflexión docente ayuda a reconocer y a atribuir realmente que las causas de los problemas de la práctica docente son inherentes al docente y que no corresponden a factores externos. Habitarse a este tipo de responsabilidad y asumirla, es el camino hacia la mejora de lo que hacemos.

En la autoevaluación el proceso de atribución de los problemas sobre las causas de los problemas que surgen en la práctica docente debe ser interno, porque es la única manera de mejorar lo que estamos haciendo; si la atribución es externa, es decir, si llegamos a la conclusión de que las dificultades las generan alumnos, padres, dirección o administración educativa, entonces difícilmente podremos mejorar nuestra actuación. En sexto lugar, la incorporación de la autoevaluación docente en la evaluación anual desempeño docente, en cuanto a costos, duración y recursos la autoevaluación es mas económica Díaz, y otros (2010) puede ser el inicio para que se instaure una cultura de la autoevaluación docente, lo que a su vez desencadenaría que la administración educativa legislará sobre esta actividad, que las instituciones encargadas de la educación docente incluyeran en su pensum académico actividades y áreas relacionadas con este aspecto de la formación y que los docentes empiecen a concebir la autoevaluación como una oportunidad de aprendizaje y por ende de mejora de su práctica, de su desarrollo profesional y de la educación. (Díaz, & otros, 2010, p. 85)

La autoevaluación suele ser útil para favorecer el surgimiento de una cultura de evaluación, ya que es una opción atractiva y valiosa en los procesos de mejora y desarrollo profesional docentes, aunque hay que reconocer que no ha tenido un desarrollo extensivo y continuado. Quizá sea debido a la falta de programas e instrumentos de autoevaluación docente que se adecuen a nuestro contexto educativo.

De igual manera, la autoevaluación de la práctica docente se debe considerar imperiosa con base, en lo planteado por (Díaz, & otros, 2010, p. 26)

- Como garantía de la calidad del quehacer educativo. La autoevaluación docente es un instrumento útil para garantizar la calidad de los procesos de enseñanza/aprendizaje que posibilitan el desarrollo de las habilidades por parte de los alumnos. La formación inicial de los maestros, así como las pruebas de acceso a la función pública, no garantizan al docente un nivel de actuación suficiente, sobre todo en una profesión con muchos cambios. La evaluación ejercida como actividad regular y sistemática facilita el conocimiento del nivel de actuación profesional y suministra información suficiente para mejorarla.

La autoevaluación de la práctica docente implica invertir los procesos de evaluación docente que hasta el momento se vienen desarrollando, en este sentido cobra relevancia, puesto que, la autoreflexión permite conocer y hacer evidente las capacidades y las deficiencias que el docente posea y, que el mismo proyecte acciones para mejorar. La autoevaluación permite impactar la calidad educativa.

- Como elemento decisivo en el proceso de revisión interna de los centros. La evaluación docente (autoevaluación) puede contribuir a mejorar el conocimiento y diagnóstico de la realidad de un centro concreto, favoreciendo el proceso de revisión interna y contribuyendo a implementar medidas de mejora. También puede utilizarse como fuente de información útil para planificar la formación en los centros o para el diseño de soportes y ayudas a la función docente.

Como se mencionó, la autoevaluación docente es el punto de partida para caracterizar la función social que cumple la Institución Educativa. Aunque en el contexto colombiano, dentro de la Guía 34 Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento, se plantea la Gestión Académica como la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, realmente sobre ésta gestión no se reflexiona de manera consciente y sobre los procesos evaluativos opera lo instrumental y lo técnico de la función docente. Por esta razón, proponer la autoevaluación docente como elemento rector de la reflexión para la mejora de las instituciones es la opción más pertinente y fiable.



- Como proceso facilitador de la rendición de cuentas. Es necesario rendir cuentas a la sociedad sobre el nivel de actuación docente y, por tanto, informar a la comunidad educativa acerca de los resultados obtenidos en la evaluación de la práctica docente, con la finalidad de controlar y apoyar la mejora del sistema educativo.

Las transformaciones sociales y culturales también han impactado el sector educativo, el docente actual debe estar en capacidad de leer, interpretar, comprender estos cambios para que el proceso de incorporación le permita trascender y proponer nuevas lecturas a estos fenómenos. La autoevaluación docente generará en el educador hábitos de reflexión crítica para que pueda comprender que la rendición de cuentas en últimas le permite mejorar su desempeño del docente al visualizarla no como un fin de coacción sino como un medio para su aprendizaje.

- Como incentivo profesional de los docentes. Los docentes, como cualquier profesional, necesitan sistemas de motivación en el ejercicio de sus funciones. Nos estamos refiriendo a la concesión de licencias por estudios, al acceso a la función directiva, a la concesión de proyectos de investigación y, en general, a la articulación de la carrera docente.

Para el contexto colombiano y por ende para el municipio de Rovira-Tolima la evaluación docente no motiva ni incentiva la formación, ni el desarrollo profesional y personal docente. La evaluación docente está diseñada para controlar, sancionar y limitar el desarrollo profesional del docente; si se transforma esta visión, técnica e instrumental por una visión formativa, los docentes aceptaran paulatinamente la evaluación pues verán en ella opciones reales y concretas para su desarrollo profesional en todos los ámbitos de su actividad.

- Como estrategia de legitimación del propio sistema educativo. La aplicación de procesos de autoevaluación de la práctica docente sustentados en criterios sistemáticos, justos y consensuados con los propios docentes permite reducir las resistencias por parte del profesorado y favorece la extensión de la cultura de la evaluación en el colectivo profesional.

Finalmente y a manera de reflexión, y, teniendo en cuenta todas las bondades expuestas en este apartado, se puede decir que la autoevaluación docente le permite al profesor rehusarse a ser un técnico en el aula. La autoevaluación docente se puede visualizar como un camino para mejorar; puede aportar desde la reflexión (Praxis), conocimiento sistemático para reconstruir el ejercicio de la docencia. Es decir, la autoevaluación de la práctica docente debe ser el punto de partida para iniciar procesos que contribuyan a mejorar la calidad de la educación; pues como lo plantean Díaz Alcaraz y otros “la autoevaluación de

la práctica docente debe estar al servicio de la mejora del sistema educativo y actuar como un factor catalizador del cambio y la innovación.”

## 6. METODOLOGÍA

### 6.1 ENFOQUE Y MÉTODO

El presente estudio es cualitativo interpretativo, consiste en la búsqueda de información por medio de metodologías que tienen como objetivo encontrar y entender los significados de las relaciones que se crean en la mente de las personas. El sujeto es el centro de la investigación de corte cualitativo, Según Bourdieu y Passeron, (1976) la investigación cualitativa es el procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, dibujos, gráficos e imágenes para comprender la vida social por medio de significados, se trata de entender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno, utiliza *descripciones detalladas* de hechos, citas directas del habla de las personas para construir un conocimiento de la realidad social, en un proceso comprobación teórica.

Por otra parte se refiere también a la interpretación científica que se puede hacer de un fenómeno, incluye los siguientes pasos: seleccionar, describir, organizar, entender, y proponer. Dentro de las características principales de esta de metodología aparece que es inductiva, es decir, empieza con la observación de un problema hasta generar una explicación del mismo y aportar unas posibles soluciones.

El presente estudio, participaron un grupo de docentes del municipio de Rovira, Tolima. Específicamente, maestros vinculados a la Institución Educativa La Reforma; ocho maestros que de manera muy activa participaron en el desarrollo de la actividad organizada por los investigadores para aplicar el instrumento de recolección de la información.

### 6.2 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Los instrumentos de recolección de información que se emplearon en el presente estudio son los siguientes:

6.2.1 Análisis documental. Con esta técnica de recolección de la información se revisa, selecciona, relacionan ideas informativamente relevantes de diferentes documentos que tienen relación con el tema objeto de estudio. Según Peña y Pirela, (2007) La definición de análisis documental ha sido expuesta por diferentes investigadora y estudiosa del tema, exhibiendo distintos matices y aspectos medulares que han prevalecido a lo largo de algunas décadas. Este proceso se instaura a partir de la necesidad de facilitar el acceso de los individuos a las fuentes de información, las cuales han ido incrementando su volumen de producción, Vickery, (1970) señaló que los métodos de recuperación, entre los que

se cuenta el análisis documental, responden a tres necesidades informativas de los usuarios, en primer lugar, conocer lo que otros pares científicos han hecho o están realizando en un campo específico; en segundo lugar, conocer segmentos específicos de información de algún documento en particular; y por último, conocer la totalidad de información relevante que exista sobre un tema específico.

6.2.2 Grupos Focales. Otra técnica que se utilizó en el presente trabajo fue la Técnica de los Grupos Focales que Según Morgan (1998), desde 1980 en adelante, han sido usados por diferentes profesionales para hacer investigación relacionada con la salud, la familia, la educación, la conducta sexual y otros tópicos sociales. En los últimos años, los científicos sociales han comenzado a considerar que, efectivamente, el grupo focal es una importante técnica de investigación cualitativa y su uso se ha incrementado considerablemente en todos los campos de las ciencias humanas.

Las dos técnicas principales usadas para recoger información en la metodología cualitativa son la observación participativa y las entrevistas en profundidad. Los grupos focales poseen elementos de ambas técnicas, y, aunque mantienen su unicidad y distinción como método de investigación, son como “un modo de oír a la gente y aprender de ella” (Morgan, 1998, p. 9).

Esta técnica consiste en una reunión con modalidad de entrevista grupal, abierta y estructurada, en donde se procura que un grupo de individuos seleccionados por los investigadores discutan y elaboren, desde la experiencia personal, una temática o hecho social que es objeto de investigación. El grupo focal es un método de investigación colectivista, más que individualista, y se centra en la pluralidad y variedad de las actitudes, experiencias y creencias de los participantes, y se hace en un espacio de tiempo relativamente corto. Según Páramo, (2008) el grupo focal es un tipo de entrevista basado en una discusión que produce un tipo particular de datos cualitativos. Involucra el uso simultáneo de varios participantes para producir los datos. ... Es en términos simples, una reunión bien orientada y diseñada con claros propósitos para explorar acerca de un dominio de interés. Los participantes se tornan más conscientes de sus propias percepciones cuando se confronten con puntos de vista opuestos y cuando se ven en la necesidad de analizar sus puntos de vista más intensamente.

En cuanto a la planeación y ejecución de esta técnica, se debe invitar o reunir un grupo pequeño de personas (6 a 12), las cuales deben tener un nivel económico y educativo similar, también se debe escoger un facilitador (quien orienta o dirige la discusión) y un observador.

En primer lugar, es importante que el o los investigadores redacten una serie de preguntas o temas sobre hechos concretos y conocidos por los participantes.

Además, con base en las respuestas, se deben manejar unas preguntas secundarias o de profundización que logren en el grupo un buen nivel de análisis. Por otro lado, el observador, debe tomar apuntes de lo que dicen o responden los participantes, así como de sus actitudes y reacciones. Según Paramo, (2008) “Las notas deben ser tomadas en la forma más fidedigna posible, usando las mismas palabras de los participantes, sin ningún nivel de interpretación”. Además, no debe intervenir durante la discusión...el observador presenta uno a uno los principales puntos que salieron de la discusión, y si el grupo está de acuerdo, los escribe en las conclusiones.

Respecto al número y tamaño de los grupos, las experiencias con esta técnica demuestran que el número de grupos puede ir de 2 a 10 (predominando los estudios con 4 ó 5 grupos).

### 6.3 CATEGORÍAS DE ANÁLISIS

Para caracterizar la evaluación anual de desempeño docente en Colombia y para realizar el análisis documental (Tabla 1 y 2), se definieron las siguientes categorías: Concepto de evaluación docente, finalidad de la Evaluación, Técnicas de evaluación, Instrumentos de evaluación y Procedimientos operativos.

**Tabla 1.** Conceptualización de categorías de análisis

<b>Categorías de análisis</b>	<b>Concepto para la presente investigación</b>
Concepto de evaluación docente	Es un ejercicio permanente, cooperativo, formativo que posibilita el mejoramiento profesional de los docentes mediante la reflexión de sus prácticas pedagógicas.
Finalidad de la Evaluación Docente	Indagar y cualificar el desempeño laboral y personal del docente, que conlleve a mejorar la calidad de la educación.
Técnicas de evaluación docente	Son las acciones que se desarrollan durante el proceso de evaluación docente que permiten hacer uso de los instrumentos de evaluación de desempeño. En este caso se tiene en cuenta las evidencias documentales y las testimoniales.
Instrumentos de evaluación docente	Son los medios, diseñados por el MEN para obtener información sobre diversos aspectos del desempeño laboral de los docentes. Se tuvieron en cuenta la Carpeta de evidencias, instrumentos de apoyo y protocolo y escala de valoración.

