

Evaluación del desempeño docente en lo oficial y lo privado: cinco componentes desde la educación básica*

EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE IN THE OFFICIAL AND PRIVATE SECTORS: FIVE COMPONENTS FROM THE BASIC EDUCATION

ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE DES ENSEIGNANTS DANS LE SECTEUR OFFICIEL ET LE SECTEUR PRIVE: CINQ COMPOSANTES À PARTIR DE L'ÉDUCATION À L'ÉCOLE PRIMAIRE.

Recibido: 1 de mayo 2011 • Aprobado: 15 de octubre de 2012

Fernanda Torres Gómez**

Luis Evelio Castillo Pulido***

* Trabajo clasificado como artículo de investigación. La investigación fue realizada en la Facultad de Educación de la Universidad de La Salle por Beatriz Cruz Prieto, Nilbia Gómez Gómez, Carolina Torijano Colmenares y Fernanda Torres Gómez, para optar al título de Magíster en Docencia. El trabajo fue desarrollado bajo la orientación del profesor Luis Evelio Castillo Pulido.

** Trabajadora Social, Universidad de La Salle. Magíster en Docencia, Universidad de La Salle. Docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Programa de Trabajo Social, Universidad de La Salle. Referente de acciones promocionales del programa "Salud al Colegio", Hospital Centro Oriente-Secretaría de Salud. Contacto:mftorres@unisalle.edu.co

*** Licenciado en Teología, Pontificia Universidad Javeriana. Especialista en Ética y Pedagogía en Valores, Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en Educación, Universidad de La Salle. Estudiante del Doctorado Interinstitucional en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, Universidad Distrital Francisco José de Caldas y Universidad del Valle. Profesor asistente de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de La Salle. Contacto: lecastillo@unisalle.edu.co, lector01@hotmail.es

Resumen

El presente artículo es producto del trabajo de grado “Evaluación del desempeño docente en lo oficial y lo privado: cinco componentes desde la básica primaria”, con el cual se optó por el título de Magíster en Docencia de la Universidad de La Salle. Este documento es resultado de una investigación realizada con un grupo de docentes de básica primaria pertenecientes a dos instituciones de la ciudad de Bogotá, una oficial y la otra privada. Los componentes identificados en este proceso surgen desde la comprensión de la evaluación como un desarrollo profesional que consolida esta tendencia, los cuales serán analizados desde las dos instituciones que participaron en la investigación a partir de los siguientes componentes: profesional, personal, organizacional, pedagógico e institucional.

Palabras clave

Evaluación de docentes, desarrollo profesional, desempeño, mejora.

Abstract

This article is the result of a thesis to qualify for the Master's Degree in education from the University of La Salle entitled “Evaluation of teacher performance in the official and private sectors: Five basic components from the basic education”. This document is the result of a research conducted with a group of teachers of elementary school, belonging to two institutions in Bogotá, one official and one private. The components identified in this process arise from the understanding of evaluation as a professional development that strengthens this trend, they will be analyzed from the perspective of two institutions involved in research as well taking into account the following components: professional, personal, organizational, pedagogical and institutional.

Keywords

Teacher evaluation, professional development, performance, improvement.

Résumé

Cet article est le fruit d'un travail pour opter au titre de “Master en enseignement” de l'Université de la Salle intitulé *Évaluation de la performance des enseignants dans le secteur officiel et le secteur privé: cinq composantes à partir de l'éducation à l'école primaire*. Ce document est le résultat d'une recherche menée à bien avec un groupe d'enseignants de l'école primaire, appartenant à deux institutions de la ville de Bogota: une appartenant à l'état et l'autre, une école privée. Les composantes identifiées lors de ce processus sont apparues dès la compréhension d'évaluation en tant que développement professionnel qui affermissent cette tendance, et elles seront analysées à partir des deux institutions ayant participé dans la recherche. Ces composantes sont de l'ordre suivant: professionnel, personnel, organisationnel, pédagogique et institutionnel.

Mots-clés

Évaluation d'enseignants, développement professionnel, performance, amélioration.

Origen de la experiencia

La evaluación del desempeño de los docentes es un ejercicio académico que se realiza en la mayoría de instituciones educativas del sector oficial y privado. Pese a ello, existen múltiples miradas y posturas frente a la comprensión y puesta en marcha de la misma. Y es desde esta diversidad desde donde surge un enfoque particular de concebir este proceso, el cual, siguiendo la conceptualización de Niño Zafra (2001), involucra en el desarrollo profesional una serie de componentes enmarcados en un trabajo integrado, solidario y constante de reflexión desde los maestros, a fin de generar la mejora de su quehacer docente, a la luz del fortalecimiento de sus capacidades y de la construcción de conocimiento en el interior y exterior del aula. A partir de esta noción se pretende evidenciar, desde las comprensiones de los docentes de dos escenarios concretos, uno oficial y otro privado, las congruencias, relaciones y divergencias que existen en estos sectores, en relación con la evaluación del desempeño docente como desarrollo profesional, revisando desde allí cada uno de los cinco componentes que integran esta visión de evaluación.

