



Concepción y Usos de la Evaluación de Docentes en Colombia

Daniel Lozano Flórez

UNIVERSIDAD DE LA SALLE

Introducción

Esta ponencia hace un análisis crítico de la política pública de evaluación de docentes formulada por el gobierno colombiano, aplicable a los profesores de las instituciones educativas del Estado, encargadas de la prestación del servicio educativo en los niveles de preescolar, básica y media. Asimismo, analiza cómo el logro del desarrollo personal y profesional de los docentes y el desarrollo institucional de la escuela, lo afectan, de un lado, la concepción de evaluación adoptada por el gobierno colombiano, fundamentada en las perspectivas de la “evaluación como rendición de cuentas” y de “pago por mérito”, y de otro, la primacía del modelo de dominación legal con administración burocrática imperante en la organización del Estado y en el desarrollo de la gestión de sus instituciones.

En primer lugar se presentan referencias conceptuales relacionadas con la evaluación de docentes. Luego se hace un análisis de las normas que regulan la evaluación del profesorado en Colombia, en el cual se da cuenta de los usos y fines asignados a esta evaluación. En tercer lugar, se enuncian unos comentarios críticos sobre la práctica evaluativa aplicada a los docentes, y se finaliza con unas conclusiones y sugerencias para el desarrollo de un tipo diferente de evaluación de los profesores.

1. Referentes conceptuales sobre evaluación de docentes

Duke y Stiggins plantean que la evaluación del profesorado puede servir a dos propósitos básicos: responsabilidad y desarrollo profesional. La responsabilidad la



conciben como el “grado en el que los profesores han alcanzado niveles mínimos aceptables de competencia y definido los estándares que deben perseguir” (Duke y Stiggins 1997, p. 166). Por otra parte, el desarrollo profesional lo definen “como el proceso (o procesos) mediante el cual el profesorado mínimamente competente alcanza niveles más altos de competencia profesional y amplía su comprensión de sí mismo, de los papeles, de los contextos y de la carrera profesional” (Duke y Stiggins, 1997, p. 166). Adicionalmente, destacan la importancia y pertinencia de la evaluación del profesor como proceso a través del cual se obtiene información útil en la definición de estrategias de mejoramiento que conduzcan al desarrollo profesional de los docentes. Sobre estos tópicos, los mencionados autores señalan que “(...) la evaluación, cualquiera que sea su clase, es extremadamente importante no sólo para alcanzar un grado de competencia mínima sino para que tenga lugar un crecimiento profesional continuo” (Duke y Stiggins 1997, p. 169).

Este crecimiento es estratégico porque, de un lado, interesa a los docentes y, en nuestro medio, figura entre los principios que fundamentan las normas jurídicas encargadas de regular las relaciones entre docentes y Estado y, de otro, porque contribuye al desarrollo institucional de los centros educativos y de la escuela en general, pero quizás su mayor importancia se encuentra en el aporte a la integración de la enseñanza con la evaluación educativa y, por esta vía, contribuir al mejoramiento de la práctica docente y, en consecuencia, de la calidad de la educación.

Debo agregar que entre los principales retos de la evaluación de docentes está el relacionado con lograr que el proceso evaluador contribuya a alcanzar objetivos y metas relacionadas con el desarrollo institucional de la escuela, la mejora de la enseñanza y el crecimiento personal y profesional de los docentes. Sin duda, una evaluación amenazadora, deficientemente dirigida o inadecuadamente comunicada, no contribuye a estos propósitos (Duke y Stiggins 1997, p. 169).

Otro aspecto tenido en cuenta en el análisis crítico de la evaluación de docentes en Colombia, se relaciona con uno de sus principales fines: la acreditación de la competencia mínima por los profesores, con la cual se obtiene la calificación



satisfactoria. Al respecto, la teoría de la evaluación educativa demuestra que una evaluación del profesor centrada en la competencia mínima no contribuye al desarrollo personal y profesional del docente, tanto de quienes son mínimamente competentes como de aquellos con mayor competencia, por el contrario puede poner a estos últimos a “(...) apostar sobre seguro, exponiéndose solamente a aquellas evaluaciones basadas en estándares que pueden superar sin dificultad y evitando los obstáculos potenciales de la evaluación orientada hacia el crecimiento” (Duke y Stiggins, 1997, p. 182).