<b>Categorías de análisis</b>	<b>Concepto para la presente investigación</b>
Procedimientos operativos para la evaluación docente	Son una serie de requisitos que deben cumplir los maestros y que son inherentes al cargo, evidencian sus funciones y responsabilidades en su ejercicio docente. Además, estos procedimientos están ligados a una evaluación permanente como principio para asegurar la calidad de la educación.
Otras que emergen en el proceso de investigación:	

Fuente. Los autores

## **7. SISTEMATIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN, RESULTADOS**

Son varias las definiciones que se encuentran al respecto de la sistematización y que permite comprender mejor esta propuesta metodológica, una de ellas, según Jara, (2010) es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido en ella: los diversos factores que intervinieron, como se relacionaron entre sí y porque lo hicieron de ese modo. La sistematización de experiencias produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora.

### **7.1 SISTEMATIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL ANÁLISIS DOCUMENTAL, RESULTADOS.**

A continuación, se presenta el análisis documental basado en las categorías de análisis propuestas para el desarrollo del presente estudio. En la Tabla 1, se realiza el análisis de: La Ley 115 de 1994, Guía 31; Guía Metodológica Evaluación anual de desempeño laboral, emanada del Ministerio de Educación Nacional y el Decreto 1278 de 2002; documentos que se analizaron desde las siguientes categorías: Concepto de evaluación docente, finalidad de la evaluación docente, técnicas de evaluación docente, instrumentos de evaluación docente y procedimientos operativos.

En la tabla 2 se realizó el análisis documental de la autoevaluación docente y se presenta el análisis de los siguientes documentos: Ley 115 de 1994, Decreto 1278 de 2002 y Guía 31; Guía Metodológica Evaluación anual de desempeño laboral. Dicho análisis, se realiza desde las siguientes categorías: Concepto de autoevaluación docente, finalidad de la autoevaluación docente, técnicas de autoevaluación, instrumentos de autoevaluación y procedimientos operativos.

Posteriormente, se plantea una reflexión crítica donde se articulan las diferentes posturas teóricas y la práctica sobre evaluación docente y auto evaluación docente desarrollada por los maestros de la Institución Educativa la Reforma del municipio de Rovira Tolima. Información que al compararla con el análisis documental, dan como resultado, la construcción de nuevos conocimientos, redescubrir hechos, sugerir problemas y orientar nuevas investigaciones.

## 7.2 ANÁLISIS DOCUMENTAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE Y LA AUTOEVALUACIÓN

Se presenta el análisis de los siguientes documentos: Ley General de Educación 115 de 1994, Decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el estatuto de profesionalización docente y Guía 31 – Guía Metodológica Evaluación anual de desempeño laboral ; dicho análisis , se realiza desde las siguientes categorías : Concepto de evaluación docente, finalidad de la evaluación docente , técnicas de evaluación, instrumentos de evaluación y procedimientos operativos. Posteriormente, se plantea una reflexión crítica donde se articulan las diferentes posturas teóricas y la práctica evaluativa desarrollada por los docentes en el municipio de Rovira.

**Tabla 2.** Análisis documental de Evaluación Docente

<b>Categoría de análisis</b>	<b>Ley 115/94</b>	<b>Decreto 1278</b>	<b>Guía 31 Guía metodológica evaluación anual de desempeño laboral</b>	<b>Análisis e interpretación</b>
Concepto de evaluación docente	Este documento proporciona información sobre el concepto de evaluación Docente.	CAPÍTULO IV Evaluación.  Artículo 26. Evaluación. “El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente. Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor	1.3. ¿Qué es la evaluación de desempeño?  “En términos generales, se podría decir que la evaluación es un proceso mediante el cual se obtiene información de manera sistemática, con el fin de emitir un juicio de valor acerca de un aspecto determinado. (...)”	Al analizar los documentos anteriores se tiene que la categoría concepto de evaluación docente no es explícita puesto que el MEN no define de manera clara el concepto de evaluación docente. Por el contrario se plantea y define la evaluación docente desde la modalidad de la evaluación anual de desempeño docente; desde esta perspectiva, la evaluación se erige como una actividad permanente, continua que verifica la idoneidad de los docentes, regula el actuar de los docentes, ponderara el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades



		<p>correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor (...)"</p> <p>Art. 32. Evaluación de desempeño. "Entiéndase por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados. (...)"</p>	<p>2.2 Proceso de evaluación</p> <p>"La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable, para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente o directivo docente desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión (...)"</p>	<p>propias de la función docente; también, supone el desarrollo de competencias tanto funcionales como comportamentales por parte del maestro en su desempeño. Además, esta modalidad de evaluación, señala de manera directa al docente y su desempeño como únicos responsables de la calidad de la educación. Aunque la evaluación docente, según la normatividad educativa colombiana se caracteriza como un proceso permanente con el cual se recoge información sobre la labor docente, se tiene que lo permanente de la evaluación docente se limita a su periodicidad (anualmente) más no a su continua planeación, acompañamiento, reflexión y retroalimentación por parte del evaluador como del evaluado. Este panorama es un denominador común a lo largo y ancho de la geografía colombiana desencadenando lo que Flórez (2008) denomina lo instrumental y lo burocrático de la evaluación docente</p> <p>(...) la concepción de evaluación adoptada por el gobierno nacional que se fundamenta en la "evaluación</p>
--	--	--	---	---

				<p>como rendición de cuentas”(...)Este modelo burocrático opera a través de la formulación y ejecución de acciones estructuradas con base en una racionalidad técnica e instrumental, planificada, con una orientación hacia el logro de resultados que, en el caso de la educación, se determinan antes de que inicie la ejecución de las acciones que integran el proceso educativo(...) la evaluación de docentes reprodujo ese modelo cuando institucionalizó un sistema burocrático, jerárquico y autoritario para la rendición de cuentas,(...)impone un régimen sancionatorio a los docentes que no contribuye al crecimiento personal y profesional de éstos (...)</p> <p>Como se observa, la evaluación docente en Colombia- y por ende en Rovira, Tolima- es diseñada bajo el modelo de la rendición de cuentas, esta tendencia, busca medir los rendimientos con relación a una inversión económica efectuada en educación; por tal razón el interés de este tipo de evaluación no se relacionará con procesos que indaguen por el cómo se obtiene los</p>
--	--	--	--	---

				<p>resultados sino por la producción de estos resultados. Esto justifica la razón por la cual no se dan espacios para la reflexión ni para el acompañamiento real del evaluado dentro de la evaluación docente.</p> <p>También, la visión instrumental que subyace en la evaluación docente, ha generado que la mayoría de los educadores, en Colombia-y en el contexto regional- la conciben como una actividad sancionatoria y punitiva, que no ofrece soluciones reales para mejorar la calidad de la educación, además la visualizan como una política que mide los rendimientos de los docentes en función del alcance de logros de los educandos y por último, la evaluación docente es vista como un proceso de desacreditación de la actividad docente.</p> <p>(...) rendir cuentas corresponde a presentar los resultados de la productividad en el rendimiento de las escuelas a empleadores, directivos o autoridades locales, distritales, regionales o nacionales... Bajo este modelo, de in put - output, en términos de desempeño como factores determinantes en la</p>
--	--	--	--	--

				producción de resultados, se impone a profesores y estudiantes mediante pruebas de rendimiento para valorar la eficacia de su accionar en proceso... Niño Z. (2001).
Finalidad de la Evaluación Docente	Artículo 80. Evaluación de la educación. “(...) con el fin de velar por la calidad, por el cumplimiento de los fines de la educación y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, (...)”	<p>CAPÍTULO IV Evaluación.</p> <p>Artículo 26. Evaluación.</p> <p>(...) La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado (...)</p> <p>Artículo 28.</p>	<p>1.4. ¿A quiénes se evalúa?</p> <p>“(...) la evaluación debe impulsar el mejoramiento continuo, lo cual sólo es posible si hay reflexión permanente de parte de quienes trabajan en las instituciones educativas y seguimiento al desempeño (propio y de otros) de acuerdo con estándares de calidad y compromisos adquiridos.</p> <p>1.1. Evaluar para mejorar</p> <p>“La política educativa se estructura en torno a cuatro ejes de acción: ampliación de la cobertura, fortalecimiento de la eficiencia, pertinencia y mejoramiento de la</p>	<p>La finalidad que se propone en los artículos estudiados, se relaciona con mejorar la calidad de la educación y el desempeño de los docentes. Sin embargo, se observa que la evaluación realmente no ofrece espacios de formación que ayude a suplir las necesidades de actualización de los maestros. Puesto que la información obtenida en el proceso evaluativo no se retroalimenta, no genera cambios, no goza de credibilidad, no es cooperativa, no genera confianza. Veamos esto en palabras Santos, (2010)</p> <p>El problema reside en cómo establecer los lazos para que la evaluación produzca o facilite esa mejora. Lazos que parten de la actitud del profesor (en un extremo), de la naturaleza de la evaluación (en otro extremo) y del contexto en el que se instalan los lazos de unión de uno y otro</p>

		<p>Objetivos de la evaluación. “La evaluación tiene como objetivos:</p> <p>a. Estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación.</p> <p>b. Conocer los méritos de los docentes y directivos docentes y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y a la comunidad, en lo atinente al desempeño de sus funciones.</p> <p>c. Medir la actualización</p>	<p>calidad. Este último eje de política se relaciona con que los niños, niñas y jóvenes del país adquieran y desarrollen competencias que les permitan participar en la sociedad como ciudadanos productivos, así como convivir democrática y pacíficamente. Este enfoque de la calidad implica que el sistema educativo responda a las demandas de la sociedad y contribuya al desarrollo del país (...)”</p>	<p>¿Para qué evaluar? Esa es la gran cuestión (...) La cuestión fundamental que aquí se ha de plantear es como garantizar que la evaluación y el conocimiento que de ella se derive lleguen a mejorar la formación y no sea un simple medio de producir información o, lo que es peor, un medio de amedrentamiento de las personas (...) Es frecuente que se exija a las evaluaciones, la producción automática de un cambio, sin que se pongan en funcionamiento los medios materiales para que esos cambios sean posibles. Existen múltiples formas de hacer inútil e incluso perjudicial una evaluación...</p> <p>También Santos, citando a Stiggins y Duke: dice que estos dos teóricos llaman a Los evaluadores “facilitadores del crecimiento” y expresan que deben tener una características que hagan posible la acción positiva: credibilidad como fuente de retroalimentación, relación de cooperación con el profesor, confianza, flexibilidad, paciencia y capacidad para expresarse de un modo no amenazador</p>
--	--	---	--	---

		<p>pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño.”</p>	<p>Desde otra perspectiva, uno de los elementos claves de la política educativa nacional es el mejoramiento de la calidad de la educación. Para esto se pretende aplicar procesos de evaluación en tres de los actores del fenómeno educativo: Estudiantes, Instituciones y Docentes. El MEN plantea lo siguiente al respecto:</p> <p>(...) En esta concepción de calidad la evaluación ocupa un lugar fundamental, que funciona como un diagnóstico que permite detectar los aciertos y las oportunidades de mejoramiento para orientar la toma de decisiones y el diseño de acciones en diferentes niveles (institucional, local, regional y nacional).(…) <i>Guía 31 - Guía Metodológica Evaluación anual de desempeño laboral, (2008) p.9</i></p> <p>Esta finalidad proyectada por el evaluador - mejorar la calidad de la educación -y los objetivos trazados en el artículo 28 del Decreto Ley 1278 de 2002 difícilmente se alcanzarán pues la práctica técnica de la evaluación ha generado que el docente tome una actitud mecanicista que se repite cada año al</p>
--	--	---	--

				<p>finalizar el periodo lectivo recopilando evidencias de actividades que el docente no ha diseñado, y que busca adaptar a cualquier competencia bien sea funcional o comportamental, disminuyendo su capacidad de compromiso. A esto se suma: la escasa valoración de la evaluación docente tanto del docente evaluado como por parte del evaluador, restringiendo las posibilidades de mejoramiento y la detección de necesidades de los evaluados.</p> <p>Ahora bien, si el discurso ascendente se rompe, se desvanece o se desvirtúa será muy difícil saber lo que sucede, se potenciará la opción burocrática y se encarnará una práctica servil.</p> <p>Las dificultades para que este sentido ascendente (...) y en la falta de organización de los que obedecen sino en la actitud de los que mandan. Si estos no aceptan e incluso promueven la crítica, el análisis, la reflexión, será difícil que se desarrollen. Lo que prosperará será el silencio que esconde las dificultades o la adulación que las deforma para</p>
--	--	--	--	---

				<p>convertirlas en halagos. Santos, 2010)</p> <p>Al no haber seguimiento –al momento de ésta investigación- ni Nacional, departamental ni regional, difícilmente la evaluación docente puede potenciar el mejoramiento continuo y estimular la formación del docente para cualificar sus prácticas pedagógicas y aportar a la calidad de la educación en Colombia. Por el contrario, se estimula una apatía del docente frente a la evaluación.</p> <p>No tiene sentido hacer una evaluación rigurosa durante un largo tiempo y no dedicar a su estudio y aplicabilidad para mejorar la práctica, más que unos breves momentos y escasas habilidades. Si la evaluación tiene interés, es en la medida en que puede mejorar las instituciones. (Santos, 2010).</p> <p>De igual manera, el anterior panorama, surge como consecuencia de lo que Miguel Ángel Santos Guerra denomina “evaluación descendente”, que se caracteriza por responder a una iniciativa externa, que impone los criterios y los métodos de exploración,</p>
--	--	--	--	---



