



ISSN: 2448 - 6574

Políticas y estrategias de evaluación docente en instituciones educativas públicas de preescolar, básica y media en Colombia. Caso institución educativa Antonia Santos 2016-2018.

Alejandrina Lago De Zota¹
alejitzota@yahoo.com

Oscar Javier Ospino Guerrero²
oscarsavier@hotmail.com

Denices Casseres Gomez³
dcasseres@hotmail.com

Institución Educativa Antonia Santos. Cartagena, Colombia

Área temática: Evaluación de docentes e investigadores

RESUMEN

Esta ponencia es el resultado de un proceso investigativo sobre la política de evaluación docente en la educación pública colombiana en cuanto a la pertinencia de las estrategias implementadas en la valoración del ejercicio profesional de los docentes.

La evaluación es inherente a la búsqueda de la mejora para la calidad educativa. Estudiarla conduce a un territorio de complejidad que involucra varios actores y contextos. Este trabajo centra su atención en los docentes de la Institución Educativa Antonia Santos regidos por el decreto 1278 de 2002, el cual estableció la obligatoriedad de la evaluación docente para el ingreso y la permanencia en el sistema educativo, en remplazo el estatuto único docente que rigió en Colombia desde 1979 y en el que la evaluación docente no estaba regulada.

Palabras claves: Estrategia, Evaluación, docente, calidad, institución educativa.

¹ Docente Institución Tecnológica Colegio Mayor de Bolívar. Coordinadora Institución Educativa Antonia Santos. Magister: Educación. Universidad de Cartagena-SUE CARIBE. Semillero grupo RUECA. Crespo av 1A No 71-179, 13001000, Cartagena, Colombia.

² Docente de tecnologías de la información y la Comunicación. Institución educativa Antonia Santos. Magister: E-Learning. Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB).- Universidad Oberta de Cataluña (UOC). Semillero grupo RUECA. Cra. 80, Cra. 78#15-256, Pórtales de San Fernando 1 t3 apto 112, 13001000, Cartagena, Colombia.

³ Docente de Ciencias sociales. Institución educativa Antonia Santos. Esp. en Lúdica. Universidad de Tunja. Semillero grupo RUECA. Cra 14 No 67-07 crespito, 13001000, Cartagena, Colombia.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Los bajos resultados de las pruebas nacionales e internacionales que han tenido los estudiantes de las instituciones educativas públicas de Colombia se han constituido en un motivo de preocupación del estado colombiano y ante ello se han establecido modificaciones a la política educativa tales como el decreto 1278 de 2002, que modifica el régimen laboral del maestro estatal imponiendo cambios de fondo en el perfil docente permitiendo el ingreso de profesionales de otras disciplinas con un curso de 800 horas de pedagogía y determinando como única forma de ingreso el concurso de méritos y forzando la sostenibilidad en el cargo a una evaluación anual de desempeño realizada por el rector de la institución educativa.

Este trabajo parte de la pregunta ¿Qué impacto ha tenido la evaluación docente en la calidad educativa de la institución educativa Antonia Santos y en la actitud del docente frente a su formación?

JUSTIFICACION

La relación calidad educativa- evaluación docente con estrategias pertinentes es un reto cotidiano del servicio educativo estatal por su gran complejidad. Trabajar en contextos reales sobre ese entramado de interacciones que constituyen la escuela de todos los días, para garantizar en ella accesibilidad, adaptabilidad, equidad y calidad es un auténtico desafío que exige propuestas concretas de mejora a la profesión docente donde se supere la medición de indicadores y se tenga una visión transformadora del ser profesional.

Un actor importante en este reto es el docente, quien es el responsable de las acciones formativas que posibilitan los aprendizajes del mundo de la ciencia y la ciudadanía para lograr en el estudiante una capacidad de ser para sí, con los otros y con la naturaleza. Demanda en él un actuar pedagógico y didáctico que se resinifique y redefina en el contexto particular de la institución educativa y el entorno comunitario del estudiante.

Esa diversidad y transformación permanente de la escuela exige una evaluación docente flexible, política que exprese en sus estructuras y estrategias la valoración de concepciones de conocimientos, competencias pedagógicas, disciplinares y una axiología que permitan en el profesional de la educación unas prácticas de reflexión permanente hacia la perfectibilidad en su actuar cotidiano desde una formación y cualificación continua.



