

Universidad de los Andes – Táchira  
"Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"  
Maestría en Evaluación Educativa  
San Cristóbal – Estado Táchira

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE**  
**LICEO RÓMULO GALLEGOS – BOGOTÁ, COLOMBIA**

Trabajo de Grado presentado como requisito Parcial para optar al grado  
de Magíster en Evaluación Educativa

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

Autora: Lcda. Ingrid Quintero

Tutor: Dr. Adrián F. Contreras C.

San Cristóbal, junio de 2014

Atribución - No Comercial - Compartir Igual 3.0 Venezuela  
(CC BY - NC - SA 3.0 VE )

## Dedicatoria

Este trabajo de grado lo dedico:

- A Dios Todopoderoso: Padre, Hijo y Espíritu Santo, por darme la vida, la salud y la capacidad para llevar a cabo mis metas personales y académicas.
- A mi esposo: Grégory Rubio, por ser mi apoyo y motivarme siempre a alcanzar mis metas con excelencia.
- A mi abuela: Ubaldina Delgado, quien es inspiración de amor y constancia para mí.
- A mi papá: Luis Quintero, por ser mi mano derecha, mi sostén, mi todo.
- A mi mamá: Lourdes Flórez, por ser inspiración de nobleza y perseverancia.
- A mi hermanas: Nathaly, Damaris y Esther. Que siempre como hermana mayor sea motivo de buena inspiración y ejemplo a seguir.

## Agradecimientos

- A Dios Todopoderoso: Padre, Hijo y Espíritu Santo, por ser la luz que ilumina mi vida.
- A mi papá: Luis Quintero, por ser la columna que sostuvo toda mi formación académica.
- A la Universidad de Los Andes, por haberme dado la oportunidad de cursar estudios en ella.
- Al Doctor Adrián Filiberto Contreras, por brindarme la orientación necesaria para desarrollar este trabajo y por su incondicional apoyo durante el proceso ¡Muchas gracias Maestro!

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## Índice

	pp.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Hoja de Aprobación del Tutor.....	iv
Resumen.....	viii
Introducción.....	1
Capítulo I El Problema.....	2
Planteamiento del problema.....	2
Objetivos de la investigación.....	10
Objetivo general.....	10
Objetivos específicos.....	10
Justificación e importancia.....	11
Capítulo II Marco teórico.....	13
Antecedentes.....	13
Antecedentes internacionales.....	13
Primer antecedente.....	13
Segundo antecedente.....	15
Tercer antecedente.....	17
Antecedentes nacionales.....	19
Primer antecedente.....	19
Segundo antecedente.....	20
Tercer antecedente.....	21
Antecedentes locales.....	22
Primer antecedente.....	22
Referentes teóricos.....	25
Educación.....	25
Enseñanza.....	26
Evaluación.....	27
Desempeño docente.....	30
Evaluación del desempeño docente.....	31
Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente.....	33
Propósitos de la evaluación el desempeño docente.....	34
Bases legales.....	36
Decreto 3782.....	36
Capítulo III Metodología.....	40
Nivel de investigación.....	40
Modalidad de investigación.....	41
Descripción del escenario.....	41

Sujetos de investigación.....	42
Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	42
Validez y confiabilidad.....	42
Capítulo IV Análisis de datos.....	43
Capítulo V Conclusiones y Recomendaciones.....	77
Conclusiones	77
Recomendaciones	77
Referencias.....	79
Anexos.....	83
Curriculum Vitae.....	88

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

Universidad de los Andes – Táchira  
“Dr. Pedro Rincón Gutiérrez”  
Maestría en Evaluación Educativa  
San Cristóbal – Estado Táchira

**EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE  
LICEO RÓMULO GALLEGOS – BOGOTÁ, COLOMBIA**

**RESUMEN**

Autora: Ingrid Johanna Quintero  
Tutor: Adrián F. Contreras C.  
Fecha: junio 2014