				<p>lo que genera condicionamientos graves que afectan el planteamiento de transformaciones en los procesos, puesto que los modelos implementados son modelos ortodoxos que imponen una concepción de enseñanza, de evaluación y de rendimiento.</p> <p>En relación con el desempeño profesional e idoneidad de los docentes se plantea desde el Ministerio de Educación, un tipo de evaluación que en términos de Niño (2001) se puede definir como Evaluación como desarrollo profesional que busca la cualificación perdurable de la profesión docente mediante la cualificación de la práctica.</p> <p>Sin embargo, se observa desde la reflexión que cualificar de manera perdurable la profesión docente sería, un ejercicio complejo puesto que el docente debe estar en constante indagación debido a que existen cambios en las formas de relacionarse con el conocimiento.</p> <p>En cuanto a la Guía 31 o Guía metodológica evaluación anual de</p>
--	--	--	--	---

				<p>desempeño laboral, expresa que la evaluación debe impulsar el mejoramiento continuo mediante la reflexión sin embargo, los protocolos implementados para la evaluación anual de desempeño docente por ser diseñados desde la racionalidad técnica no permiten la reflexión pues cumplen con la función de servir de control sobre unos productos exigidos al docente. Al respecto, Eliot señala:</p> <p>“Las listas cumplen una importante función de control (...). En primer lugar, actúan a modo de recordatorio de las reglas prescritas y, en segundo lugar, permiten al profesor comprobar rápidamente su actuación (...) las listas son esencialmente un instrumento para incrementar la eficiencia técnica y el control, en lugar de la capacidad para tomar decisiones profesionales reflexivas”</p> <p>Esta realidad de la evaluación docente se debe a que es una política nacida del neoliberalismo “la formulación e implementación de las políticas educativas nacionales, relacionadas con la evaluación educativa responden en gran parte a</p>
--	--	--	--	--

				<p>los lineamientos y las exigencias de los organismos multinacionales e internacionales que, seguidas al pie de la letra por el estado, centran sus acciones en lograr la calidad... (García, 2010, p. 9) y ubicada en la racionalidad técnica o interés técnico, donde el docente es un técnico u operario que aplica lo diseñado por otros. Como lo afirma Santos Guerra (2010).</p> <p>(...) Según este modelo el que comprende lo que sucede con el proceso de enseñanza y aprendizaje es el investigador que esta por fuera de la escuela. El profesor es un consumidor de los hallazgos del investigador que está por fuera de la escuela, un aplicador de sus conclusiones y un ejecutor de las prescripciones que emanan del legislador quien-a su vez- ha hecho suyo el conocimiento extraído por los teóricos (...)"</p>
Técnicas de evaluación docente	Artículo 81. Exámenes periódicos. “(...) los educadores	Artículo 33. Instrumentos de evaluación de desempeño. “Para evaluar el	2.1. Instrumentos de desempeño laboral permanente	No se evidencian de manera explícita las técnicas de evaluación docente sin embargo en la Guía 31 Guía metodológica evaluación anual de desempeño laboral aparecen agrupadas bajo el Título de

	<p>presentarán un examen de idoneidad académica en el área de su especialidad docente y de actualización pedagógica y profesional, cada seis (6) años según la reglamentación que expida el Gobierno Nacional (...)"</p>	<p>desempeño de los docentes y directivos docentes se podrán emplear entre otros, los siguientes instrumentos de evaluación: Pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para evaluaciones de superiores y colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo; autoevaluación del docente y del directivo docente; evaluación de los directivos por parte de los docentes."</p>	<p>evidencias, que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Para tal fin, es necesario utilizar distintos instrumentos que permitan obtener información sobre diversos aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, así como mediciones objetivas del desempeño y los resultados alcanzados por los evaluados. A continuación se describen tales instrumentos.</p> <p>A. Carpeta de evidencias</p> <p>Por cada docente o directivo docente evaluado se debe organizar una Carpeta de evidencias, en la que se guardarán las diferentes evidencias recolectadas a</p>	<p>Instrumentos. De acuerdo con los decretos citados anteriormente se dan las siguientes técnicas, soportadas en los instrumentos implementados para la evaluación docente: Técnica de interrogación (el examen), de Observación, de Resolución de problemas y de solicitud de productos (Carpetas de evidencias).</p> <p>El uso del examen como técnica de interrogación responde a un tipo de evaluación sancionatoria y punitiva que se reglamenta mediante la implementación de éste para el ingreso, y ascenso dentro de la carrera docente. La implementación de esta técnica, en ningún momento puede reflejar el conocimiento, tanto epistemológico como práctico, que posee el docente. También, esta técnica evaluativa busca medir, clasificar, seleccionar y sancionar a quienes estén fuera de los parámetros establecidos como norma. Con relación al examen Foucault (1975 p.113)</p> <p>(...) El examen combina las técnicas de la jerarquía que vigile y las de la</p>
--	--	---	--	---

		<p>Artículo 35 de Evaluación de competencias.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional será el responsable del diseño de las pruebas de evaluación de competencias y definirá los procedimientos para su aplicación, lo cual podrá hacerse a través de (...)</p>	<p>lo largo del proceso de evaluación.</p> <p>B. Instrumentos de apoyo</p> <p>Entre los instrumentos que se pueden utilizar para la recolección de evidencias testimoniales se encuentran: encuestas a estudiantes y padres de familia, formatos de entrevista, cuestionarios, diarios de campo, pautas de observación en clase o formatos de autoevaluación. Cada evaluador podrá elegir o diseñar los instrumentos que considere necesarios para el proceso de evaluación siguiendo los lineamientos definidos por la secretaría de educación.</p> <p>C. Protocolo y escala de calificación. Para consignar el resultado de cada una de las valoraciones, así como el</p>	<p>sanción que normaliza. Es una mirada normalizadora, una vigilancia que permite calificar, clasificar y castigar. Establece sobre los individuos una visibilidad a través de la cual se los diferencia y se los sanciona. A esto se debe que, en todos los dispositivos de disciplina, el examen se halle altamente ritualizado. En él vienen a unirse la ceremonia del poder y la forma de la experiencia, el despliegue de la fuerza y el establecimiento de la verdad. En el corazón de los procedimientos de disciplina, manifiesta el (...)</p> <p>En nuestro país la técnica del examen es la más arraigada; ésta se emplea tanto para los estudiantes como para los docentes, el examen ha servido como mecanismo para seleccionar y limitar el acceso a la educación superior y también, para controlar el ascenso-hoy en día- de los docentes adscritos al Decreto Ley 1278 de 2002.</p> <p>En cuanto a las técnicas de observación, las encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis</p>
--	--	---	---	---

			<p>resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, se utilizará el Protocolo adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).</p>	<p>de información sobre logros de los estudiantes, se encuentra que estos instrumentos no están definidos desde un marco nacional sino que por el contrario se otorga la potestad a las Secretarías de Educación para que diseñen y definan los criterios bajo los cuales se va a evaluar al docente; generando así un subjetivismo que puede ocasionar que la valoración no dé cuenta real del desempeño docente. Guía 31 Guía 31 Guía metodológica evaluación anual de desempeño laboral:</p> <p>Cada evaluador podrá elegir o diseñar los instrumentos que considere necesarios para el proceso de evaluación siguiendo los lineamientos definidos por la secretaría de educación. (p. 20)</p> <p>También, al no estar definido de manera explícita el perfil del educador en Colombia se provoca que los evaluados se enfrenten a una evaluación sin saber bajo que parámetros se va a ser evaluado.</p> <p>A su vez al establecer una relación entre la evaluación de desempeño</p>
--	--	--	--	--

				<p>docente y el aprendizaje o logro de los estudiantes se da una relación de causalidad entre enseñanza y aprendizaje desconociendo que el segundo-el aprendizaje- sucede como confluencia de varios factores. Puede haber poca relación entre las características del buen profesor según las percepciones de los diferentes actores educativos y las calificaciones de los alumnos, entre otros productos de la educación. (Valdés 2000)</p> <p>En cuanto a la evaluación docente por competencias cabe destacar que se promueve el logro de la competencia mínima, que le permita al docente permanecer en el cargo, afectando directamente el desarrollo personal y profesional del docente, que difícilmente reflexionará sobre el nivel real de su desempeño y sobre sus necesidades para poder proyectar cambios en sus prácticas. Otro aspecto que tenemos en cuenta como fundamento de la crítica a la evaluación de docentes que se aplica en Colombia, consiste en que esta se</p>
--	--	--	--	---

				orienta a la acreditación de una competencia mínima por parte de los profesores, que les permite alcanzar la calificación satisfactoria, con lo cual no se contribuye al desarrollo personal y profesional del profesor, tanto de los que son considerados mínimamente competentes como de aquellos que demuestren mayor competencia(...) (Flórez, 2008)
Instrumentos de evaluación docente	Artículo 81. Exámenes periódicos.  “(...) los educadores presentarán un examen de idoneidad académica en el área de su especialidad docente y de actualización pedagógica y	Artículo 33. Instrumentos de evaluación de desempeño.  “Para evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes se podrán emplear entre otros, los siguientes instrumentos de evaluación: pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para evaluaciones de superiores y	2.1. Instrumentos. “La evaluación anual del desempeño laboral demanda la recolección permanente de evidencias, que sustenten las puntuaciones asignadas a las competencias y contribuciones individuales de los evaluados. Para tal fin, es necesario utilizar distintos instrumentos que permitan obtener información sobre diversos aspectos del desempeño laboral de docentes y directivos docentes, así como	Revisando la reglamentación de la evaluación, se encuentra que los instrumentos de evaluación no están del todo definidos generando así desconfianza frente a la objetividad de la información o evidencias para la evaluación; también se observa que el uso de formularios ( encuestas, guías de observación) como instrumentos de evaluación no permiten trascender de lo técnico a lo emancipatorio.  La forma de entender y de practicar la evaluación, permite deducir cuales son las teorías sobre las que esta se sustenta (...) Santos Guerra (2007)



	<p>profesional, cada seis (6) años según la reglamentación que expide el Gobierno Nacional. (...)"</p>	<p>colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo; autoevaluación del docente y del directivo docente; evaluación de los directivos por parte de los docentes."</p>	<p>mediciones objetivas del desempeño y los resultados alcanzados por los evaluados. A continuación se describen tales instrumentos.</p> <p>C. Carpeta de evidencias Por cada docente o directivo docente evaluado se debe organizar una Carpeta de evidencias, en la que se guardarán las diferentes evidencias recolectadas a lo largo del proceso de evaluación.</p> <p>B. Instrumentos de apoyo. Entre los instrumentos que se pueden utilizar para la recolección de evidencias testimoniales se encuentran: encuestas a estudiantes y padres de familia, formatos de entrevista, cuestionarios, diarios de campo, pautas de observación en clase o formatos de</p>	<p>Esos instrumentos no son diseñados teniendo en cuenta las necesidades reales del docente, su nivel de formación académica, su contexto geográfico laboral. También, al ser elaborados desde el racionalismo técnico, no generan la reflexión necesaria del docente sobre sus prácticas; por ejemplo la lista de chequeo busca comparar la existencia de unos elementos establecidos por la norma sin mostrar interés por el cómo se llegó a la consecución de estos elementos y peor aún, no permite indagar el para qué o finalidad de los elementos constitutivos de la lista.</p>
--	--	--	--	---

			<p>autoevaluación. Cada evaluador podrá elegir o diseñar los instrumentos que considere necesarios para el proceso de evaluación siguiendo los lineamientos definidos por la secretaría de educación.</p> <p>C. Protocolo y escala de calificación. Para consignar el resultado de cada una de las valoraciones, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, se utilizará el Protocolo adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).</p>	
Procedimientos operativos	<p>Artículo 80. Evaluación de la educación</p> <p>“(...)establecerá un</p>	<p>CAPÍTULO II</p> <p>Requisitos y procedimientos para ingresar al servicio educativo estatal y clases de nombramiento.</p>	<p>2.2 Proceso de evaluación</p> <p>“La evaluación es un proceso permanente, sistemático y estructurado, lo que</p>	<p>Ordenar mediante el Artículo 80 de la Ley General de Educación, la creación de un Sistema Nacional de Evaluación deja entrever que a pesar de promulgarse -mediante la Constitución Política del 91 (Artículo 67) y la Ley 115 del 94 -la</p>