ISSN: 2448 - 6574

OBJETIVOS

- Construir un marco conceptual sobre las políticas y estrategias de evaluación docente en las instituciones educativas públicas colombianas tomando como referencia la institución educativa Antonia Santos de Cartagena.
- Determinar el impacto que ha tenido la implementación de las estrategias de evaluación docente contempladas en la normativa colombiana vigente en la formación profesional del docente y en la calidad educativa de la institución educativa Antonia Santos de Cartagena.

METODOLOGIA

Para realizar este trabajo se utilizara el estudio de fuentes documentales sobre teorías de evaluación docente y normativa de evaluación docente del estado colombiano, así como también una entrevista a docentes de la institución educativa Antonia Santos que participan en el proceso de evaluación.

EVALUACION DOCENTE EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PUBLICAS DE PREESCOLAR, BASICA Y MEDIA EN COLOMBIA

Evaluar es valorar, medir o apreciar la importancia de un proceso. En este sentido la evaluación debe ser sistemática y continua. De la orden considera la evaluación como “Proceso de recogida y análisis de información relevante para describir cualquier faceta de la realidad educativa y formular un juicio sobre su adecuación a un patrón o criterio previamente establecido como base para la toma de decisiones” (De la Orden, 1981). Visto de esta forma la evaluación docente parte del seguimiento y debe tener en cuenta las evidencias necesarias para emitir juicios sobre su desempeño. En ese mismo sentido habla García Ramos (1994) cuando define la evaluación como un “proceso sistemático de identificación, recogida y tratamiento de datos sobre elementos y hechos educativos con el objetivo de valorarlos primero, y sobre dicha valoración tomar decisiones”.

La evaluación docente en instituciones educativas públicas Colombianas es un proceso que pasa por varias etapas: Evaluación de ingreso, evaluación de periodo de prueba, evaluación periódica de desempeño anual y evaluación de ascenso/reubicación salarial. En el sistema



ISSN: 2448 - 6574

educativo colombiano hay dos tipos de docentes regidos por dos estatutos diferentes. Los más antiguos están regidos por el estatuto 2277 de 1979, para quienes la evaluación docente no está regulada. Estos docentes actualmente son minoría. Los nuevos docentes que han ingresado al sistema desde la promulgación del decreto 1278 de 2002 están regidos por un nuevo estatuto docente para quienes la evaluación es obligatoria y esta estrictamente regulada y vigilada a nivel nacional, local e institucional. Este trabajo se centra únicamente en estos nuevos docentes para quienes la evaluación representa un punto neurálgico de su ejercicio profesional y en quienes recaen las responsabilidades en la búsqueda de la calidad educativa que se imparte a las nuevas generaciones de colombianos. Según el nuevo estatuto se busca garantizar que “la docencia sea ejercida por educadores idóneos, partiendo del reconocimiento de su formación, experiencia, desempeño y competencias como los atributos esenciales que orientan todo lo referente al ingreso, permanencia, ascenso y retiro del servidor docente y buscando con ello una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes” (Art.1.Decreto 1278. Estatuto de profesionalización docente, 2002).

Evaluación de ingreso a la carrera docente. "El concurso para ingreso al servicio educativo estatal es el proceso mediante el cual, a través de la evaluación de aptitudes, experiencia, competencias básicas, relaciones interpersonales y condiciones de personalidad de los aspirantes a ocupar cargos en la carrera docente, se determina su inclusión en el listado de elegibles y se fija su ubicación en el mismo...." (Art.8.Decreto 1278. Estatuto de profesionalización docente., 2002).

Para ingresar a la carrera docente después de abiertas las convocatorias es necesario presentar una prueba escrita de aptitudes y competencias básicas. Esta prueba consta de un componente disciplinar, aptitud numérica, aptitud verbal y psicotécnica. Si se aprueba con más de 70 puntos se procede entonces a la valoración de la experiencia y a la entrevista personal para conformar el listado de elegibles en estricto orden de puntajes y continuar con la escogencia de plazas y nombramiento en el cargo.