Por otra parte, una evaluación que contribuya al desarrollo profesional de los docentes debe emerger “(...) con el aval de atender una cualificación perdurable de la profesión docente (...) propone cualificar la práctica y favorecer su desarrollo, entendiendo al docente responsable de un trabajo específico en el aula y a la profesión integrante de un colectivo igualmente responsable del mejoramiento de la institución y la comunidad educativas” (Niño 2001, p. 53). Por lo anterior, la idea de responsabilidad planteada en las normas colombianas, al asociarla con la competencia mínima limita el desarrollo profesional del docente, especialmente de los que no logran acreditar los requerimientos mínimos, porque la política educativa ni la propia evaluación proporcionan “(...) oportunidades para que el individuo desarrolle su grado de consciencia, establezca objetivos, y se desarrolle profesionalmente” (Millman y Darling-Hammond (1997, p. 186). Así, la evaluación realizada con el fin de comprobar una competencia mínima, busca medir la eficiencia de los docentes y de las instituciones de educación en el desarrollo de las políticas educativas y en el logro de los resultados formulados en éstas. Se trata de una forma de evaluar responsabilidades y de ejercer auditoria sobre la enseñanza, para promover la competitividad del sistema educativo en la formación de personas de acuerdo con las necesidades del mercado y de los consumidores (Sacristán 1993, p 7).

En la actualidad, la educación es orientada por prioridades fijadas desde lo económico en función del desarrollo territorial. Es concebida como estrategia fundamental en el mejoramiento de la eficacia y eficiencia de los procesos económicos. Efectivamente, es en este contexto donde ganan importancia las ideas



de calidad educativa y de evaluación de la educación. Así, la educación adquiere una condición instrumental, evidenciada en el sentido y fines de la formación de estudiantes, los cuales responden, principalmente, a las necesidades del mercado y de los agentes económicos. Cabe señalar que es en este contexto, como lo señala Niño (2002, p. 33), que emerge la Evaluación como Rendición de Cuentas, es decir, “(...) como actividad técnica indispensable para la toma de decisiones económicas, dando a la evaluación el sentido estratégico de medición”.

Otro referente conceptual de importancia en la estructuración de la concepción de evaluación educativa del país se relaciona con la adopción, por parte de las políticas educativas, del enfoque de gestión. Este enfoque, de acuerdo con House (1997, p. 170), supone “(...) la existencia de unos pocos responsables clave de las decisiones que afectan a muchas personas en un gran radio de acción” y, en el caso particular de la evaluación docente, posibilita que los resultados de las evaluaciones se conviertan en insumo de los procesos de toma de decisiones por parte de directivos docentes y de funcionarios públicos. Así, el enfoque de gestión aplicado a la evaluación del profesorado, de un lado, convierte la evaluación en un ejercicio técnico e instrumental, cuyo fin principal consiste en el aporte de información agregada, objetiva y confiable a quienes toman decisiones y, de otro, produce una diferenciación en los roles de evaluador y de evaluado, y permite poner en marcha un proceso de evaluación jerarquizado, soportado en la aplicación de instrumentos, la recolección de datos y la sistematización de éstos.

Por otra parte, la política pública colombiana para la evaluación de docentes de los niveles educativos mencionados antes, se fundamenta en la evaluación como rendición de cuentas y en la evaluación como pago por méritos, y su operación se desarrolla a través de la organización de un sistema de dominación legal con administración burocrática. Este sistema, de acuerdo con Weber (1977), busca la probabilidad de encontrar obediencia entre un grupo de personas para los mandatos legales fijados en las normas, en este caso de evaluación de docentes. Esta dominación la ejerce un cuadro administrativo integrado por funcionarios del nivel nacional del Estado, de las entidades territoriales certificadas y por directivos docentes.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

La adopción de este tipo de dominación en la evaluación del profesorado introduce un modelo de gestión y de administración en las organizaciones basado en la eficacia, la eficiencia técnica y la efectividad en la asignación de los recursos del sector educativo, así como en el desarrollo de los procesos y procedimientos administrativos ejecutados por cada una de las instituciones del sistema educativo nacional y en el ejercicio de la autoridad legal y racional.

2. *La evaluación de docentes en Colombia*

Con el fin de realizar la evaluación de docentes en el país, el gobierno nacional definió un marco legal integrado por las siguientes normas: La Ley 115 de 1994, y los decretos 1278 de 2002 o Estatuto de Profesionalización Docente, 1283 de 2002 mediante el cual se creó el Sistema de Inspección y Vigilancia para la educación preescolar, básica y media, el 2582 de 2003 encargado de establecer las reglas y mecanismos generales de evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos estatales, el 3782 de 2007, por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002, y, finalmente, la Resolución 2707 de 2003 expedida por el Ministerio de Educación Nacional que adopta el manual y los instrumentos para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes.