	<p>Sistema Nacional de Evaluación de la Educación que opere en coordinación con el Servicio Nacional de Pruebas del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, y con las entidades territoriales y sea base para el establecimiento de programas de mejoramiento del</p>	<p>Art. 7. Ingreso al servicio educativo estatal.</p> <p>“A partir de la vigencia de este decreto, para ingresar al servicio educativo estatal se requiere poseer título de licenciado o profesional expedido por una institución de educación superior debidamente reconocida por el Estado o título de normalista superior y, en ambos casos, superar el concurso de méritos que se cite para tal fin, debiendo ejercer la docencia en el nivel educativo y en el área de conocimiento de su formación. (...)”</p>	<p>implica cumplir una serie de etapas, en cada una de las cuales a su vez deben desarrollarse rigurosamente diferentes actividades que aseguren la obtención de información objetiva, válida y confiable, para ponderar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que el docente o directivo docente desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión. Este proceso se da en las siguientes etapas:</p> <p>A. Planeación y Preparación</p> <p>B. Desarrollo de la evaluación</p> <p>C. Análisis y uso de los resultados.</p>	<p>descentralización y autonomía de las instituciones educativas, esta no es más que letra muerta, puesto que se mantiene la dominación, el control y el poder del estado.</p> <p>Debo agregar que esta distribución de competencias y de funciones entre instituciones del sistema educativo reproduce las relaciones de poder que existen en la organización institucional del Estado colombiano, propia de la tradición centralista forjada durante más de un siglo de historia republicana. Lozano Flórez. (2008 p.143)</p> <p>La distribución de funciones y la reglamentación expedida manifiesta la organización y el manejo burocrático de la evaluación docente donde las relaciones están reguladas por normas y procedimientos como indicadores que determinan el cumplimiento de funciones.</p> <p>La racionalización del derecho y el desarrollo institucional del Estado han estimulado el surgimiento de formas de ejercicio de la administración (...) del modelo burocrático, en el que las</p>
--	---	--	--	--

	<p>servicio público educativo. El Sistema diseñará y aplicará criterios y procedimientos para evaluar la calidad de la enseñanza que se imparte, el desempeño profesional del docente y de los docentes directivos, los logros de los alumnos, la eficacia de los métodos pedagógicos, de los textos y materiales empleados,</p>	<p>Art. 32. Evaluación de desempeño. “Entiéndase por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados. Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el</p>	<p>D. Seguimiento individual e institucional.”</p> <p>La continuidad en el proceso permite igualmente recolectar información representativa de los evaluados, y no solamente observaciones aisladas y puntuales para emitir valoraciones ajustadas al desempeño real de los docentes y directivos docentes (...).”</p>	<p>relaciones entre docentes, directivos docentes y funciones de la administración pública están reguladas por normas que indican las competencias y funciones que cada uno debe atender(...) Flórez (2008)</p> <p>Los procedimientos operativos que plantean estos documentos están ligados a una evaluación permanente como principio para asegurar la calidad de la educación. Sin embargo estos procedimientos están diseñados desde la racionalidad técnica que favorecen procesos administrativos jerárquicos, normatizados que solo tienen en cuenta a los evaluados cuando son requeridos por la administración al declararlos incompetentes mediante esta evaluación.</p> <p>(...) nos muestran que este opera a través de de la ejecución de procesos y procedimientos administrativos de tipo técnico, normatizados, desarrollados de forma burocrática y jerárquica por parte de funcionarios de instituciones que tienen competencias y atienden funciones claramente diferenciadas, sin participación del docente evaluado</p>
--	--	---	--	--

	<p>la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia de la prestación del servicio.(...)"</p>	<p>superior jerárquico para el caso de los rectores o directores."</p>		<p>(...) Flórez 2008)  En cuanto a los procedimientos para ingreso a la carrera docente en Colombia, aunque pretenden mejorar la calidad de la educación, con base en un perfil -que no está definido- de educador que cumpla con requisitos específicos, no garantiza que quien ingrese y supere todas las etapas, sea un docente idóneo para ejercer el cargo puesto que tanto técnicas, instrumentos y procedimientos operativos de la evaluación corresponden al interés técnico.</p>
--	---	--	--	---

Fuente. Los autores

Se presenta el análisis de los siguientes documentos : Ley 115 de 1994, Decreto 1278 de 2002 y Guía 31 - Guía Metodológica Evaluación anual de desempeño laboral; dicho análisis , se realiza desde las siguientes categorías : Concepto de autoevaluación docente, finalidad de la autoevaluación docente , técnicas de autoevaluación, instrumentos de autoevaluación y procedimientos operativos. Posteriormente, se plantea una reflexión crítica donde se articulan las diferentes posturas teóricas y la práctica autoevaluativa desarrollada por los docentes en el municipio de Rovira.

**Tabla 3.** Análisis documental de la autoevaluación Docente

<b>Categoría de análisis</b>	<b>Ley 115/94</b>	<b>Decreto 1278</b>	<b>Guía 31 Guía metodológica evaluación anual de desempeño laboral</b>	<b>Análisis e interpretación</b>
Concepto de autoevaluación docente	Este documento no proporciona información sobre el concepto de Autoevaluación Docente.	Este documento no proporciona información sobre el concepto Autoevaluación Docente.	Este documento no proporciona información sobre el concepto Autoevaluación Docente.	En cuanto a la autoevaluación docente en Colombia, se encuentra que no existe una política pública que reconozca legal y metodológicamente la autoevaluación docente como una posibilidad de mejoramiento profesional que contribuya de manera fundamental a la transformación de la calidad de la educación.
Finalidad de la autoevaluación docente	Este documento no proporciona información sobre la finalidad de la Autoevaluación Docente.	Este documento no proporciona información sobre la finalidad de la Autoevaluación Docente.	Este documento no proporciona información sobre la finalidad de la Autoevaluación Docente.	
Técnicas de autoevaluación docente	Este documento no proporciona información sobre técnicas de Autoevaluación Docente.	Este documento no proporciona información sobre técnicas de Autoevaluación Docente.	Este documento no proporciona información sobre técnicas de Autoevaluación Docente.	

Instrumentos de autoevaluación docente	Este documento no proporciona información sobre instrumentos de Autoevaluación Docente.	<p>CAPÍTULO IV EVALUACIÓN.</p> <p>Artículo 33. Instrumentos de evaluación de desempeño. “Para evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes se podrán emplear entre otros, los siguientes instrumentos de evaluación: pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para evaluaciones de superiores y colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo;</p>	Este documento no proporciona información sobre instrumentos de utoevaluación Docente.	<p>AUTOEVALUACIÓN. La autoevaluación es un proceso de autocrítica que genera unos hábitos enriquecedores de reflexión sobre la propia realidad.</p> <p>En relación con la afirmación de Santos Guerra y según la legislación educativa colombiana, no se propone de manera explícita la autoevaluación docente; sin embargo, se observa que en la evaluación de desempeño, aparece el plan de desarrollo personal y profesional, que aparentemente puede ser visto por los docentes como un proceso de autoevaluación, pero que en realidad no genera un auténtico cambio de actitud en los docentes evaluados puesto que inicialmente no existe una postura ética frente a esta evaluación, luego, no se</p>
--	---	--	--	---

		autoevaluación del docente y del directivo docente; evaluación de los directivos por parte de los docentes(...)"		dan procesos de control y seguimiento a los planes de desarrollo personal y profesional por parte de los evaluadores.  Además, este tipo de autoevaluación –si a estos planes de desarrollo se le pueden llamar autoevaluación- no trasciende lo formal o lo técnico puesto que no surge de una iniciativa propia del docente sino que es el resultado de un interés externo que no motiva la reflexión ni el cambio. Al respecto, Santos Guerra (2010) plantea:  (...) la autoevaluación parte de la responsabilidad de los profesionales en el ejercicio de su actividad. Es un proceso que tiene como finalidad no solo el desarrollo profesional sino la preocupación por la mejora de la práctica (...)
Procedimientos operativos	Este documento no proporciona información sobre procedimientos operativos en Autoevaluación Docente.	Este documento no proporciona información sobre procedimientos operativos en Autoevaluación Docente.	Este documento no proporciona información sobre procedimientos operativos en Autoevaluación Docente.	



				<p>También puede existir una iniciativa externa que impone la autoevaluación. En ese caso, se empobrece su capacidad de generar el cambio. Es lo que ha sucedido con las memorias de centro. Se ha impuesto a todos los institutos educativos la obligación de hacer una memoria final que facilite la reflexión y el cambio... cada profesor o cada departamento entrega al director el resumen de sus actividades sin que se produzca el deseado debate, la reflexión necesaria y las decisiones consiguientes al cambio.</p> <p>Así mismo, desde la experiencia como educadores, se puede plantear que no se reconoce la autoevaluación docente como una oportunidad de mejoramiento profesional, por diversas razones como:</p>
--	--	--	--	---

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• No es una práctica que nazca de los intereses propios de los docentes sino que responden más bien a políticas externas</li> <li>• Hasta el momento no existe en el país una cultura de la autoevaluación docente, en los niveles de enseñanza básica y media</li> <li>• La autoevaluación docente puede implicar proceso de actualización profesional que requiere inversión de tiempo y recursos financieros personales</li> <li>• Para realizar la reflexión y el análisis de la práctica docente demanda tiempo y el docente de la racionalidad técnica carece de éste.</li> </ul>
--	--	--	--	--

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se desconocen los <b> fines </b> o el <b> Para que </b> de la Autoevaluación.</li> </ul> <p>Sin embargo, la autoevaluación docente se puede visualizar como un camino para mejorar; puede aportar desde la reflexión (praxis), conocimiento sistemático para reconstruir el ejercicio de la docencia. Es decir, la autoevaluación de la práctica docente debe ser el punto de partida para iniciar procesos que contribuyan a mejorar la calidad de la educación; pues como lo plantean Blázquez Andújar y otros “la autoevaluación de la práctica docente debe estar al servicio de la mejora del sistema educativo y actuar como un factor catalizador del cambio y la innovación”.</p>
--	--	--	--	--

				<p>De igual manera, en las secretarías de educación tanto departamental como municipal, no hay evidencias de metodologías, propuestas, programas, relacionados con la categoría de autoevaluación docente. Estas dependencias se limitan a seguir las directrices Nacionales, restringiendo así, las posibilidades de mejora.</p> <p>Así mismo, se tiene que, los organismos que proponen una visión alternativa de la educación Sindicato Único de Maestros del Tolima (SIMATOL), Cooperativa de maestros (COOPENTOL), Cooperativa de trabajadores de la educación oficial del Tolima (COODETOL); no evidencian una postura diferente frente a la autoevaluación docente; se limitan a hacer demagogia con el mismo</p>
--	--	--	--	--

				<p>discurso de izquierda decimonónico. Estas organizaciones, como plan estratégico para contribuir a mejorar la calidad de la educación, se dedican a capacitar a los educadores, para presentar el examen tanto para el ingreso a la carrera docente como para la evaluación de ascenso en el escalafón (evaluación de competencias).</p> <p>Procedimiento que legitima la visión técnica e instrumental de la evaluación y que por ende configura la ausencia de la Autoevaluación docente en estas agremiaciones.</p> <p>Aunque esta es la realidad nacional y regional en cuanto a la autoevaluación docente, hay que reconocer que estas organizaciones deberían proponer dentro de sus procesos evaluativos la Autoevaluación como una posibilidad de mejora</p>
--	--	--	--	--

				<p>profesional; puesto que la Autoevaluación le permite al profesional hacer una lectura crítica y consciente de sus prácticas educativas y mejorarlas paulatinamente en pro de sus educandos porque algo que no se somete a la autoevaluación no se puede mejorar.</p> <p>También, es preciso recordarles a estas entidades que la educación hoy por hoy exige y demanda que el docente replantee su concepción de educación; porque se ha demostrado que el educando no es el único responsable en el proceso de aprendizaje, razón por la cual el docente debe asumir la autoevaluación como una actividad que beneficia, transforma y cualifica su profesión.</p>
--	--	--	--	---

				Desde otra perspectiva es necesario que las instituciones educativas promuevan el diseño y aplicación de instrumentos autoevaluativos docentes que permitan la construcción de una cultura autoevaluativa que trascienda lo instrumental y lo técnico y se posicione en el paradigma crítico social, con el propósito que el docente pierda el temor de someterse a la autoevaluación.
--	--	--	--	--

Fuente. Los autores

### 7.3 SISTEMATIZACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL GRUPO DE DISCUSIÓN O GRUPO FOCAL, RESULTADOS

Para el desarrollo de ésta técnica de recolección de información se recurrió a los docentes que laboran en la Institución Educativa la Reforma del municipio de Rovira, Tolima, la mayoría nombrados bajo el Decreto 1278 de 2002 y unos cuantos nombrados en provisionalidad; en total fueron 8 docentes.

Se definieron 7 preguntas para recolectar información sobre la comprensión que los docentes tienen acerca de las categorías de análisis mencionadas para complementar el análisis documental que sirve de soporte a la investigación.