Para ello, el presente artículo plantea tres momentos de comprensión de la temática: un primer momento donde se realiza la contextualización de la experiencia investigativa; un segundo, en el cual se conceptualiza la tendencia de la evaluación del desempeño docente como desarrollo profesional, respecto a un conjunto de fuentes teóricas acordes con el tema. A continuación, en un tercer momento, se presenta una serie de aportes conceptuales desde los componentes que integran el enfoque de desarrollo profesional, a partir de los cuales se evidencian congruencias y divergencias sobre la evaluación de docentes en las dos instituciones. Por último, surgen algunas conclusiones y perspectivas que permiten dar respuesta al interés que da origen al presente artículo.

Estas temáticas se presentan como resultado de un ejercicio de indagación riguroso en el marco de la investigación cualitativa. Ello significa concebir

la investigación como un proceso sistemático, flexible y reflexivo que parte de la realidad social y de las vivencias, sentidos, significados y experiencias que los sujetos desarrollan en un contexto específico, tal como lo plantea Bonilla y Rodríguez (2000). Esta perspectiva se refleja en el diseño metodológico implementado desde el interés de conocimiento práctico, según Habermas (citado en Vasco, 1994); enfoque histórico hermenéutico, con grado de profundidad interpretativa de tipo descriptivo, según Abouhamad (1965, citado en Tamayo, 2002), puesto que trasciende la predicción y el control. Con ello se busca la práctica personal y social dentro del contexto histórico que viven los docentes frente al proceso de evaluación del desempeño que se implementa en las dos instituciones, lo que posibilita interpretar estas comprensiones a partir de los cinco componentes de la evaluación del desempeño docente desde las técnicas de recolección del diario de campo y la entrevista en profundidad.

Esta investigación se llevó a cabo con un grupo de docentes de básica primaria pertenecientes a diferentes áreas de conocimiento, vinculados laboralmente a dos instituciones. Dentro de la población seleccionada se encuentran diez docentes con mínimo dos años de vinculación en la institución, de los cuales siete son licenciados en educación y los restantes son de otras profesiones: antropología, comunicación social y psicología.

Con respecto a la institución oficial, el proceso de evaluación del desempeño docente se realiza para los profesores vinculados al Decreto 1278 del año 2002. En él es planteada una evaluación anual de desempeño laboral, desde un enfoque de competencias que se manifiestan en resultados y actuaciones intencionales observables y cualificables, relacionadas con las responsabilidades profesionales planteadas desde un conjunto de instrumentos, tales como la carpeta de evidencias, instrumentos de apoyo, protocolo y escala de calificación.

En relación con el centro educativo de carácter privado, el proceso de evaluación del desempeño

docente se realiza en dos momentos: en el primero se revisan los compromisos adquiridos al finalizar el año anterior, se definen estrategias y tiempos para llevar a cabo estos compromisos y para alcanzar metas específicas a partir de las directrices dadas por el departamento de educación de la caja de compensación a la cual pertenece; en el segundo momento, al finalizar el año académico, se revisa el alcance de las metas establecidas y el cumplimiento de los compromisos.

Componentes desde la evaluación de docentes: referentes teóricos

La evaluación del desempeño docente se ha posicionado como uno de los más reconocidos centros de la controversia sobre los factores que pueden decidir en la solución de la crisis de la calidad de la educación. Cada día convergen más las opiniones según las cuales, en el fondo, los factores que no favorecen la formación de colombianos hunden sus raíces en la ausencia de información sobre los resultados del sector educativo. Se trata, pues, de producir un cambio de algunos paradigmas predominantes y que la sociedad educativa, en su conjunto, haga transformaciones alrededor de la evaluación como un sistema de valores de información, calidad, instrumentos optimizados, donde esta tarea colosal no pueda ser afrontada de otro modo, sino mediante un profundo proceso evaluativo.

El concepto de “evaluación del desempeño docente” no tiene un único significado, sino que parte de diferentes postulados de algunos autores. Al respecto, la evaluación docente tiene por finalidad ahondar en aspectos como el cumplimiento de los programas, la metodología, dominio de grupo y efectos positivos en los estudiantes; sin embargo, en la cotidianidad se observa que los sistemas de evaluación docente no cumplen con la totalidad de los requisitos (Pérez, 2000).