Quiero empezar el análisis de las normas encargadas de reglamentar la evaluación del desempeño de los docentes en el país señalando que la Ley 115 de 1994 ordenó la organización de un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación, el cual debe, de un lado, operar bajo la coordinación del Servicio Nacional de Pruebas del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) y, de otro, contar con la participación de las entidades territoriales. Indica esta norma, además, que a este sistema le compete diseñar y aplicar criterios y procedimientos, con el fin de hacer la evaluación de la calidad de la enseñanza, el desempeño profesional del docente y de los docentes directivos, los logros de los estudiantes, la eficacia de los métodos pedagógicos, de los textos y materiales empleados, la



organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia en la prestación del servicio de educación.

Asimismo, el Decreto 1278 de 2002 destaca, principalmente, los siguientes fines de la evaluación: la formación profesional, las competencias, la aplicación al trabajo, la responsabilidad, el desempeño, la capacidad de alcanzar logros, los resultados de los estudiantes, el uso de estrategias pedagógicas y didácticas, las habilidades en la resolución de problemas, el manejo de grupo, el compromiso institucional, el mejoramiento de la calidad de la educación y el logro resultados. Esta norma, establece, además, los usos de la evaluación de los docentes, entre los cuales tenemos la permanencia en el cargo y en el nivel salarial, la posibilidad de permitir los ascensos en el escalafón o de excluir al profesor del ejercicio de la profesión docente cuando la calificación obtenida no sea satisfactoria.

Por su parte, el Decreto 2582 de 2003 en materia de fines de la evaluación de los profesores otorga prioridad a la contribución de éstos al desarrollo de la escuela y al mejoramiento de la calidad de la educación. Precisamente, por eso otorga importancia a la participación del docente en el desarrollo del PEI, a la integración con la comunidad educativa, el incremento de la eficiencia del sistema educativo, la aplicación de estrategias pedagógicas y el logro de metas de desarrollo profesional. De otro lado, en relación con los usos de la información obtenida de la evaluación desarrollada con base en esta norma, se indica que ésta debe, primero, contribuir a la consolidación de las fortalezas del docente y al mejoramiento profesional e institucional y, segundo, da origen a la exclusión de la profesión docente cuando el evaluado obtiene por segunda vez una calificación no satisfactoria.

El último Decreto de este marco normativo es el 3782 de 2007, el cual concreta los fines de la evaluación de desempeño del profesorado en el logro de resultados en los siguientes campos: el cumplimiento de las funciones del cargo de docente, el logro de resultados de acuerdo con el contexto que rige su gestión, y las competencias docentes, a nivel funcional y comportamental. Adicionalmente, se indica que la evaluación de desempeño se ocupará de establecer la idoneidad y eficiencia de los docentes, del estímulo al desarrollo personal y profesional, y de las contribuciones al mejoramiento de la calidad de la educación. Por otra parte, con



respecto a los usos de los resultados de esta evaluación, el mencionado Decreto establece, de un lado, que la información obtenida debe tenerse en cuenta en el diseño de planes de mejoramiento y de desarrollo personal y profesional de docentes y, de otro, que cuando el evaluado obtenga calificación no satisfactoria por segunda vez consecutiva será excluido del escalafón docente y se declarará insubsistente el nombramiento.

El análisis de las normas encargadas de regular la evaluación docente en Colombia nos evidencia que la política educativa nacional e internacional, así como el concepto de función docente, son los elementos que orientan la formulación y el desarrollo del proceso evaluador. Precisamente, con base en estos elementos, las normas mencionadas antes establecen las prioridades de la evaluación y los campos en los cuales el docente debe producir resultados. Por eso, para la evaluación de docentes es prioritario establecer la contribución de cada profesor al mejoramiento de la calidad educativa, al logro de los fines de la educación, al desarrollo de acciones y a la atención de responsabilidades de origen en el ejercicio de la función docente. Asimismo, la evaluación del profesor se ocupa de manera particular, por una parte, de la formación del docente, en términos de su conocimiento disciplinar, pedagógico y de las competencias didácticas que posee y, por otra, del mejoramiento profesional de éste y del aporte de información útil para la planificación del proceso educativo y la toma de decisiones.