Cabe anotar, que antes de realizar el trabajo formal se realizó una prueba piloto de aplicación del instrumento con varios docentes de otras instituciones para determinar falencias en la estructura de las preguntas, y del instrumento como tal, con el objetivo de corregir errores y evitar ambigüedades en el momento de la aplicación formal del instrumento.

Ubicada la población objeto de estudio, la actividad se desarrolló en tres etapas: Apertura, Desarrollo de la discusión y Cierre de la sesión. En cuanto a la apertura, uno de los investigadores ofreció un cordial saludo a los asistentes y procedió a presentar de forma general los tópicos motivo de la investigación. También, reitero que la información producto de esta actividad se emplearía exclusivamente para fines académicos, que no traería ninguna consecuencia laboral, ni que sus nombres se verían involucrados en el estudio, posteriormente, se explicó cuál sería el procedimiento a seguir en el desarrollo de la actividad, para luego agradecer la valiosa ayuda de los presentes y se hizo entrega de los instrumentos diseñados para la ocasión.

El desarrollo de la discusión se inició después de treinta minutos en los cuales los participantes reflexionaron sobre los temas propuestos en el instrumento que se les entregó. Posteriormente el moderador, organizó una mesa redonda y utilizó una guía de discusión para mantener el enfoque del estudio e incluyó preguntas de discusión abierta (Ver anexo 1). Mediante la formulación del primer tema se motivó la participación de todos los asistentes. En la medida que los participantes plantearon sus puntos de vista, se dió lugar a otras preguntas que permitieron la profundización de los aportes con relación a la temática. El desarrollo de la actividad estuvo caracterizado por la buena disposición del grupo para con la discusión. Los docentes participaron activamente y de manera espontánea a las actividades planeadas. Lo anterior hace evidente el postulado de Ricardo Sanmartín (2002) quien dice : "... el investigador debe trabajar en relación directa con los actores de estudio sobre el lugar donde se desenvuelven los procesos sociales, a efecto de permitir ubicar parte del contexto y su problemática, que aportará elementos sólidos para el proceso de investigación..."



Además, agradecieron la posibilidad de ser escuchados en sus inquietudes frente al tema que los afecta.

Por último, para el cierre de la sesión, el moderador recordó el uso que se le va a dar a esta información e hizo una breve presentación del trabajo de investigación, también, habló de la mirada alternativa que se puede dar a la evaluación de desempeño si se implementan procesos de autoevaluación, además se reconoció que la evaluación es un ejercicio para aprender para tomar una postura crítica hacia el aprendizaje. Al final, el moderador agradece la asistencia, participación, aportes y el tiempo para la realización de este ejercicio académico. Además plantea la importancia de proponer una nueva cultura de la autoevaluación docente como componente enriquecedor de la evaluación anual de desempeño docente.

Las observadoras - en este caso- ubicadas fuera de la mesa redonda, tomaron las notas sobre el trabajo de campo, lo más claro posible acerca de lo que se discutía, de las actitudes y reacciones de los participantes frente a cada uno de los puntos que se fueron desarrollando. Las ideas han sido transcritas de la forma más precisa con el fin de redactar un resumen de lo que se observó durante la sesión. Siguiendo lo estudiado sobre esta técnica de recolección de la información, las observadoras no intervinieron durante la discusión, al tomar notas, se asumieron aspectos relevantes y concretos que sirvieran para los propósitos de la investigación y que en gran medida coincidían con los referentes teóricos analizados o en algunos casos, mostraban otra mirada frente al tema que no estaba analizado bajo esa perspectiva, lo que permite concluir que los objetivos de esta actividad se alcanzaron en su totalidad.

Para terminar, se realizó una sesión entre los investigadores donde se evaluó la actividad con el fin de realizar en forma conjunta el análisis de los resultados. A continuación se presenta el análisis de cada una de las categorías según la información referida por los docentes participantes en la técnica de Grupos Focales.

Categorías de análisis: Concepto de evaluación docente y finalidad de la evaluación docente.

A esta categoría corresponde las siguientes preguntas:

1. ¿Qué es la evaluación anual de desempeño docente y cuál es su finalidad?. Los docentes respondieron: “Aquel instrumento objeto “medidor” de nuestros conocimientos, sean básicos, ciudadanas, actitudinales, etc., con el fin de tener calidad y no cantidad, que es el propósito de la educación colombiana”.

“La evaluación de desempeño es el resultado que cada maestro obtiene de sus praxis educativa en el proceso de enseñanza aprendizaje, el cual tiene como finalidad, evaluar de forma específica aspectos educativos”.

“Es la forma de examinar al docente en su desempeño académico en la institución, perseguir directamente al docente 1278 con miras a su calidad educativa”.

“Es una evaluación periódica aplicada a los docentes regidos por el decreto 1278 en carrera docente, la finalidad es proporcionar al rector un mecanismo de control sobre los docentes”.

“La evaluación docente es la que se encarga de medir el proceso que desarrolló el docente en cuanto a su quehacer pedagógico”.

“Es un instrumento empleado por el Ministerio de Educación Nacional para tener a los docentes bajo presión y generando un estrés pues además de las actividades que hay que preparar diariamente nos exigen más trabajo de lo necesario”.

“Es un instrumento creado por el gobierno que supuestamente evalúa la labor desarrollada por el docente y que se cree que con este instrumento va a haber un mejor desarrollo de la calidad de la educación”.

“Es un mecanismo mediante el cual se mide como su nombre lo indica, el desempeño integral de la proyección que planea el docente hacia la comunidad educativa, el cual tiene como finalidad el mejoramiento continuo del quehacer docente”.

Los participantes también argumentaron que: La evaluación docente es un instrumento de control que pretende mejorar la calidad de la educación, no es una excusa, es un fin. Pero, para hablar de calidad, se debe plantear la capacitación de los docentes por parte del estado. Los docentes plantearon que la evaluación es necesaria pero no están de acuerdo con la asignación de una nota o valoración a cada docente. Desde el aspecto legal y sus objetivos, la evaluación de los docentes está bien diseñada pero no se hace el proceso como debería ser; debe ser siempre para el mejoramiento continuo. También es necesario reevaluar el instrumento (formato).

Los procesos como son aplicados, la transforman en una evaluación punitiva, subjetivo.

Surge la pregunta ¿Se puede asociar mejor evaluación con mejor educación? La respuesta es que el proceso busca la calidad, pero el proceso como tal tiene

muchas deficiencias. Asociar calidad de evaluación o de educación limitada a evaluación docente es un error.

2. ¿Cómo asume y prepara la Evaluación anual de desempeño docente? Explica. Se tiene las siguientes respuestas: “De tal forma que bien hecha para mejorar y no excluyente, que la hagan teniendo en cuenta aspectos como la experiencia, el estudio, el tiempo donde laboró y si preparó la evaluación como algo para mi vida personal y profesional (capaz de lograrlo)”.

“Soy provisional pero a mi juicio es importante asumir el rol docente con responsabilidad, criticidad, creatividad y es formativa para el mejoramiento y enriquecimiento de nuestra labor docente”.

“Por medio de evidencias como planes de área, proyectos pedagógicos, planeadores de clase y portafolios”.

“Se asume de la forma más seria, pues los ítems que nos evalúan generan una nota, la cual es necesaria para proseguir en la carrera docente”.

“La asumo con responsabilidad, a pesar que no la he presentado”.

“A toda actividad desarrollada en el quehacer docente tengo que tomar evidencias, además elaborar luego un trabajo donde anexo dichas ideas.

“Tomando evidencias de cada una de las acciones desarrolladas en la institución, con el fin de tener un archivo que me sirva para enfrentarme a la evaluación.”

“Yo asumo de manera negativa tal evaluación, puesto que me preocupo por cumplir mi plan de estudios del área y sus proyectos y al finalizar el año busco de qué manera puedo clasificar las actividades hechas en los diferentes componentes de la evaluación de desempeño”.

Los participantes agregaron: Dicha evaluación al final del año no está preparada y se empieza una carrera de recolección de evidencias, las cuales organizamos dentro de los ítems de la evaluación de desempeño, se trata de organizar lo mejor posible, pero es un proceso “cortado” que se realiza cada año y no se le da continuidad, donde no se mira el vínculo entre evaluación, plan de mejoramiento y el plan de estudios. No puede ir cada uno por un lado diferente, deben estar en concordancia.

Es un requisito que hay que cumplir y que no nos gusta, que se realiza más desde la obligación para sostenernos y depende de la valoración subjetiva de los rectores. Debería ser más formativa, para el enriquecimiento de la labor docente, como instrumento, se queda en el tecnicismo, no trasciende procesos de

transformación en el docente, sino que se hace solamente para permanecer en el cargo.

Análisis e interpretación de la categoría: Concepto de evaluación docente: Sobre la categoría de análisis concepto de la evaluación docente, la mayoría de los maestros participantes, la definen como una actividad que mide o examina las acciones pedagógicas; que se hace por exigencias del MEN y la relacionan con unos instrumentos que tienen la finalidad de medir conocimientos que se ven reflejados al final o se concretan con una nota, es decir, se hace al terminar un proceso, sin una reflexión que conlleve a la transformación de las prácticas educativas.

Los educadores, también la señalan como una actividad que pone en riesgo su profesión, que genera tensiones, esto debido al malestar y apatía al sentirse evaluados, pues no están acostumbrados a que se les evalúe y de manera inmediata se relaciona con un pensamiento sancionatorio. Esta es la cultura de la educación en la que se encuentran inmersos la mayoría de educadores colombianos; piensan que la evaluación es una actividad con la cual se mide sus conocimientos, su labor diaria y la consideran como una falta de respeto frente a su posición de docentes.

Por el contrario, aunque de manera minoritaria, existe otra perspectiva que tiene que ver con la evaluación docente como posibilidad de mejora profesional, como una actividad o ejercicio de reflexión frente a las prácticas pedagógicas y que incida de manera directa en la calidad de la educación en Colombia. Sin embargo, esto solo es posible, si se reconoce la necesidad de gestar cambios que conlleven al mejoramiento profesional basados en procesos de seguimiento, reflexión y cooperación; es decir, cuando se logre fomentar una nueva cultura de la evaluación docente basada en la autoevaluación.

Análisis e interpretación de la categoría: Concepto de finalidad de la evaluación docente: En cuanto a la categoría de análisis finalidad de la evaluación docente, los maestros que intervinieron en este estudio, plantean que su finalidad es ser una actividad punitiva, que los mide, que clasifica su quehacer educativo y que es usada tanto por las directivas de las instituciones como por el ministerio para controlar su práctica docente. Entonces, la visión que estos maestros tienen respecto a la evaluación, es negativa, se percibe que para ellos, en nada contribuye al mejoramiento de su quehacer pedagógico, es algo que se hace por “cumplir” con un requerimiento del MEN. No se percibe una relación respecto a la finalidad de la evaluación docente con la calidad de la educación, como lo plantea las políticas educativas estatales.

Categorías de análisis: procedimientos operativos. A esta categoría pertenecen dos preguntas:

1. Explique cuáles dificultades y deficiencias ha podido detectar en la aplicación de la evaluación anual de desempeño docente (para la permanencia en el sistema educativo) y explique cada una de ellas.

Los docentes participantes aportaron:

“No he presentado estas pruebas, pero opino que no deberían ser punitivas, sino por el contrario para enriquecer más mi labor docente”.

“No puedo referirme a ello porque nunca no he presentado la evaluación de desempeño pero creo que en algunos casos es punitiva, esta evaluación no significa que el docente que no logre este objetivo no sea capaz de su liderazgo y conocimiento”.

“poco tiempo de desarrollo de cada una de las evidencias, el abuso de los directivos y amenazas que generan hacia el docente 1278”.

“Hasta el momento no he tenido contratiempos en la aplicación de esta evaluación”.

“la verdad no puedo hacer ningún juicio porque no he tenido la oportunidad de presentarla”.

“La mayor debilidad es no tomar la evidencia en el momento que sucede, porque generalmente, cuando uno realiza la actividad, olvida la evidencia y cuando la tiene que demostrar no la tiene. Ejemplo, una foto, están todos menos quien verdaderamente hace el trabajo”.

“Realmente no he tenido dificultades hasta el momento, para la permanencia en el sistema educativo pues procuro cumplir con mis obligaciones y tomar evidencia de ello”.

“Buscar actividades dentro del plan de área para poder satisfacer los diferentes componentes de la evaluación, la evaluación docente y los planes de estudio de las áreas van por camino distinto. Falencias en el control y cumplimiento de los diferentes criterios de la evaluación docente anual”.

En esta, los docentes complementaron: La evaluación docente y el plan de estudios no se articulan, hay falencias en el proceso, se empiezan a buscar actividades del plan de área para escoger. El evaluador no controla de la manera adecuada los criterios de evaluación, no los tiene claros, entonces no se cumplen. Son diferentes los puntos de vista tanto del evaluador como del evaluado. Por ejemplo cuando hay un rector nuevo, su concepción difiere respecto al proceso

que llevan los docentes, si su concepción es diferente frente a la evaluación de desempeño. El instrumento no evalúa verdaderamente el proceso por ejemplo el componente comunitario.