Evaluación de período de prueba. Cuando el docente es nombrado en el cargo entra en periodo de prueba por un tiempo mínimo de cuatro meses y no superior a un año. “La persona seleccionada por concurso abierto para un cargo docente o directivo docente será nombrada en período de prueba hasta culminar el correspondiente año escolar en el cual fue nombrado, siempre y cuando haya desempeñado el cargo por lo menos durante cuatro (4) meses. Al terminar el año académico respectivo, la persona nombrada en periodo de prueba será sujeto de una evaluación de desempeño laboral y de competencias. Aprobado

el período de prueba por obtener calificación satisfactoria en las evaluaciones, el docente o directivo docente adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Escalafón Docente” (Art. 12. Estatuto de profesionalización docente, 2002).

Para esta evaluación se utilizan instrumentos que tengan en cuenta las competencias demostradas por el docente durante el periodo y debe ser un proceso sistemático, continuo y basado en evidencias.

Evaluación Periódica de desempeño anual. Esta evaluación se realiza anualmente a todos los docentes del nuevo estatuto. Busca realizar seguimiento continuo a las competencias docentes que son consideradas fundamentales para la mejora de la calidad en los procesos. Las competencias evaluadas se resumen en la siguiente tabla:

Tabla 1. Resumen de competencias docentes

ÁREA DE GESTIÓN	DOCENTES	DIRECTIVOS DOCENTES
Directiva		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planeación y organización directiva ▪ Ejecución
Académica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dominio curricular ▪ Planeación y organización académica ▪ Pedagógica y didáctica ▪ Evaluación del aprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pedagógica y didáctica ▪ Innovación y direccionamiento académico
Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Uso de recursos ▪ Seguimiento de procesos 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración de recursos ▪ Gestión del talento humano
Comunitaria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación institucional ▪ Interacción con la comunidad y el entorno 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comunicación institucional ▪ Interacción con la comunidad y el entorno

Tomado de Guía metodológica para la evaluación de docentes y directivos docentes. Ministerio de educación Nacional. Colombia.



ISSN: 2448 - 6574

Esta evaluación está a cargo del rector de la institución y se realiza con base en evidencias recolectadas durante el año lectivo. Se aprueba con más de sesenta puntos sobre cien (60/100) y la no aprobación de este rango durante dos años consecutivos trae como consecuencia el retiro del escalafón.

Evaluación de ascenso o reubicación salarial. Esta evaluación representa para el docente la oportunidad de ascender en el escalafón mejorando su nivel de ingresos, pero para el estado representa un incremento del presupuesto a invertir en la financiación de la educación. Los mecanismos utilizados para llevar a cabo este proceso han estado siempre en el ojo del huracán y despiertan muchas pasiones dentro de gremio de educadores pues al principio era una prueba escrita que muy poca gente lograba pasar. A través de la lucha sindical se logró hacer de este proceso algo más formativo en el que se tienen en cuenta las evidencias del trabajo docente. Este debe preparar una clase con toda su fundamentación conceptual y luego hacer un video para ser evaluada por dos pares académicos que emitirán un juicio al respecto. Este juicio sumado a encuestas a estudiantes y los puntajes de las dos últimas evaluaciones de desempeño se ponderan luego para lograr el ascenso en el escalafón.

RESULTADOS

Las exigencias en la evaluación docente impactan el proceso educativo puesto que buscan la mejora continua de la práctica pedagógica. Ms allá de la evaluación de ingreso, la de periodo de prueba o la de ascenso, la evaluación periódica de desempeño anual es la que muchas veces genera dificultades pues esta es responsabilidad del rector de la institución quien se supone debe recolectar las evidencias necesarias para emitir un juicio del proceso y es la que determina la permanencia del docente en el cargo. En este trabajo se busca indagar las percepciones del docente de la Institución educativa Antonia Santos de Cartagena (Colombia) sobre la manera como se maneja la evaluación de desempeño dentro de la institución y el impacto que esta ha tenido sobre su práctica pedagógica, en miras a la mejora de la calidad educativa.

La recolección de evidencias comienza al inicio del año lectivo, cuando se deben pactar los compromisos docentes en cuanto a las cuatro áreas de gestión a evaluar: académica, administrativa, comunitaria y comportamental. (Ver anexo 1) y cada docente debe aportar su carpeta de evidencias para dar soporte a su proceso (Ver anexo 2).