Además, se evidencia inconformidad por parte de algunos docentes frente a este proceso, por situaciones como la falta de objetividad, tiempo insuficiente para la retroalimentación e implementación de acciones de mejora, su incidencia en la toma de decisiones frente a la contratación laboral y la invisibilización de la dimensión personal de los docentes (aptitudes, habilidades, destrezas, cualidades).

Así mismo, Valdez (2000) afirma que la evaluación del desempeño docente es un proceso sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con el objetivo de comprobar y valorar el efecto educativo que produce en los alumnos el despliegue de las capacidades pedagógicas del docente, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de las relaciones interpersonales con alumnos. Por tal motivo, la evaluación orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no solo por los resultados que pueda ofrecer, sino porque ella preestablece qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser.

El término “evaluación del desempeño docente” plantea un conjunto de opciones desde el quehacer docente, la noción que se tiene de su perfil y los objetivos que se pretenden alcanzar desde este proceso. Ante ello, Mondy y Noé afirman que “la evaluación de desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo” (citados en MEN 2008: 218). Esta evaluación se lleva a cabo desde programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo.

El desempeño docente se entiende como un cumplimiento de funciones en las que se hace un interacción con el estudiante y su entorno, donde entran a jugar los diferentes conocimientos didácticos y metodológicos para tomar decisiones acerca de cómo enseñar, cómo se puede interactuar con los procesos cognitivos, afectivos y sociales del estudiante, lo que hace más factible

el aprendizaje del mismo. Este conocimiento y el dominio de la disciplina permiten al educador tener una dimensión laboral de la práctica, en donde entra a jugar el qué y el cómo enseñar. Aquí se analizan las condiciones del estudiante en sus distintos momentos evolutivos.

Montenegro (2003) sostiene que el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles del contexto socio-cultural, del entorno social e institucional, del ambiente en el aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. El desempeño docente se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

De otro lado, la evaluación de desempeño es concebida desde el Ministerio de Educación Nacional (2008) como un proceso que permite mejorar la calidad de la educación, el quehacer docente, los procesos de enseñanza y desarrollo de estudiantes y la potenciación de las competencias de los actores partícipes de la escuela. Lo anterior implica analizar el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas, así como el rendimiento y logros alcanzados de acuerdo a lo propuesto, enmarcado en un espacio y tiempo específicos, acordes con los planteamientos de la institución. Este tipo de evaluación posibilita el conocimiento y reconocimiento de capacidades y oportunidades de mejora, para generar así acciones de desarrollo personal y profesional.

En el documento del Ministerio de Educación Nacional (2008), Vélez y otros autores se plantean dos tipos de componentes o categorías que permiten materializar el conjunto de habilidades, capacidades, actitudes, conocimientos, entre otros elementos, que se reconocen en cada contexto escolar. Estos componentes son el saber y el hacer, que unidos involucran el ser del educador, y donde el *hacer* relaciona el ser y el

saber del educador; es lo que se ha reconocido como desempeño en el sitio de trabajo. Los componentes enunciados –saber y hacer– se consolidan a partir de la noción de competencia definidas por el MEN (Le Boterf, Barzucchetti et ál, 1993, citado en Pereda et ál, 1999), como la unión integrada de todos los componentes en el desempeño laboral.

En relación con la evaluación del desempeño docente, se identifica en la básica primaria, media y educación superior una serie de tendencias que buscan evaluar al profesor desde un conjunto de paradigmas y perspectivas, en las cuales surge la evaluación como desarrollo profesional, tal como lo plantea Niño (2001). La evaluación es postulada así con el fin de atender la constate mejora y formación del docente para fortalecer la práctica, dando un papel relevante a las y los maestros, y proyectada hacia la institución y la comunidad educativa.

Este desarrollo propone cinco componentes que consolidan esta tendencia, los cuales serán analizados desde las dos instituciones que participaron en la investigación: aspecto pedagógico: comprende la tecnología, didáctica y los medios; desarrollo profesional, es decir, búsqueda de la excelencia a partir de la autorreflexión, ampliando las responsabilidades, dignidad, compromiso y desarrollo constructivo, desde de las necesidades del profesor; desarrollo organizativo, que incluye las necesidades, prioridades y forma como está organizada la institución para responder a las necesidades anteriormente nombradas; desarrollo de la trayectoria profesional, a partir de la preparación para el avance de la carrera profesional; estándares, conocimientos y capacidades, y su relación con las necesidades; finalmente, el desarrollo personal, desde la planificación, capacidades interpersonales, crecimiento como persona, desde el concepto de persona, dignificación docente y por último la retroalimentación y la evaluación.