La herramienta no es significativa, porque el directivo, de manera subjetiva valora un trabajo, el instrumento es permeado según como se entienda.

2. ¿Cuáles acciones concretas propone para mejorar la evaluación anual de desempeño docente (para la permanencia en el sistema educativo)?

“Mejor control de los criterios de evaluación, autoevaluación, articular la evaluación de desempeño a los planes de estudio”.

“Tener el tiempo necesario para capacitarme, no tanto por mi cuenta sino por el estado, también como mecanismo óptimo para mejorar esta profesión”.

“Esto no debe ser un mecanismo de control ni punitivo, sino objetivo, es importante tener en cuenta la calidad humana, vincularnos y mejorar el conocimiento por áreas”.

“La principal sería evaluar todos los docentes del magisterio y no solo los del 1278, sino además a los docentes 2277, pues ellos también contribuyen a la enseñanza de nuestros estudiantes”

“Debería ser un proceso más objetivo y no solo realizarlo al finalizar el año escolar y sobre todo eliminar la valoración numérica e incorporar a este proceso todos los docentes”.

“considero que esta se debe hacer de manera objetiva y desprenderse de la parte subjetiva”

“Que esta se haga más testimonial, que los resultados se vean reflejados en las actividades que el docente desarrolla diariamente, y en las estrategias que emplea con sus estudiantes, y no llenar una carpeta con fotocopias y fotografías que cuestan mucha plata”

“Excluirla como herramienta para permanencia o exclusión en el sistema educativo”

“La autoevaluación es importante para saber aspectos de trabajo en el aula de clase y de enseñanza aprendizaje de los estudiantes”.

Los docentes además, plantean que se debe: Vincular a todos los docentes si es para mejorar la educación, se haga mas testimonial. Los resultados se ven reflejados en el quehacer con los estudiantes y no en las carpetas para “amontonar”

Los docentes recomiendan que sea un proceso continuo, periódico al cual se le haga seguimiento que contribuya no solo a mejorar la calidad educativa sino también la institución educativa., que no sea un mecanismo de control, que genere acompañamiento, que sea reflexiva y tenga en cuenta la parte humana del docente.

#### Análisis e interpretación de la categoría procedimientos operativos

En cuanto a la categoría procedimientos operativos, los docentes presentan la evaluación de desempeño con una actitud mecanicista que se repite cada año al finalizar el periodo lectivo recopilando evidencias de actividades que el docente no ha diseñado y que busca adaptar a cualquier competencia bien sea funcional o comportamental, esto genera la escasa valoración que se le da a la evaluación de desempeño tanto del docente evaluado como del evaluador. Además, casi siempre este proceso es originado por el tecnicismo y/o formalismo de la misma evaluación de desempeño que obliga a recopilar una serie de evidencias que sustentan y validan el desempeño del docente; pero que no trascienden lo cognoscitivo del estudiante.

También es necesario mencionar, la importancia que los docentes le asignan al evaluador y la responsabilidad a la hora de emplear los instrumentos para recolectar la información que da cuenta de la evaluación de desempeño docente. El evaluador, en la mayoría de los casos presenta una actitud subjetiva respecto al desempeño docente, que en nada favorece el mejoramiento ni del mismo docente ni de la institución. Se hace desde una perspectiva personal pero siguiendo unas reglas establecidas por el gobierno. Es decir, desde el componente administrativo la evaluación no es una actividad que sirva para el mejoramiento, solo es un instrumento de sanción donde no hay una relación entre el desempeño docente y el mejoramiento institucional ya que no se diseñan actividades que favorezcan o beneficien a ambos.

#### Categorías de análisis: Técnicas e instrumentos

A esta categoría pertenece el interrogante:

De las siguientes técnicas e instrumentos de evaluación docente, empleados específicamente por el MEN, comente las fortalezas y/o aciertos, dificultades y/o deficiencias:

Instrumento de evaluación docente: Carpeta de evidencias:

“De primera mano es importante llevar esta evidencia ya que es nuestra carta de navegación”

“Tiene que ser más cualitativa y no por el jefe inmediato”

“Ayuda a enriquecer el proceso de enseñanza- aprendizaje porque es importante tener en cuenta las falencias y aciertos”

“Evidencia las falencias con el fin de mejorar y construir una estrategia acorde a la dificultad”

“Mejorar el trabajo cada año”

“Tiempo”

“Poder evidenciar de forma sistemática el proceso pedagógico”

“No se realiza un proceso de retroalimentación a estas evidencias”

“Es una herramienta positiva ya que por medio de esta técnica se logra varios aspectos relevantes para mejorar en la parte académica y como persona”

Demuestra el trabajo realizado por el docente”

“Un trabajo más, innecesario”

“En cierto modo evidencia la labor docente y permite el control sobre actividades desarrolladas”

“Quita mucho tiempo”

“Organización control”

“Manejo de la información sin proceso definido”

Los maestros plantearon: La carpeta de evidencias es una herramienta positiva que en cierto modo evidencia la labor docente y permite el control de muchas actividades desarrolladas pero produce a la vez mucho desgaste físico, pues muchos de los estudiantes no valoran lo realizado o planeado en el proceso. Con ello se va llevando un control y una organización de lo que se hace, pero lo vemos como un manejo de la información sin un proceso definido que además no tiene



procesos de retroalimentación. Es muy engorrosa, se hace solo para obtener una nota.

Instrumento de evaluación docente: Formato de observación de clase:

“Tener más ítems para los aspectos de clase”

“Debería ser más práctico que teórico”.

“Es importante hacer mas ordenada su preparación, generar directrices para su mejoramiento”

“El tiempo que se gasta es tensionante”.

“Planeación directa en cada clase, no improvisar”

“Un único formato institucional”.

“Genera pautas pedagógicas para el desarrollo de las mismas”

“En ocasiones es necesario salirse de las pautas y estas no están allí”

“Me parece positivo ya que con esta herramienta se logra en cierta parte un control”

“Se conoce en forma directa la clase”.

“La incomodidad de orientar la clase con la tensión de ser evaluado”.

“Deja ver que el docente está o no preparado para desarrollar competencias”

“No garantiza que se desarrolle la clase estructuradamente durante todo el año”.  
“control, retroalimentación diagnóstico”.

“El observador no es competente”.

Respecto al formato de observación de clase, se debatió que: “Con él se conoce de manera directa lo que se hace dentro de la clase, pero a la vez genera cierta tensión. Todos los ítems no son coherentes con la actividad que se está haciendo pero algunos de ellos pueden generar pautas pedagógicas que fortalecen el proceso, con él se puede generar un diagnóstico si el observador es una persona competente, pero casi siempre no lo es. El instrumento es positivo pero se da un proceso de falsación de la actividad. Se recomienda que sea un proceso continuo y que entre evaluador evaluado se generen procesos de retroalimentación”.

Instrumento de evaluación docente: Encuesta a estudiantes: “Permite ver las practicas desde otro punto de vista, desde el punto de vista del estudiante”

“No se pueden manejar de la mejor manera los criterios”

“Tiene buenos puntos a favor, pero que sea abierta, no tan cerrada”

“Debería ser objetiva, no subjetiva”

“No dejar mucho tiempo para socializar los resultados”

“Conocemos los requerimientos y sugerencias de nuestros educandos, su forma de verlo es muy subjetiva, no objetiva, esto afecta el método que se quiera plantear”

“No la conozco”.

“Poder percibir las concepciones de los estudiantes”.

“La gran mayoría de veces los estudiantes no son objetivos en sus apreciaciones”

“No la conozco”.

“Depende del grado de amistad que se tenga entre ellos”.

“No es un método como para medir el desempeño docente ya que los estudiantes son muy objetivos”.

“Los estudiantes pueden manifestar necesidades o inconformidades”.

“Puede desarrollarse de manera subjetiva”.

En cuanto a la encuesta a estudiantes: Es importante porque con ella se percibe la concepción de los estudiantes que en ocasiones no es objetivo para hacer el análisis porque el resultado depende del grado de amistad que se tenga con el mismo. No es un método apropiado para medir el desarrollo del docente, es importante porque permite ver mi práctica docente desde el punto de vista del estudiante, pero se hace necesario analizar de qué manera el evaluador asume el concepto del estudiante para emitir un juicio.

Además, los estudiantes pueden manifestar inconformidad o motivación a aquellas actividades que los hacen sentir bien, pero ello no garantiza la objetividad por parte del estudiantado. Es un buen mecanismo pero hay que ver el trato que se le va a dar a la información.

Instrumento de evaluación docente: Encuesta a padres de familia:

“Diagnóstico a las prácticas dirigidas a la comunidad”.

“No la conozco”

“Nos ayuda a conocer nuestras fallas”.

“Hacer partícipes a los acudientes en los procesos pedagógicos”.

“Los acudientes no conocen estos mecanismos”.

“El grado de simpatía que se tenga con ellos”

“Que los padres desconocen muchos aspectos y actúan de acuerdo al grado de información de sus hijos”.

Respecto a la encuesta de padres de familia, los docentes argumentan que se deben hacer partícipes de los procesos pedagógicos, ya que ellos desconocen dichos procesos, por lo tanto no evalúan con su criterio sino con la información de sus hijos, quizás sea una herramienta buena, pero hay que ver de qué manera se utiliza la información.

Análisis de la categoría instrumentos de evaluación docente: En cuanto a los instrumentos empleados para la evaluación de desempeño docente, los educadores plantean que se presentan muchas deficiencias tanto en su estructura como en su finalidad, es decir, este tipo de instrumentos, como se circunscriben dentro del racionalismo técnico, no trasciende, no hay una mirada que permita determinar las necesidades de los docentes y con base en ello proyectar unas actividades que se ajusten al mejoramiento tanto de los docentes como de las instituciones educativas.

Categorías de análisis: Concepto de autoevaluación docente y finalidad de la autoevaluación docente.

Corresponde la pregunta: ¿Qué es la autoevaluación docente y cuál es su finalidad?

Los participantes explicaron: “Hacer una reflexión sobre el quehacer docente que permitiría detectar debilidades y fortalezas y proponer acciones para mejorar la labor”.

“Plantear estrategias para el mejoramiento del trabajo docente”.

“La autoevaluación es importante para conocer las falencias y fortalezas que tiene como finalidad mejorar la planeación y la praxis docente”.

“La autoevaluación es importante para saber aspectos de trabajo en el aula de clase y de enseñanza aprendizaje en los estudiantes”.

“Mecanismo por el cual el docente presenta una postura crítica hacia su quehacer docente, donde se busca generar prácticas asumidas con una conciencia crítica del beneficio propio y el de la comunidad educativa”.

“Poder analizar fortalezas y debilidades en los procesos pedagógicos, mejorando las debilidades y fortalezas para lograr un verdadero resultado en los procesos de enseñanza aprendizaje”.

“Considero que es trascendental siempre y cuando se haga de manera consciente y responsable, pues es allí donde se abre un espacio para reflexionar acerca del buen desempeño o el bajo desempeño que se está realizando”.

“Es un instrumento de evaluación personal cuya finalidad es que uno mismo se evalúe a conciencia y con unos criterios claros para mejorar”.

También los docentes agregaron:

En el momento no se hace autoevaluación, si se hiciera permitiría mejorar los procesos pedagógicos. No se refuerzan los planes de mejoramiento que permiten mejorar los procesos. La autoevaluación es importante porque permite saber en que estamos fallando, permite mirarnos a nosotros mismos, con ella se beneficiarían los docentes, los estudiantes y la comunidad en general. Es importante porque permite buscar un proceso de enseñanza que dé resultados. No debe estar vinculada a la evaluación.

Categoría de análisis: Procedimientos operativos

Corresponde la pregunta: ¿Considera importante incorporar a la evaluación anual de desempeño docente un proceso de autoevaluación docente? Explique.

“Considero que como docente debo realizar constantemente una autoevaluación para mejorar mi quehacer mas no que esta se debe incorporar a la evaluación ya que solo se realizaría al momento de presentar la evaluación”.

“Sí considero importante pues es allí donde por un momento aterrizamos sobre la importancia que tiene el quehacer pedagógico”.

“Me parece que el actual mecanismo de evaluación contiene la autoevaluación, lo que ocurre es que no se hace seguimiento y control a las estrategias planteadas”.

“Claro, generaría un procesos de concienciación de los diferentes componentes y el mejoramiento propio, continuo, siempre bajo criterios éticos”.

“Si, porque de esta manera se valora nuestro quehacer diario y que nos valoren las demás personas que tenemos a cargo o nos den para manejar”.

“Si, creo que como educadores tenemos derecho a la libre expresión de cátedra, además, es necesario que cada directivo se dé cuenta del esfuerzo que se hace en la práctica y el poco incentivo que se tiene para tanta exigencia. En muchas circunstancias nos limitan y subyugan, esto lo hacen los directivos que manejan cada institución. La autoevaluación nos ayuda a reconocer las dificultades y los aciertos y de hecho mejora cada vez más la labor docente”.