Por otra parte, el análisis del Sistema Nacional de Evaluación de Docentes nos muestra que éste opera a través de la ejecución de procesos y procedimientos administrativos de tipo técnico, reglados, desarrollados de forma burocrática y jerárquica por parte de funcionarios, con baja participación del docente evaluado. El desarrollo de este proceso de evaluación se realiza a través de la distribución de funciones entre las instituciones que conforman el sistema educativo colombiano, el cual está integrado por el MEN, las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas y las instituciones educativas. Esta distribución de competencias y de funciones entre instituciones del sistema educativo reproduce las relaciones de poder existentes en la organización institucional del Estado colombiano.



3. Puntos de vista sobre la evaluación del profesorado en Colombia

Tanto la organización institucional como el conjunto de procesos y procedimientos dispuestos por el gobierno nacional con el fin de realizar la evaluación de docentes, configuran una forma de dominación legal con administración burocrática, la cual es ejercida por un cuadro administrativo integrado por funcionarios de las instituciones educativas (rectores, directores y coordinadores), de las secretarías de educación y del MEN. Recordemos al respecto, el planteamiento de Díaz Barriga, quien señala que:

“Diversos autores han mostrado que la articulación entre *evaluación y poder* no es sino una nueva forma de dominación racional, cuyos resultados impactan a la sociedad en su conjunto, en particular a quienes tienen algún contacto con el sistema y la institución educativa. La evaluación es empleada, en este fin de siglo, no sólo con el fin de mejorar el funcionamiento del sistema educativo, sino también para justificar la exclusión -o negación de oportunidades- de quienes se considera que no merecen estar en el sistema educativo o recibir determinado tipo de educación” (Díaz Barriga, 2000, pp. 12).

En esta dirección, los elementos que estructuran este tipo de dominación se derivan del desarrollo de una evaluación ejecutada por funcionarios de jerarquía administrativa superior al evaluado, como sucede con los rectores, directores y coordinadores y los funcionarios de las entidades territoriales. Este sistema de evaluación ha dado origen a un Estado evaluador, burocrático, con sesgos tecnocráticos, encargado de hacer la evaluación del profesor con base en criterios de eficacia y de eficiencia, que centra la atención en lo observable y cuantificable y que trivializa la visión del mundo (Díaz Barriga: 2000).

En el caso particular de la política pública sobre evaluación de docentes, consideramos que ésta reprodujo el modelo de dominación legal de tipo burocrático, razón por la cual institucionalizó un sistema jerárquico y autoritario, orientado a la rendición de cuentas por parte de docentes, directivos e instituciones,



dicho sistema clasifica a las instituciones educativas según el desempeño de sus estudiantes y ha previsto sancionar a los docentes.

De esta forma, la evaluación de docentes en Colombia no es neutral y corresponde a un proceso utilizado políticamente como instrumento de poder con el fin de controlar el sistema escolar, las prácticas de enseñanza y los profesionales de la educación (Gimeno, 1993), con propósitos definidos en el sentido de sancionar a quienes no alcancen las calificaciones mínimas y no cumplan con las condiciones básicas de desempeño institucional en las pruebas y formas de evaluación adoptadas.

En relación con el desarrollo de prácticas de evaluación fundamentadas en este enfoque House señala lo siguiente:

“La evaluación es una actividad política por naturaleza. Presta sus servicios a los responsables de las decisiones, se traduce en redistribuciones de recursos y justifica que unos reciban ciertas cosas y otros otras. Está íntimamente vinculada con la distribución de los bienes básicos en la sociedad. Es algo más que un enunciado de ideas; se trata de un mecanismo social para la distribución, que aspira a adquirir una categoría institucional. La evaluación no sólo debe ser veraz sino también justa. Sus esquemas al uso, con independencia de su valor de verdad, reflejan la justicia en grados muy diversos. Y la justicia constituye una norma importante con respecto a la cual juzgar la evaluación” (House 1997, pp. 114).

Sin duda, el desarrollo en la escuela de relaciones sociales, de prácticas educativas y de formas de gobierno escolar basadas en el ejercicio de la democracia, que contribuyan al desarrollo profesional del docente e institucional de la escuela, lo afecta la prevalencia de la racionalidad dominante, la cual orienta las formas de administración educativa adoptadas por el gobierno colombiano.