Comprensiones y divergencias entre sectores, a la luz de los cinco componentes de la evaluación del desempeño docente

En la búsqueda de respuestas a las comprensiones de las y los profesores, desde cada uno de los componentes de la evaluación del desempeño docente, en su tendencia de desarrollo profesional, se identifica el qué, el cómo y el para qué de la misma, a partir de cada uno de los componentes identificados, ubicando en ellos semejanzas y diferencias significativas en el proceso de evaluación docente de los dos colegios, teniendo en cuenta el carácter y dinámica particular de cada contexto.

En relación con el *componente profesional*, frente a la lectura de los contextos oficial y privado, es posible identificar que para la mayoría de docentes de ambos sectores implica una mejora en las competencias laborales, frente a una minoría del sector oficial que la visibiliza como ejercicio de autoridad, control y poder mediado, según ellos, por la carga subjetiva que poseen los evaluadores. Sin embargo, en el despliegue de estas capacidades surge una divergencia a partir del origen de la institución y los ideales de las mismas, puesto que para el sector privado aparece el alcance de metas específicas, propuestas y acordadas desde el funcionamiento particular de la entidad; en tanto que en el campo oficial se prioriza el cumplimiento de objetivos institucionales para el alcance de la excelencia académica del colegio y los resultados a propósito de la evaluación.

Esta mejora también se establece desde el fortalecimiento de las habilidades de tipo social para interactuar con su contexto, y de las habilidades comunicativas, en tanto estas configuran herramientas que permiten generar acciones asertivas de desempeño laboral. Frente a ello se reconoce que una minoría de docentes la comprenden

como amenaza por el ejercicio de poder que se involucra en ella, además de reconocer en el interior de este proceso la incidencia de la subjetividad materializada en las relaciones que se lleven con los otros actores.

De igual manera, ambos sectores reconocen en el componente profesional de la evaluación docente la formación como estrategia de crecimiento. Sin embargo, las estrategias de implementación de los mismos difieren desde la institución donde se ubique, teniendo en cuenta que para el ámbito privado se plantea la formación para la gestión de la acción y del conocimiento, frente al ámbito oficial donde aparece la categoría de autorreflexión relacionada con el compromiso como docente y las responsabilidades que asume frente a él.

Desde el componente personal, como un elemento de la evaluación docente aparece para el colegio privado y el oficial la visión de retroalimentación, comprendida desde un escenario de cambio de actitud frente a pares, estudiantes y administrativos para el sector privado, y de práctica docente en el interior y exterior del aula de clase para el sector oficial. La retroalimentación nombrada para el ámbito oficial se reconoce como una oportunidad de mejora del quehacer y el ser, al igual que un avance en el crecimiento personal y profesional. Sin embargo, se afirma también que no se reconoce el proceso de retroalimentación en su práctica profesional desde la evaluación docente, y además se relaciona la oportunidad con las posibilidades de continuidad laboral que tenga el docente en la institución, a partir de los alcances de la evaluación como desarrollo docente.

Frente al cambio de actitud, se registra, por parte de un grupo de docentes del sector oficial, una relativa insatisfacción ante la forma como se lleva a cabo la evaluación docente, teniendo en cuenta que se aplica de forma diferencial al profesorado, dependiendo de sus características de contratación. De otro lado, ante el cambio en la práctica docente para un maestro del ámbito oficial, se presentan serias limitaciones de trascendencia, al exterior de la escuela, de los resultados de

la evaluación docente, en el marco de la normatividad y funcionamiento administrativo de la educación.

De otro lado, los cambios generados a partir de la retroalimentación de la evaluación docente en el campo de lo personal se visibilizan desde la práctica profesoral en dos espacios específicos: en el interior de la clase que remite a todo el actuar profesional del docente frente a las dinámicas propias del aula, y en el exterior de la clase como lugar de interrelación pedagógica del docente en torno al rol que desarrolla fuera del aula con los otros actores educativos y con el entramado social que lo rodea

En la misma línea de la retroalimentación, desde el componente personal, nace la planeación como mecanismo reconocido por el ámbito privado que posibilita un acompañamiento a los resultados de la evaluación docente, en pro del fortalecimiento de cualidades y habilidades. Esta planeación posibilita un seguimiento reconocido en su mayoría, tanto por lo privado como lo oficial, desde las capacidades cognitivas e intelectuales de los docentes. Con ello, un docente del campo oficial manifiesta que este proceso es nulo en su institución.