“Claro, para que el docente se autoevalúe pues es el único que puede calificar su trabajo anual no solo un directivo”.

“Solo si llega a tener un valor igual de significativo al de la evaluación docente porque de nada sirve sino tiene una igualdad”.

También se planteó en la discusión:

“No, porque solo sería una sola vez al año, si se incorpora a la evaluación de desempeño y sería insuficiente”.

“Sí que se reemplace por ella, se debe aterrizar en la importancia del mejoramiento profesional”.

“Si se genera una autoevaluación dentro del PEI, se haría un plan de desarrollo para el proceso de mejoramiento continuo”.

“La autoevaluación nos ayuda a reconocer desaciertos y a mejorar”.

“Sirve para reflexionar sobre lo que hacemos y como lo hacemos” Además, los maestros agregaron:

Incorporar la autoevaluación a la evaluación anual de desempeño docente, es importante, pero se cree que los planes de desarrollo profesional son autoevaluación, pero no se hace un seguimiento y además se hace una sola vez al año lo que no asegura su retroalimentación. Algunos aseguran que sería pertinente reemplazar la evaluación de desempeño por una autoevaluación docente aterrizada en la importancia del mejoramiento profesional. Esto se puede implementar dentro del PEI, se haría un plan de desarrollo para el proceso de mejoramiento continuo.

La autoevaluación ayuda al docente a reconocer desaciertos y a mejorar, para reflexionar sobre lo que se hace y como se hace.

#### Análisis de la categoría concepto de autoevaluación docente

Sobre la autoevaluación, se puede analizar que algunos maestros no están familiarizados con este término; suponen que sirve para analizar fortalezas y debilidades, para mejorar la planeación docente, para saber algunos aspectos de su trabajo en el aula. Otros consideran que es trascendental, que se debe hacer de manera consciente y responsable, para lograr su finalidad que es reflexionar acerca del desempeño. Es decir, los docentes desconocen desde lo teórico o desde su formación los fundamentos de la autoevaluación. Además, si se revisa la legislación colombiana, en lo que tiene que ver con educación, no existen soportes teóricos que determinen el concepto de autoevaluación docente como elemento importante en la evaluación de desempeño.

Los aportes de los maestros participantes en la técnica de grupo focal, dieron lugar a determinar unas concepciones respecto al tema objeto de estudio que se pueden analizar con base en las categorías que sirven de sustento teórico en este trabajo de investigación.

## **8. LINEAMIENTOS Y ORIENTACIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA AUTOEVALUACIÓN DOCENTE EN LA EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO DOCENTE.**

Producto de la reflexión realizada en el presente estudio, a continuación se proponen algunos lineamientos dirigidos a tres componentes del sistema educativo en Colombia: El estado, los directivos y los docentes. Sin embargo, se tiene que si la administración no garantiza las transformaciones necesarias para que estos lineamientos y orientaciones se asuman e incorporen responsablemente, la autoevaluación docente seguirá siendo una práctica individual que no impacte realmente la calidad de la educación.

El objetivo, es presentar a la comunidad académica la autoevaluación docente como posibilidad para enriquecer la evaluación anual de desempeño docente porque mediante su implementación, permite mejorar la práctica docente, instaurar una cultura de la autoevaluación, proponer una modalidad de evaluación más formativa, económica, más efectiva y más contextualizada; también, conviene pensar la incorporación de la autoevaluación docente en la formación de los educadores.

- Para comenzar, la formación de los educadores en cuanto a autoevaluación docente debe estar vinculada a una política Pública Educativa que reconozca la necesidad de reglamentar e incorporar dentro de los pensum académicos de las facultades de educación, la autoevaluación docente, como un proceso ligado a su formación continua y permanente. No debe ser el resultado de una propuesta aislada y de iniciativas individuales, sino producto de una política estatal, que ofrezca los recursos y los medios para su ejecución. Si el estado realmente desea mejorar la calidad de la educación y el desarrollo profesional docente debe acoger esta forma de reflexión.

Como garantía de la calidad del quehacer educativo. La autoevaluación docente es un instrumento útil para garantizar la calidad de los proceso de enseñanza/aprendizaje que posibilitan el desarrollo de las habilidades por parte de los alumnos. La formación inicial de los maestros, así como las pruebas de acceso a la función pública, no garantizan al docente un nivel de actuación suficiente, sobre todo en una profesión con muchos cambios. La evaluación ejercida como actividad regular y sistemática facilita el conocimiento del nivel de actuación profesional y suministra información suficiente para mejorarla. (Díaz, & otros, 2010, p. 26).

La autoevaluación de la práctica docente implica invertir los procesos de evaluación docente que hasta el momento se vienen desarrollando, en este

sentido cobra relevancia, puesto que, la autoreflexión permite conocer y hacer evidente las capacidades y las deficiencias que el docente posea y, que el mismo proyecte acciones para mejorar. La autoevaluación permite impactar la calidad educativa.

- Posterior a la formación de los docentes, en Autoevaluación docente, se tiene que al volverse una práctica cotidiana de reflexión sobre la práctica docente, le posibilita asumir responsabilidades frente: al aprendizaje de los educandos, a las necesidades propias de formación y/o actualización y sus deficiencias y potencialidades como docente. Esta reflexión es el punto de partida para que la Autoevaluación docente se logre posicionar como una estrategia de cambio y de mejora pues no va a ser vista como una actividad ajena a su práctica docente y sí, como una oportunidad de auto aprendizaje. También, al habituarse a la autoevaluación docente, el educador asume una actitud ética y crítica frente a su práctica docente, le facilita abrir su aula de clase a la mirada colaborativa del par académico. Pues como lo afirman Porlán y Martín, (1991) “Cuando ampliamos el horizonte y lo compartimos crítica y rigurosamente, la comprensión de los acontecimientos pasa, generalmente a un nivel superior, y los problemas (...) y, por tanto, más objetivables que en su primera formulación” Además, este tipo de prácticas evaluativas viabilizan que el docente reconozca una tendencia evaluativa alternativa que se preocupa más por la formación, el aprendizaje y la mejora que por la sanción o el castigo. Refundando de esta manera las concepciones evaluativas vigentes en los docentes en la actualidad.

A su vez, la autoevaluación docente al poner en el centro al educador y su práctica, se convierte en una evaluación contextualizada puesto que la información producto de ella dará cuenta del estado real en el que se encuentra el docente que se autoevalúa con relación a su quehacer pedagógico. Será una evaluación efectiva porque permitirá impactar la variable docente con su práctica y no atribuir el fracaso a variables o elementos externos. Al respecto, Díaz, y otros (2010) plantean lo siguiente en la autoevaluación el proceso de atribución de los problemas sobre las causas de los problemas que surgen en la práctica docente debe ser interno, porque es la única manera de mejorar lo que estamos haciendo; si la atribución es externa, es decir, si llegamos a la conclusión de que las dificultades las generan alumnos, padres, dirección o administración educativa, entonces difícilmente podremos mejorar nuestra actuación.

Realizar procesos de autoevaluación docente, son actividades evaluativas mas económicas puesto que no se requiere invertir en evaluadores externos que diseñen los instrumentos, recojan, sistematicen y emitan juicios sobre la información, sino, que el docente estará en condiciones -formado-para realizar estos procedimientos. Además, El dinero que no se emplee en evaluadores



externos se puede invertir en las necesidades de formación y actualización de los docentes.

- Si el proceso de convalidación de la Política Pública Educativa en cuanto a Autoevaluación docente, se presume lento y demorado; la instancia que se puede implementar es la de una autoevaluación docente paralela a la evaluación anual de desempeño docente, donde el educador que se autoevaluó tenga el apoyo colaborativo de los directivos y administrativos de la institución, mediante el diseño de planes de mejoramiento que se originen en información fiable y veraz que aporta el maestro autoevaluado, acompañamiento a estos planes de mejoramiento que incluye inversión de recursos para suplir las necesidades de formación y actualización, apoyo a la práctica docente como elemento que garantice el éxito y el logro del aprendizaje por parte de los educandos.

Así mismo, desde la Autoevaluación Institucional, (véase Guía 34 -Guía para el mejoramiento institucional- De la autoevaluación institucional al plan de mejoramiento ) se pueden realizar procesos de autoevaluación docente teniendo en cuenta La Gestión Académica y los procesos y componentes que esta gestión involucra (Proceso: Diseño Pedagógico: Componentes: Plan de estudios, Enfoque metodológico, Evaluación, entre otros) Aunque estos procesos y componentes se circunscriben al ámbito institucional es preciso reconocer que si se mejoran estos elementos a nivel de los docentes por efecto vinculante la institución se mejorará y el impacto será significativo.

- Como elemento decisivo en el proceso de revisión interna de los centros. La evaluación docente (autoevaluación) puede contribuir a mejorar el conocimiento y diagnóstico de la realidad de un centro concreto, favoreciendo el proceso de revisión interna y contribuyendo a implementar medidas de mejora. También puede utilizarse como fuente de información útil para planificar la formación en los centros o para el diseño de soportes y ayudas a la función docente. (Díaz, & otros p.26).

Como se mencionó, la autoevaluación docente es el punto de partida para caracterizar la función social que cumple la Institución Educativa. Aunque en el contexto colombiano, dentro de la Guía 34 Guía para el mejoramiento institucional de la autoevaluación al plan de mejoramiento, se plantea la Gestión Académica como la esencia del trabajo de un establecimiento educativo, realmente sobre ésta gestión no se reflexiona de manera consciente y sobre los procesos evaluativos opera lo instrumental y lo técnico de la función docente. Por esta razón, proponer la autoevaluación docente como elemento rector de la reflexión para la mejora de las instituciones es la opción más pertinente y fiable.

- El estado debe direccionar el proceso de evaluación anual de desempeño docente imprimiéndole una mirada transformadora, donde la autoevaluación docente se convierta en un proceso formativo, desde lo teórico - práctico.
- Las políticas estatales, deben enriquecer el proceso de evaluación anual de desempeño docente, mediante procesos de formación docente que respondan a las necesidades que se evidencien en esta evaluación.
- El directivo docente debe formarse en procesos de reflexión que permitan actuar dentro de un marco ético a la hora de asumir su rol de evaluador en el proceso de evaluación anual de desempeño docente.
- Los directivos docentes pueden contribuir a suplir las deficiencias que se han observado en la evaluación anual de desempeño docente implementando el seguimiento, la interacción y la cooperación, para que el docente establezca procesos de reflexión que le permitan la mejora continua.
- En cuanto a los docentes, los lineamientos están orientadas hacia la construcción de una visión crítica, transformadora, propositiva de la evaluación anual de desempeño que permita desde la autoevaluación docente, visualizarla como una oportunidad de mejora, de crecimiento personal, de aprendizaje; un acto formativo y reflexivo.
- La autoevaluación docente le permite al maestro abandonar el paradigma técnico, puesto que el profesional docente, mediante esta, está en capacidad de diagnosticar, a partir de procesos de reflexión, diversas maneras de transformar sus prácticas, replantear su desarrollo personal y por ende mejorar la calidad de la educación.

## 9. CONCLUSIONES

Se plantean las siguientes conclusiones que no pretenden agotar el tema sino abrir nuevos espacios de discusión, reflexión e investigación a partir de los cambios que en educación se han gestado y a su vez han transformado la sociedad, el estudiante y los docentes. Por lo tanto, al hablar de la caracterización de la evaluación anual de desempeño docente en las Instituciones educativas de básica y media del municipio de Rovira-Tolima (Colombia) y la autoevaluación docente como componente enriquecedor, se concluye que:

Respecto a la categoría de análisis concepto de evaluación docente se puede concluir que:

- La evaluación docente en Colombia- y por ende en Rovira, Tolima- es diseñada bajo el modelo de la evaluación como rendición de cuentas.
- Al no estar definido de manera explícita el perfil del educador en Colombia, por parte del Ministerio de Educación Nacional, da lugar a que los evaluados se enfrenten a ciegas a una evaluación docente sin saber bajo qué criterios van a ser evaluados.
- La evaluación docente implica un nuevo reto que el maestro debe asumir. Es preciso que el profesor vea en la evaluación una posibilidad de mejora para su profesión. Por esto, el docente además de rechazar el racionalismo práctico y su automatización, debe proponer formas alternativas de evaluación docente, entender la evaluación desde una perspectiva crítica y transformadora, reconocerse como un sujeto transformador de la realidad desde sus prácticas educativas; recuperar su status; mejorar su praxis docente; como un punto de partida para iniciar procesos que contribuyan a mejorar la calidad de la educación.
- Con base en la política educativa, se puede evidenciar una relación directa entre la evaluación docente y la calidad educativa, es decir, se establece que sólo la aplicación de la evaluación garantiza una adecuada calidad educativa y además, este planteamiento es impuesto como una política educativa.
- En la evaluación anual de desempeño docente debido a su racionalidad técnica sólo son medibles los aspectos que se puedan demostrar, es decir, aspectos como la responsabilidad, solidaridad, compromiso, cooperación, ética, entre otros, no son tenidos en cuenta en el diseño del instrumento o protocolo de evaluación.