A través de una entrevista se le preguntó a cinco de los siete docentes de la institución sujetos a evaluación periódica de desempeño anual sobre el impacto que considera ha tenido la evaluación sobre la calidad de los procesos. Las respuestas se detallan en los siguientes gráficos:

Grafica 1. Impacto de la evaluación en la calidad.

¿Qué impacto considera usted ha tenido la evaluación de ingreso, prueba y permanencia en la mejora de los procesos de calidad de la institución educativa?

5 respuestas

considero que el impacto es positivo en la medida que obliga al docente a ofrecer un trabajo de calidad encaminado a un mejoramiento continuo y de crecimiento profesional que se ve reflejado en el trabajo institucional.

Proporciona ideas básicas para mejorar las dificultades encontradas

Considero que es un proceso que no evidencia en su totalidad una clara interpretación del mismo, la calidad educativa de las instituciones depende de los planes de mejoramiento que apunten a consolidarnos y permanecer como escuelas de calidad

Bueno, porque permite seleccionar por méritos académicos, laborales y profesionales a los mejores docentes. En cuanto a la prueba de desempeño anual le permite a los docentes vivir en constante desarrollo y actualización académica siempre y cuando se haga con ese propósito y no con la finalidad de acosar a los maestros en su quehacer pedagógico

Mantiene al docente en constante formación mejorando la práctica pedagógica

Tomado de entrevista sobre evaluación en Institución Educativa Antonia Santos.

En términos generales, la percepción de los docentes es que los diferentes tipos de evaluación sí han mejorado la calidad, pues mantiene al docente en constante crecimiento y mejoramiento continuo de su práctica pedagógica para el fortalecimiento los procesos institucionales.

Grafico 2. Percepciones sobre la objetividad en la valoración

Valore la aplicación de los instrumentos de evaluación (anexos adjuntos) y su impacto en la objetividad de la medición. Anote sugerencias.

5 respuestas

los instrumentos de evaluacion son pertinentes y puntuales los cuales permiten que la objetividad se conviertan en algo positivo.
70%-
Considero que estos instrumentos se aplican por ser un requisito dentro del proceso evaluativo de los docentes del decreto 1278 pero la inquietud es si hacen parte de una oportunidad para una calidad en la educación. Yo pienso que seria bueno experimentar este aplicativo a todos los que formamos parte del proceso de formación, independientemente de ser evaluado o no, así hablaríamos todos de lo mismo y actuaríamos por lo mismo: Una Educación de Calidad
Pertinente, gracias a ellos podemos hacer seguimiento, control a los avances de la evaluación
Los instrumentos no se aplican en los tiempos previstos. Falta definir criterios de objetividad para el proceso evaluativo

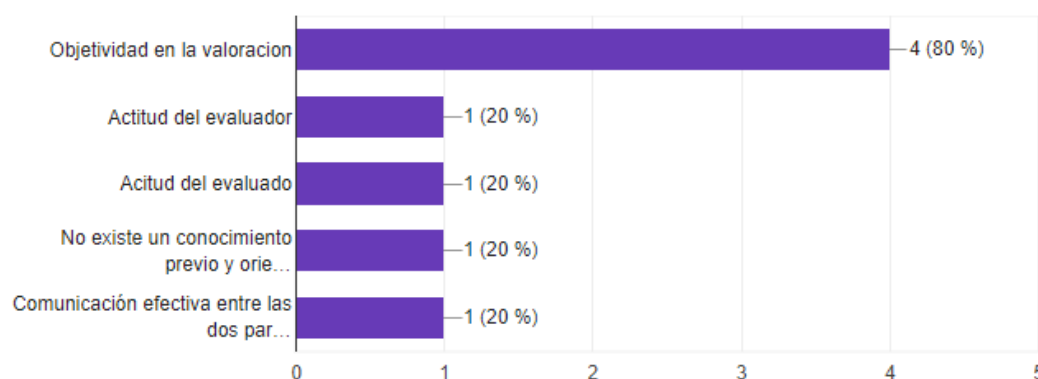
Tomado de entrevista sobre evaluación en Institución Educativa Antonia Santos.

En cuanto a este punto la percepción es que hace falta objetividad en la aplicación de los instrumentos de evaluación. En términos generales los docentes se sienten inconformes con la forma como se están aplicando los instrumentos pues consideran que no recopilan la esencia del trabajo ejecutado durante el año lectivo.