En cuanto al componente organizacional, en lo oficial los docentes entrevistados comentaron que la evaluación docente está estrechamente relacionada con la parte legal, puesto que la evaluación es un requisito indispensable presente en las instituciones públicas, la cual se realiza teniendo en cuenta unos tiempos, un formato diseñado y estandarizado por la Secretaría de Educación para todas las instituciones oficiales. Por otra parte, en las instituciones privadas la evaluación realizada a los docentes no tiene en cuenta las disposiciones emanadas desde la Secretaría de Educación. Se respetan algunas medidas establecidas desde esta entidad; no obstante, las instituciones privadas tienen libertad en la forma como van a evaluar a los docentes. Ellos mismos establecen los tiempos en los que se va a llevar a cabo esta evaluación; por tal razón, elaboran sus

instrumentos teniendo en cuenta las necesidades de la institución y el perfil que se pretende tener en el docente a partir de diferentes ejes.

La evaluación realizada a los docentes en la institución privada se efectúa en el interior de la misma y no sale de este lugar; mientras que en lo oficial, una vez realizada la evaluación al docente, es enviada a la Secretaría de Educación, que es la encargada de recopilar y revisar los resultados de estas evaluaciones. Para los docentes del sector oficial, la evaluación también hace parte de un derecho que según la ley se tiene, y que a su vez es una oportunidad de mejora en los diferentes ámbitos: personal, profesional, académico, entre otros. En el privado, los docentes mencionan que la evaluación es importante para la toma de decisiones que influyen en la parte laboral, es decir, a partir de la evaluación docente se pueden llegar a suscitar cambios negativos o positivos, según los resultados de esta, los cuales influyen en su permanencia.

Desde el componente pedagógico se plantea que ambos sectores ven la evaluación docente como una oportunidad para mejorar el rol como maestro, es darse la oportunidad de realizar un proceso reflexivo frente a la pedagogía, para poder plantear sus propuestas educativas en el aula e implementar procesos metodológicos en el aula, teniendo en cuenta la experiencia del estudiante. Ambos sectores identifican en la parte pedagógica un planteamiento de metas para cada docente dentro del seguimiento formativo, teniendo en cuenta la asignatura que le corresponde para mostrar los resultados en pruebas externas, pues dependiendo del índice de estudiantes que se destaquen en el proceso, puede continuar dentro de la institución; hay que destacar que en el sector oficial se le hace un seguimiento constante al maestro, pues algunas áreas se toman como elemento de evaluación.

El papel que cumple el estudiante es un muy importante dentro de este componente. En el sector privado prima el individualismo, puesto que para ellos se facilita más el proceso de aprendizaje. En

el sector oficial se trabaja de una forma colectiva; para ellos, esto implica el crecimiento personal de sus estudiantes, destacando que ambos no dejan de lado la autonomía del alumno en el momento de aprender. Esto se hace con el fin de poder corregir sus dificultades, planteando la meta de alcanzar sus objetivos; ambos enfatizan que el papel que desempeña el docente en un programa educativo basado en competencias es fundamental, debido a que tanto maestro como educando son importantes.

En cuanto al componente institucional se puede determinar que la evaluación docente genera en el sector oficial un sentido corporativo que conlleva el seguimiento a las actividades que realiza el docente. En el sector oficial y en el privado se pretende promover la calidad del trabajo realizado por los docentes en el aula, con el fin de favorecer el proceso de aprendizaje de los estudiantes, el trabajo con los pares y las relaciones con la parte administrativa; para lograr esta calidad, el sector oficial considera que se parte de la revisión que se realiza durante el proceso de la evaluación docente a las herramientas y estrategias que el profesor aplica en el aula, teniendo en cuenta las evidencias que el docente tenga a su favor; mientras que el sector privado, atañe la calidad a la capacitación que se da a los docentes con el fin de fortalecer los procesos en el aula.

El sector oficial y el privado evidencian en su proceso de evaluación docente la gestión de desempeño como el procedimiento que permite evaluar las destrezas, habilidades y competencias con las que debe contar un educador en el momento de realizar su trabajo en el aula, favoreciendo el proceso de aprendizaje de los estudiantes dentro y fuera de la escuela. El sector oficial considera que este procedimiento es periódico; el privado lo percibe como continuo. Los dos sectores coinciden en la utilización de un instrumento para tal procedimiento; sin embargo, el sector oficial añade la utilización de evidencias para llevar a cabo la gestión del desempeño.

Finalmente, los dos sectores perciben la influencia de la evaluación docente en la toma de decisiones frente a la continuidad en el cargo, aunque con la diferencia de que mientras el sector oficial la percibe como un mecanismo de control, el cual, es subjetivo de acuerdo a la relación que exista entre el evaluado y el evaluador y a la dinámica de la institución, el sector privado, antes de la toma de decisiones, evidencia tanto la oportunidad de mejorar las debilidades encontradas en su evaluación, así como el beneficio de la misma para con los estudiantes, padres de familia y demás miembros de la institución.