4. Conclusiones

Con el fin de que el país cuente con un sistema de evaluación educativa y, particularmente, de los docentes, que aporte al crecimiento y desarrollo personal y profesional de los educadores, al desarrollo institucional y a la mejora de la escuela y de la enseñanza, es necesario reorientar el sentido y los fines de esta evaluación, particularmente en lo relacionado, de un lado, con la prevalencia del enfoque de gestión que busca evaluar los resultados alcanzados por las instituciones educativas y los actores estratégicos del proceso educativo, de acuerdo con los campos de resultado, los objetivos y metas relacionados con los principios de cobertura, calidad, eficacia y eficiencia que orientan el Plan Nacional de Educación y, en general, las políticas educativas nacionales e internacionales, y de otro, redefinir la evaluación de docentes, concebida hoy, principalmente, como un sistema de rendición de cuentas, que puede llegar a producir sanciones a los profesores, incluso excluyéndolos del ejercicio de la profesión docente.

Asimismo, es necesario, introducir modelos de gestión de la educación más democráticos, que privilegien el desarrollo de relaciones sociales entre iguales, la construcción de consensos en la toma de decisiones, la consolidación de comunidades educativas por cada institución, del colegaje y del trabajo autónomo y responsable por parte de los actores del proceso educativo llevado a cabo en cada institución educativa. La adopción de esta perspectiva de democratización de la escuela requiere el abandono de las prácticas autoritarias y el cambio del modelo de gestión de la educación en el país, que como se anotó antes, se fundamenta en el ejercicio de una dominación legal con administración burocrática, el cual introduce una racionalidad que estimula el individualismo y la competencia entre los docentes, que afecta las relaciones sociales entre estos, los directivos docentes y la comunidad, y que no permite el desarrollo de formas de interacción social democráticas que faciliten el desarrollo de las acciones formuladas en los Proyectos Educativos Institucionales (PEI).



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

En el caso de las políticas educativas de Colombia, cuestionamos el planteamiento relacionado con la contribución de la evaluación de docentes al desarrollo profesional del profesor, pues a pesar de que dicho desarrollo figura como objetivo político y propósito estratégico en los diferentes instrumentos de política, en el ejercicio real de la práctica evaluativa no se contribuye, de manera efectiva, al logro del desarrollo profesional de los profesores, debido a que la evaluación no estimula la superación de la competencia mínima por parte del docente y, además, deja abierta la posibilidad de sancionar con la exclusión del ejercicio de la docencia a los profesores que obtengan calificaciones insatisfactorias, es decir a aquellos que no acrediten el cumplimiento de la competencia mínima. Consideramos que en ambos casos la evaluación niega el desarrollo profesional de los docentes.

Por otro lado, a continuación mencionaremos algunos aspectos críticos de la propuesta de evaluación de docentes formulada por el MEN, los cuales evidencian la contradicción existente entre el propósito de que esta evaluación contribuya al desarrollo profesional del profesorado y lo que efectivamente sucede en la práctica evaluativa. Detengámonos un momento en algunos de estos aspectos.

- Los instrumentos de evaluación aplicados están diseñados con el fin de identificar, preferencialmente, las debilidades del docente y no sus fortalezas.
- La evaluación es punitiva, porque ante resultados insatisfactorios considera incluso hasta la exclusión de la profesión docente.
- El desarrollo de los planes de mejoramiento no cuentan con el apoyo de una oferta institucional de capacitación diseñada teniendo en cuenta las necesidades de los profesores con calificación insatisfactoria. Adicionalmente, las instituciones educativas y las secretarías de educación no disponen de recursos nuevos para financiar el desarrollo de las acciones formuladas en estos planes.
- No es una evaluación democrática, concertada, sino por el contrario es un proceso burocrático y jerarquizado.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

- La definición del sentido y fines de la evaluación no se hace con base en concepciones ni consideraciones pedagógicas, sino teniendo en cuenta las necesidades del sistema económico y los principios de cobertura, calidad y eficiencia, estrechamente relacionados con la dimensión económica de los procesos de desarrollo.
- La evaluación es un ejercicio técnico, basado en la aplicación de instrumentos que generan información útil a los procesos de toma de decisiones por parte de los funcionarios evaluadores.
- A pesar de que la Ley 115 ordenó la conformación de un sistema de evaluación, poco se ha avanzado en el desarrollo de éste. En la actualidad disponemos de unas normas reglamentarias, de procesos, procedimientos e instrumentos definidos para realizar la práctica evaluativa, pero aún desconocemos cuales son los productos sistémicos de esta evaluación que pueden aportar al desarrollo profesional de los docentes, al desarrollo institucional de la escuela y al mejoramiento de la enseñanza y de la calidad educativa.