Respecto a la categoría de análisis concepto de finalidad de la evaluación docente se puede concluir que:

- La finalidad que se propone con la evaluación anual de desempeño docente, de mejorar la calidad de la educación y el desempeño de los docentes, está alejada de la realidad porque la información producto de esta evaluación, no ofrece espacios de formación que ayuden a suplir las necesidades de actualización de los maestros. Puesto que la información obtenida en el proceso evaluativo no se retroalimenta, no genera cambios, no goza de credibilidad, no es cooperativa, no genera confianza.
- Al no haber seguimiento gubernamental –al momento de ésta investigación -ni a nivel Nacional, departamental y regional, difícilmente la evaluación docente puede potenciar el mejoramiento continuo y estimular la formación del docente para cualificar sus prácticas pedagógicas y aportar a la calidad de la educación en Colombia. Por el contrario, se estimula una apatía del docente bien frente a la evaluación.

Respecto a la categoría de análisis técnicas de evaluación docente se puede concluir que:

- La práctica técnica de la evaluación docente, ha generado que el maestro, asuma una actitud mecanicista, frente a la evaluación, que se repite cada año al finalizar el periodo lectivo.
- Las técnicas de evaluación empleadas dentro de la evaluación anual de desempeño, responden a la racionalidad técnica y difícilmente pueden aportar a procesos formativos porque son diseñadas bajo la lógica instrumental.
- El proponer la autoevaluación docente como componente enriquecedor, de la evaluación anual de desempeño docente, se deben replantear tanto los instrumentos como las técnicas puesto que, la autoevaluación docente se inscribe bajo la lógica de la racionalidad del pensamiento crítico y bajo esta perspectiva, las dos modalidades de evaluación no son compatibles.

Respecto a la categoría de análisis instrumentos de evaluación docente se puede concluir que:

- Los instrumentos de evaluación no están del todo definidos generando así desconfianza frente a la objetividad de la información o evidencias para la evaluación; también se observa que el uso de formularios (encuestas, guías de observación) como instrumentos de evaluación no permiten trascender de lo técnico a lo emancipatorio.

- Dentro de las tensiones que se perciben en el momento de la evaluación anual de desempeño docente, el instrumento de evaluación y sus deficiencias no es la única dificultad.
- La visión que tenga con relación a la evaluación quien aplica el instrumento, puede en un momento dado, ser una desventaja pues por lo general, los rectores y coordinadores, no están en capacidad de hacer una lectura objetiva de esta.

Respecto a la categoría de análisis concepto de autoevaluación docente se puede concluir que:

- No existe, en Colombia y por ende en el municipio de Rovira, una política pública que reconozca legal y metodológicamente la autoevaluación docente como una posibilidad de mejoramiento profesional que contribuya de manera fundamental a la transformación de la calidad de la educación.
- La autoevaluación docente dada su naturaleza reflexiva puede llegar a convertirse en un elemento fundamental para enriquecer la evaluación anual de desempeño docente, mediante la incorporación de procesos de reflexión que transformen aspectos que impiden el desarrollo profesional del docente.

Respecto a la categoría de análisis concepto de finalidad de la autoevaluación docente se puede concluir que:

- La autoevaluación docente es una actividad circunscrita al ámbito educativo y se relaciona directamente con el quehacer docente, en este sentido, cobra relevancia pues será el docente que mediante la reflexión (praxis) docente se imponga la tarea de reconstruir su práctica pedagógica, en aras de mejorarla, de corregirla y replantearla.
- La autoevaluación docente le permite al profesor rehusarse a ser un técnico en el aula.

Respecto a la categoría de análisis procedimientos operativos de la autoevaluación docente se puede concluir que:

- La autoevaluación docente pone en el centro al profesor. El será el responsable de producir la información, recogerla, procesarla e interpretarla; básicamente no tendrá agentes externos que intervengan en su proceso evaluativo. La información será objetiva y confiable y, por ende las decisiones apuntarán a suplir sus propias necesidades.
- En la incorporación de la autoevaluación en la evaluación anual de desempeño docente se hace necesario realizarla como un proceso permanente de

retroalimentación que enriquezca al docente tanto de manera personal como profesional y a la institución.

- La autoevaluación docente, al ser una propuesta interna ofrece un alto porcentaje de efectividad pues, esta modalidad de evaluación, logra comprometer a los docentes, aumenta sus niveles de satisfacción, la información producto de este ejercicio no se falsea o se maquilla y se realiza de manera responsable y consciente.

## REFERENCIAS

- Ahumada, A (1983). Principios y Procedimientos de Evaluación Educativa. Chile. Recuperado de: <http://es.wikipedia.org>
- Álvarez, M. (2003). La evaluación educativa en una perspectiva crítica: Dilemas prácticos. Bogotá. Universidad Pedagógica Nacional y Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Álvarez M. (s.f.) CIDE ¿Qué hay que evaluar de los docentes?. Recuperado de: [http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H\\_Recursos/h\\_1\\_Psicol\\_Educacion/h\\_1.4.Eval\\_desemp\\_docente/04.Que\\_evaluar\\_de\\_los\\_docentes.pdf](http://eoepsabi.educa.aragon.es/descargas/H_Recursos/h_1_Psicol_Educacion/h_1.4.Eval_desemp_docente/04.Que_evaluar_de_los_docentes.pdf)
- Álvarez, V. (2010) La evaluación educativa. Número 8. Dialnet. Recuperado de : [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3628044.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3628044.pdf)
- Blázquez, A., Casse, T., Díaz, A, & otros. (2010). Modelo para autoevaluar la práctica docente (dirigido a maestros de infantil y primaria). Wolters Kluwer España, S.A. Barcelona.
- Calatayud, S. (s.f.). La Autoevaluación como estrategia de aprendizaje, para atender a la diversidad. Departamento de Didáctica y Organización Escolar. Recuperado de: [Educaweb.com](http://Educaweb.com)
- Canales, A. (2010). Evaluación: Elementos del debate internacional. Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa.
- Coloma, M. (2010). Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa. Volumen 3, Número 1e. Estudio comprensivo sobre la evaluación del docente.
- Comisión Nacional del servicio civil. (s.f.). Comisionado. Evaluación del desempeño laboral (EDL). Radicado N° 50860: Consulta sobre evaluación anual del desempeño docente, evaluaciones parciales eventuales.
- Díaz, A. & García, G. (2004). Evaluación criterial del área de matemáticas. Un modelo para educación primaria. CissPraxis, S.A. Barcelona.
- Díaz, B. (1987). Problemas y Retos del campo de la evaluación educativa. Revista perfiles educativos.
- El Tiempo. (2010). La educación está en crisis; experto brasileño propone nuevo modelo. Recuperado de: <http://www.mineducacion.gov.co/observatorio/1722/article-231820.html>

- Espinosa, L. (2008). Empresarios por la Educación. Revista Dinero. Recuperado de: <http://fundación exce.org.co>
- García, C. & otros. (2012). La Evaluación escolar, una práctica cotidiana que va perdiendo el año. Grupo de Investigación Devenir Evaluativo. Universidad del Tolima. Ibagué.
- García, L. (2010). La evaluación del desempeño ¿qué es, para qué sirve y cuáles son sus métodos? Universidad de Málaga. "Contribuciones a la Economía" Revista académica con el Número Internacional Normalizado de Publicaciones Seriadas. Recuperado de: <http://www.eumed.net/ce/2010a/jmgl2.htm>
- Gaviria, T. (1997). OEA. Instalación del seminario "educación en las américas". Washington.
- Gobernación del Tolima. (2008). Secretaría de Educación y Cultura, plan departamental de formación docente del Tolima Ibagué.
- Gobernación del Tolima. (2020). Secretaría de Educación y Cultura. Política Pública de Educación y Cultura del Tolima Bitácora.
- Herrera, S. (s.f.). Problemas críticos colombianos primera parte. Recuperado de: [http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2007072/lecciones/capitulo%203/primeraparte/cap3\\_pparte\\_c1.htm](http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2007072/lecciones/capitulo%203/primeraparte/cap3_pparte_c1.htm)
- Human, (s.f.). Capital Management: La evolución de la evaluación de desempeño. Recuperado de: <http://www.serhcm.com/es/noticia/126/la-evolucion-de-la-evaluacion-de-desempeno>
- Jara, H. (2010). Orientaciones teórico prácticas para la sistematización de experiencias. Costa Rica. Biblioteca electrónica sobre sistematización de experiencias. [www.cepalforja.org/sistematización](http://www.cepalforja.org/sistematización). Recuperado de: [oscar.jara@alfoja.org.cr](mailto:oscar.jara@alfoja.org.cr)
- López, J. (s.f.). Acerca de la problemática de la evaluación de la calidad de la educación en Colombia. Revista Latinoamericana de estudios educativos. Universidad de Caldas.
- Lozano, F. (2008). La evaluación de docentes en Colombia: una práctica instrumental y burocrática. Universidad de la Salle. Bogotá Colombia Revista actualidades pedagógicas.



- Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía No.34 Guía para el mejoramiento institucional. De la autoevaluación al plan de mejoramiento. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2008). Guía No.31 Guía para la evaluación anual de desempeño docente. Bogotá.
- Ministerio de Educación Nacional. (2001). Informe nacional sobre el desarrollo de la educación en Colombia 46ª. Conferencia internacional de educación. Ginebra Suiza. Bogotá, D.C. Colombia.
- Montenegro, A. (2007). Evaluación de desempeño docente, fundamentos, modelos e instrumentos. Magisterio. Bogotá
- Niño, Z. (2001). Las Tendencias Predominantes en la Evaluación de Docentes". En: Colombia Opciones Pedagógicas ISSN: 0121-4195 ed: Fondo Editorial Universidad Distrital.
- Ormart, E. (2004). La ética en la evaluación educativa En Etic@net.
- Páramo, P. (2008). La investigación en las ciencias sociales. 2008. Universidad piloto de Colombia. Bogotá.
- Perdomo, R, Carpio, C., & Baldán, R. (2011). México Bases teóricas y metodológicas para la evaluación del desempeño organizacional.
- Pierre, B. & Passeron, (1976). *El oficio del sociólogo*, siglo XXI. Madrid,
- Pila, T. (1997). Evaluación Deportiva: Los tests de laboratorio al campo, 3ª Ed. Madrid. Citado por Tijerina García, Armando La Evaluación del Alumno en un Proceso de Enseñanza - Aprendizaje en la Modalidad Virtual.
- Portillo, V. (2011). Evaluación de costos de producción para tres tipos de productos (Puertas, Marcos y Ventanas), elaborados con madera de Cedro (Cedrela odorata), en la Carpintería de la ESFOR-UMSS. Universidad mayor de San Simón, Cochabamba, Bolivia.
- Ramírez, L. & Lechuga, O. (2006). Políticas educativas neoliberales y posturas teóricas socio pedagógicas rurales. Aportaciones al debate actual en américa latina Ponencia a presentarse en el vii congreso latinoamericano de sociología rural. Quito - Ecuador.
- Rodríguez, G. (2009). La evaluación del desempeño del trabajador. Una mirada desde la consultoría.

- Sacristán, J. & Pérez, G. (1993). *Comprender y Transformar la Enseñanza*. Madrid: Ediciones Morata.
- Saldaña, S., & otros. (2011). Una mirada introspectiva a la práctica docente del maestro de inglés de la UAN. Méjico. *Revista Fuente* Año 3 No. 6.
- Sánchez, F. (2010). *La autoevaluación docente como medio para la actualización profesional*. Méjico.
- Santos, M. (2010). *La Evaluación como aprendizaje. Una flecha en la diana*. Editorial Bonum Narcea. Argentina.
- Santos, M. (1988). *Patología General de la Evaluación*. Universidad de Málaga. *Revista Infancia y aprendizaje*. Recuperado de <http://dialnet.unirioja.es>
- Smitter, Y. (s.f.). *Lineamientos para la autoevaluación del desempeño docente en las funciones de docencia, investigación y extensión en el Instituto Pedagógico de Miranda José Manuelsiso Martínez*.
- Tania, P., Pirela, M. (2007). *Información, cultura y sociedad*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *La complejidad del análisis documental Complexity of Documental Analysis*.
- UNESCO. (2006). *Evaluación del desempeño y carrera profesional docente un estudio comparado entre 50 países de América y Europa* Publicado por la oficina regional de educación de la Unesco para América Latina y el Caribe, orealc/ Unesco Santiago. Recuperado de: [www.unesco.cl](http://www.unesco.cl)
- Valdez, V. (2000). *Evaluación de desempeño docente*. Documento de trabajo investigativo, Vicerrectoría Académica de la UPTC.