Componentes y realidad: tensiones desde la evaluación del desempeño docente

Desde las instituciones de corte oficial y privado, los maestros determinaron algunas comprensiones que tienen los profesores frente a la evaluación del desempeño docente, a partir de los criterios teóricos, teniendo en cuenta cada uno de los componentes identificados.

A partir del componente personal, se identifica en el ámbito oficial que para algunos profesores la evaluación de docentes, desde lo personal, genera insatisfacción frente al uso de los resultados, puesto que consideran que hay diferencias en su aplicación, en el seguimiento que se realiza, si este se da, en los cambios que puede generar con respecto al ejercicio profesional y su incidencia extramural.

Al concebir la evaluación desde el desempeño docente es posible identificar elementos similares entre el aspecto personal y el componente “hacer” contemplado desde el MEN (2008), tales como las prácticas de manejo y dominio del conocimiento, uso de las estrategias metodológicas y didácticas, relaciones interpersonales y el ejercicio de sus compromisos, reconocido como las habilidades y destrezas, es decir, la capacidad de aplicar los

conocimientos de la persona en la solución de problemas que su trabajo plantea. García (s.f.) plantea que se puede hablar de habilidades técnicas (para realizar tareas diversas), habilidades sociales (para relacionarnos con los demás en situaciones heterogéneas), habilidades cognitivas (para procesar la información que nos llega y que debemos utilizar). Lo habitual es que estas distintas habilidades interactúen entre sí, según Stegmann.

Frente al texto *Manual de la evaluación del desempeño* (2008) y los relatos emanados por los docentes se identifican congruencias y discrepancias en torno al componente personal y los fines de la evaluación del desempeño docente, entendida como estimular el compromiso del educador con su desarrollo personal y profesional, estimular el buen desempeño del docente y del directivo docente, facilitar su propio reconocimiento y valoración sobre su quehacer profesional, identificar logros y dificultades de los docentes como base para desarrollar planes de mejoramiento personales y del colectivo de la institución educativa, ofrecer información confiable a las instituciones educativas para que consoliden o reorienten sus programas.

Desde los testimonios manifestados por los docentes partícipes del proceso de investigación en torno al componente profesional, es posible retomar los postulados de la investigadora Niño Zafra (2001) frente a la evaluación; desde el desempeño profesional surge un aspecto a considerar y que se asocia a los hallazgos de la investigación: nos referimos al desarrollo profesional registrado como “búsqueda de la excelencia a partir de la autorreflexión, ampliación de responsabilidades, entendida como dignidad y compromiso del maestro, y desarrollo constructivo a partir de las necesidades del profesor”. Frente a ello, es reconocido por los docentes entrevistados de los dos contextos el compromiso que ellos adquieren para mejorar su quehacer docente con respecto a los objetivos personales e institucionales. Sin embargo, en el sector oficial los docentes plantean limitaciones en ocasiones, ante al reconocimiento

de las verdaderas necesidades de los maestros en la escuela, generalmente propiciado por la incidencia de la subjetividad en los procesos de enseñanza- aprendizaje.

Desde el tema de reflexión que surge en este mismo componente por parte de los docentes, se identifica la reflexión como finalidad máxima de la evaluación del desempeño profesional, como lo indica Montenegro (2003), quien sostiene que el desempeño se ejerce en diferentes campos o niveles: el contexto socio-cultural y el entorno social, el entorno institucional, el ambiente en el aula y sobre el propio docente, mediante una acción reflexiva. Ligados a la autorreflexión, surgen los elementos de responsabilidad y compromiso, coherentes con las intencionalidades de la evaluación del desempeño docente. El MEN (2008) identifica este tipo de evaluación como el análisis del cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas, así como el rendimiento y logros alcanzados de acuerdo con lo propuesto, enmarcado en un espacio-tiempo específico, acordes con los planteamientos de la institución.

A partir del componente organizacional, los docentes entrevistados comprenden la evaluación del desempeño docente como un requisito indispensable solicitado por la Secretaría de Educación y que, a la vez, es una herramienta de carácter procesual, es una oportunidad de mejora y sirve como parte de un seguimiento a docentes; a través de esta se mide el desempeño profesional, dando a conocer las fortalezas y debilidades, mediante las cuales se hacen correctivos. A través de la evaluación del desempeño docente se puede determinar si los docentes cumplen con las metas establecidas en el año escolar; a la vez permite a los docentes mejorar sus estrategias en clase, su trabajo, su formación profesional, sus relaciones personales y su desempeño profesional, entre otros. La evaluación apunta a mejorar la calidad del docente. En ocasiones, la evaluación influye en la permanencia en la institución y esto puede depender de la persona que evalúa. Esto coincide con lo expuesto por Mondy y Noé (1997, citados en MEN, 2008), quienes aseveran: “La evaluación

de desempeño es un sistema formal de revisión y evaluación periódica del desempeño de un individuo o de un equipo de trabajo”. Esta evaluación se lleva a cabo desde programas formales de evaluación, basados en una razonable cantidad de informaciones respecto a los empleados y a su desempeño en el cargo.