En relación con la concepción de evaluación planteada en la política educativa, es necesario reconsiderar el sentido y los fines que vinculan la evaluación con procesos de medición, calificación y clasificación de los sujetos evaluados. Sin duda, la perspectiva de evaluación formulada en las políticas educativas, como lo sugiere Sánchez (2006), responde a las necesidades de los discursos sobre calidad de la educación, los cuales atribuyen a la evaluación los siguientes sentidos: sinónimo de medición, dispositivo de control, instrumento de exclusión que reproduce y legitima las diferencias, como masificación y homogenización, y como sinónimo de objetividad y neutralidad.

Se sugiere, además, la adopción de un concepto de evaluación que tenga en cuenta "(...) alternativas que proponen la evaluación interna o autoevaluación, con miras a la construcción de una calidad donde la deliberación de los docentes, sus intervenciones, conlleven a mayores grados de autonomía, responsabilidad y cualificación" (Niño, 2002, p. 29) y la necesidad de construir una relación nueva entre calidad y evaluación.



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

Perspectivas como estas consideran que los procesos de la evaluación académica deben asumirse como un ejercicio ético y equitativo, concebirse como proceso formativo, pedagógico y político, al servicio del proceso educativo, cambiando aquellos criterios rectores de la evaluación, que han desplazado, como lo indica Niño (2002, p. 35), "(...) la formación del sujeto de los fines de la educación para instalar allí una única finalidad dominante: competencia del mercado y el capital".

Finalmente, quiero llamar la atención sobre la necesidad de realizar procesos de evaluación de docentes desde perspectivas diferentes, con mayor orientación formativa, en los cuales tengan cabida alternativas de evaluación más democráticas, participativas y consensuadas, que fortalezcan la profesión docente y contribuyan a afianzar la identidad del profesor. Una práctica evaluativa de estas características tendrá que basarse en procesos y procedimientos diferentes a los de la racionalidad técnica e instrumental, tales como la evaluación de pares, los círculos de calidad, propuestos, entre otros, por autores como el profesor Díaz Barriga.

Referencias bibliográficas

- Díaz Barriga, A. (2000), "Evaluar lo académico. Organismos internacionales, nuevas reglas y desafíos", en Pacheco Méndez, T. y Díaz Barriga, A., *Evaluación Académica*, México, CESU-FCE.
- Duke D. L. y Stiggins R (1997), "Mas allá de la competencia mínima: Evaluación para el desarrollo profesional", en Millman J. y Darling-Hammond, L., *Manual para la evaluación del profesorado*, Madrid, La Muralla.
- Gimeno J. (1993), "(Evaluación) El profesorado" en *Cuadernos de Pedagogía*, núm. 219.
- House E. R. (1997), *Evaluación, ética y poder*, Madrid, Morata.
- Niño L. S. (2001), "Las tendencias predominantes en la evaluación docente" en *Opciones Pedagógicas*, núm. 24.
- (2002), "Dimensiones de la evaluación de la calidad de la educación", en *Opciones Pedagógicas*, núm. 25.
- República de Colombia (1994), *Ley 115 de 1994 o General de Educación*, Bogotá.
- (2002), *Decreto 1283 de 2002 que Organiza un Sistema de Inspección y Vigilancia para la Educación preescolar, básica y media*. Bogotá.
- (2002), *Decreto 1278 de 2002 por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización*



7, 8 y 9 de Octubre de 2010

Docente, Bogotá.

--- (2003), *Decreto 2582 de 2003 por el cual se establecen reglas y mecanismos generales para*

la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales, Bogotá.

--- (2003), Resolución 2707 de 2003 por medio de la cual se adopta el Manual y los instrumentos *para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales*, Bogotá.

--- (2007), *Decreto 3782 de 2007 por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002*. Bogotá D.C.

Sánchez C. (2006). "Una mirada crítica de las políticas educativas desde el Observatorio Nacional de Políticas en Evaluación", en *Serie Documentos para una evaluación crítica*, núm. 2, Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional-ONPE.

Weber M. (1997), *Economía y Sociedad I*, México, FCE.