Grafico 3. Barreras en la aplicación de la evaluación docente.

¿Que barreras se han generado en la aplicación de la evaluación?

5 respuestas



Tomado de encuesta sobre evaluación en Institución Educativa Antonia Santos.

Evidentemente sigue siendo la objetividad en la valoración el principal obstáculo que se presenta a la hora de evaluar a los docentes. Estos consideran que no hay objetividad en los instrumentos empleados.

CONCLUSIONES

- Las políticas de evaluación docente en las instituciones de educación básica y media en Colombia buscan garantizar el mejoramiento continuo de la calidad educativa. La evaluación de los nuevos docentes regidos por el decreto 1278 tiene en entre sus formas la evaluación periódica de desempeño anual que pretende emitir un juicio basado en evidencias de las competencia docentes que laboran en la institución. La aplicación de los instrumentos para llevar a cabo este proceso abre el debate sobre la objetividad en la valoración al interior de la institución educativa.
- Existe un consenso generalizado entre los docentes sujetos a evaluación reglamentaria de que esta efectivamente motiva los procesos de cualificación, profesionalización y perfeccionamiento de las practica pedagógicas contribuyendo así al mejoramiento de la calidad de la educación.
- La objetividad en la aplicación de los instrumentos para la evaluación periódica de desempeño anual es la gran dificultad que los docentes de la institución Educativa Antonia Santos encuentran para llevar a cabo el proceso. Ante esta percepción se deben realizar los ajustes necesarios para llegar a acuerdos desde el inicio del año lectivo sobre las evidencias que se aportaran durante el periodo académico y de esta manera evitar los inconvenientes que se puedan presentar.

BIBLIOGRAFIA

Cabra, Fabiola, (2007). *La evaluación de los aprendizajes en la educación superior. Apuntes críticos para un concepto integrador*. Bogotá: Universidad Javeriana.

Cano, Elena, (2005). *Como mejorar las competencias de los docentes, Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: Grao.



ISSN: 2448 - 6574

Decreto 1278. *Estatuto de profesionalización docente*, Art.12 (Colombia, 19 de Junio de 2002).

Decreto 1278. *Estatuto de profesionalización docente*, art.1 (Colombia, 19 de Junio de 2002).

Decreto 1278. *Estatuto de profesionalización docente.*, art.8 (Colombia, 19 de junio de 2002).

De la Orden, A. (1981). *Evaluación del aprendizaje y calidad de la educación. La calidad de la educación: Exigencias científicas y condicionamientos individuales y sociales*. Madrid: CSIC.

García Ramos, J. (1994). *Bases Pedagógicas de la Evaluación. Guía Práctica para educadores*. Madrid: Síntesis.

ANEXO 1. CUADRO RESUMEN DE COMPETENCIAS, CONTRIBUCIONES, CRITERIOS Y EVIDENCIAS.



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL
DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DECRETO LEY 1278 DE 2002

RESUMEN COMPETENCIAS, CONTRIBUCIONES, CRITERIOS Y EVIDENCIAS

DOCENTE

Area de gestión		Competencias funcionales			
Area	%	Competencia	Contribución individual	Criterios de evaluación	Evidencias
Académica		Dominio curricular			
		Planeación y organización			
		Pedagógica y didáctica			
		Evaluación del aprendizaje			
Administrativa		Uso de recursos			
		Seguimiento de procesos			

ANEXO 2. TABLA RESUMEN DE EVIDENCIAS



REPUBLICA DE COLOMBIA
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

EVALUACIÓN ANUAL DE DESEMPEÑO LABORAL
DOCENTES Y DIRECTIVOS DOCENTES DECRETO LEY 1278 DE 2002

ANEXO 2. TABLA RESUMEN DE EVIDENCIAS

Establecimiento Educativo				Código DANE	
Nombre del evaluado				CC	
Nombre del evaluador				CC	
No. Folio	Fecha Incorporación de la evidencia (dd/mm/aaaa)	Tipo de evidencia (D: Documental; T: Testimonial)	Nombre de la evidencia (Plan de trabajo, Informe, material pedagógico, proyecto de investigación, certificación, encuesta, etc.)	Competencias que soporta (Indique las competencias funcionales y comportamentales relacionadas con esta evidencia)	Firma (de quien conigna y valora la evidencia)