El desempeño docente se evalúa para mejorar la calidad educativa y cualificar la profesión docente. Para esto, la evaluación presenta funciones y características bien determinadas que se tienen en cuenta en el momento de la aplicación.

Frente al componente pedagógico, este se encuentra ligado a los siguientes aspectos: planteamiento de metas, procesos de aprendizaje y cumplimiento de las mismas. Esto lo plantea Lafourcade, quien propone que en la evaluación del desempeño docente deben considerarse los siguientes aspectos: programación del contenido disciplinario, desarrollo del curso, actuación del profesor y el rendimiento logrado por los estudiantes. El autor plantea que si se logra abarcar estas dimensiones en el desempeño del docente, se habrá podido conseguir una evaluación global (1974).

Dentro del desarrollo pedagógico se puede destacar que los docentes pueden intercambiar experiencias con otros, con el fin de innovar los procesos y la metodología que se plantea en el momento de enseñar y formar a sus estudiantes.

En los dos colegios, desde el componente institucional se observa que la evaluación docente influye en la toma de decisiones y en las actuaciones de los sujetos; como lo indica Palacios, las concepciones de los profesores se expresan no solo en conductas dirigidas directamente hacia las actividades de evaluación, sino también en todas aquellas que tienen que ver con la forma de estructurar el proceso instructivo dentro de la propia aula (1995).

Para el colegio oficial, la evaluación de docentes se percibe como un mecanismo de control

coherente con los planteamientos enunciados por Ángel Pérez (2000). Desde ello se convierte en instrumento para sacar del sistema a los docentes señalados de “incompetentes”; la evaluación individual, contractual y no de la comunidad de profesores, afecta en conjunto la valoración del profesorado y su proceso de perfeccionamiento, convirtiéndose este en uno de los problemas señalados de este tipo de evaluación. Apunta también a convertirse en parámetro para la permanencia o no del docente en el sistema.

El sector oficial y el privado evidencian, en su proceso de evaluación del desempeño docente, la gestión de desempeño como el procedimiento que permite evaluar las destrezas, habilidades y competencias con las que debe contar un docente en el momento de realizar su trabajo en el aula, favoreciendo el proceso de aprendizaje de los estudiantes dentro y fuera del esta.

A modo de conclusión y prospectiva

A partir de este ejercicio reflexivo se evidencia que los resultados de la evaluación docente producen un efecto positivo o negativo en los profesores; si esto es así, ¿por qué al evaluar no se tienen en cuenta aspectos como la actitud, su sentido de pertenencia, su liderazgo, entre otros? Esto también generaría en el docente cambios que intervendrían en su desempeño laboral.

De igual modo se contempla que a pesar que la evaluación de docentes se encuentra legitimada a nivel estatal por una normatividad específica desde el Ministerio de Educación Nacional. Este proceso se realiza de múltiples y diversas maneras en cada una de las instituciones educativas, dependiendo de la estructura administrativa y de los criterios que se plantean frente a la labor docente, de acuerdo con sus objetivos y funcionamiento. De ahí que se noten, en ocasiones, divergencias frente a la evaluación del profesorado en el interior de una misma institución, dependiendo de la forma de contratación que se tenga; situación

que genera concepciones y prácticas diferentes que inciden en la dinámica escolar de los centros educativos.

En relación con los componentes identificados, es importante retomar la incidencia de aspectos poco visibles en los ejercicios de evaluación docente, como lo son las dinámicas interpersonales de los actores de la comunidad educativa, la época en la cual se lleve a cabo, la influencia de las nociones y percepciones, entre otros elementos que enmarcan las relaciones sociales propias de la escuela. Esto, teniendo en cuenta la subjetividad como componente transversal que afecta la evaluación, puesto que no se puede negar que este proceso no es objetivo, y que la presencia de los elementos nombrados no se reconocen en ninguno de los enfoques de evaluación de docentes.

De igual forma consideramos que en la forma como se lleva a cabo la evaluación de docentes en el colegio privado sería adecuado aportar elementos importantes del proceso de evaluación que la institución oficial posee, tales como la existencia de una reglamentación formal mediada por los lineamientos administrativos y normativos en la implementación del proceso de evaluación de docente, la estandarización de un formato pertinente y estructurado que posibilita la adecuada recolección de información cuantitativa. Sin embargo, aunque sería apropiado revisar si los mismos recuperan totalmente la percepción cualitativa y formativa, y la posibilidad que tiene los docentes de presentar, en el momento de la evaluación, evidencias que soporten su quehacer profesional.

De otro lado, como elementos a recuperar del proceso evaluativo del desempeño docente del colegio privado respecto al oficial, se reconoce desde los componentes el concepto de igualdad y equidad en la realización de la evaluación, puesto que en este tipo de institución se evalúa a todos los docentes con el mismo criterio, contrario a lo que sucede en la institución oficial, donde los profesores que se encuentran bajo el nuevo estatuto docente regido por el Decreto 1278 del año 2002

son evaluados con un conjunto de competencias particulares diferentes a los maestros del antiguo estatuto, quienes en ningún momento son evaluados en su desempeño profesional. Otro elemento a rescatar del colegio privado en comparación con oficial es la inclusión en las evidencias que llevan los docentes de elementos como resultados en pruebas externas, reconocimientos dados a los maestros por sus logros, interés en la educación continuada, desempeños como director de grupo, trabajo en equipo, aporte al clima institucional y trato con los estudiantes.

Respecto al componente institucional, en el colegio de carácter privado se da mayor importancia a este componente frente a los demás, debido a que la dinámica del colegio se rige por los lineamientos de la Caja de Compensación de la cual hace parte; se observa que el componente profesional y pedagógico hacen parte de los componentes iniciales, dejando a un lado el componente personal, ya que se tiene en cuenta el cumplimiento que debe realizar el docente a los compromisos adquiridos. En la institución de carácter oficial se da mayor importancia al componente organizacional, dando cumplimiento a la directriz emanada por el Ministerio de Educación; ello se evidencia en el proceso de evaluación docente que tiene como finalidad aportar al componente profesional, personal y pedagógico; sin embargo, las evidencias que los docentes presentan con respecto a estos componentes en ocasiones no son suficientes para evidenciar el quehacer del docente.

Ligado a lo anterior, y como resultado del ejercicio de construcción conceptual desarrollado, surge un conjunto de inquietudes desde la noción y comprensión del concepto de docente, puesto que se profundiza en su quehacer, en cómo evaluarlo, en formarlo, en establecer un deber ser del mismo, pero finalmente se deja a un lado el dar respuesta a la pregunta que es ser docente en la actualidad.

Finalmente, este documento plantea como perspectiva la necesidad de involucrar en los estudios sobre evaluación de docentes el análisis complejo de la política pública en relación con la experiencia

en el aula, y propender a la inclusión de nuevas miradas que aportan al proceso, como lo son las y los administrativos y las y los estudiantes de las instituciones educativas, teniendo en cuenta que la evaluación es un compromiso del interior y exterior de la comunidad educativa, como lo postula Valdez (2000), quien afirma que la evaluación del desempeño docente es “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”. La evaluación orienta la actividad educativa y determina el comportamiento de los sujetos, no solo por los resultados que pueda ofrecer, sino porque ella preestablece, qué es lo deseable, qué es lo valioso, qué es lo que debe ser de la educación.

Referencias

- Bonilla Castro, E. y Rodríguez, P. (2000). *Más allá de dilema de los métodos*. Bogotá: Ediciones Uniandes-Grupo Editorial Norma.
- Lafourcade, D.P. (1974). *Planeamiento, conducción y evaluación en la enseñanza superior*. Buenos Aires: Kapelusz.
- Ley General de Educación (1994).
- Montenegro Aldana, I. (2003). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Niño, L. (2001). Las tendencias predominantes de la evaluación docente. *Revista Opciones Pedagógicas*, 24. Bogotá: Universidad Distrital Francisco José de Caldas.
- Palacios, J. y Moreno, M.C. (1995). Sigel and Kim. En Harknessy Super (Eds.). *Parents, cultural belief Systems*. Nueva York: Guilford Press.
- Pérez A.I. (2000). *Las finalidades de la educación*. Madrid: Editorial UGT - Escuela Julián Besteiro.
- Stegmann T. (2010, noviembre). *Evaluación de desempeño docente. Bases psicológicas del aprendizaje*. Chile: Corporación Educativa Cerro Navia. Recuperado de www.fundacionsepec.cl
- Tamayo y Tamayo, M. (2002). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa-Noriega.
- Valdés, H. (2010). Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente. *Revista Electrónica de Organización de Estados Iberoamericanos*. Recuperado de <http://www.campus-oei.org/de/rifad02.htm>
- Vasco, C. (1994). *Tres estilos de trabajo en las ciencias sociales. Comentarios a propósito del artículo “Conocimiento e Interés” de Jurgen Habermas*. Bogotá: Documentos Ocasionales.
- Vélez C. et ál. (2008). *Manual de la evaluación del desempeño*. Ministerio de Educación Nacional