La educación es un proceso importante en la humanidad; ella permite que ésta evolucione en todos los ámbitos. Al igual que la educación, la evaluación también ha ido evolucionando con el paso del tiempo. La evaluación no solo está orientada hacia el estudiante, sino que existe la evaluación Institucional, la evaluación de proyectos, la evaluación curricular, la evaluación del desempeño docente, entre otras. Ahora, en cuanto a la Evaluación del Desempeño Docente, tendrá en cuenta al profesor como elemento protagonista del proceso educativo. El objetivo general del estudio consistió en analizar el proceso de Evaluación del Desempeño Docente desarrollado en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C. Se tomaron en cuenta antecedentes internacionales, nacionales y locales. Se utilizó la entrevista y la encuesta como técnicas y el guión de entrevista y el cuestionario como instrumentos. Los sujetos de investigación fueron cinco docentes y 90 estudiantes. Se llegaron a las siguientes conclusiones: La Evaluación del Desempeño Docente lleva a mejorar la calidad de la Educación. Ella no debe convertirse en un acto represivo, sancionador o para determinar la permanencia dentro del ejercicio docente, sino que, por el contrario, ha de erigirse como el punto clave para lograr mejores resultados en el aspecto educativo y en una mejor forma de trabajo de los docentes.

**Palabras clave:** educación, evaluación, desempeño, docente

## INTRODUCCIÓN

La Educación es un tema importante para la sociedad actual, pues, a través de ella, los seres humanos tienen la posibilidad de mejorar su condición intelectual y social. La falta de educación detiene a las personas, no las deja avanzar y, por ende, sufre no solo ellas sino todo su entorno. La Educación es tan vital que por eso resulta importante la Evaluación del Desempeño de quienes la llevan a cabo: los maestros.

Los Profesores son personas dedicadas a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte. Son personas que al igual que los demás profesionales tienen fortalezas y debilidades profesionales y, por ello, resulta tan importante evaluar su desempeño.

La Evaluación del Desempeño Docente tiene la función de ayudar al Profesor a conocer los puntos fuertes y débiles que tiene como profesional y le permite fortalecer lo favorable y minimizar lo que impide su buen desenvolvimiento. La Evaluación del Desempeño Docente permite que la educación mejore y por ende la sociedad también.

El trabajo está estructurado de la siguiente forma: Capítulo I, contenido del planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, justificación e importancia. El Capítulo II, compuesto por los antecedentes internacionales, antecedentes nacionales, antecedentes locales, referentes teóricos, bases legales. El capítulo III, compuesto por la naturaleza de la investigación, nivel de investigación, modalidad de la investigación, descripción del escenario, sujetos de investigación, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad. El capítulo IV, contenido del análisis e interpretación de la información, finalmente el capítulo V, contiene las conclusiones y recomendaciones.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### Planteamiento del problema

Los humanos son seres caracterizados por no estar diseñados para vivir aislados; ellos sienten la necesidad de vivir en compañía; es decir, en comunidad. Sobre esa base, a medida que pasa el tiempo la sociedad evoluciona, se vuelve mucho más exigente, plantea nuevos retos a las instituciones formadoras estatales y también las privadas; de modo que para vivir en comunidad, es preciso ajustarse a sus condiciones; por ello, el Estado tiene como meta planteada permitir que sus integrantes sean aptos para vivir en el conglomerado social de esa manera contribuir tanto al desarrollo individual como al desarrollo colectivo. Sin duda una de las vías para lograr ese fin es la educación.

La educación es un proceso importante en la humanidad, ella permite que ésta evolucione en todos los ámbitos. Según Flórez (1999), la educación:

Es el proceso mediante el cual las sociedades propician no sólo su reproducción cultural, sino su desenvolvimiento armónico, la convivencia y el bienestar presente y futuro para todos sus miembros, en la medida en que los socializa, los integra a sus ideales, tradiciones y cosmovisión cultural; a su saber acumulado; a sus normas y pautas de convivencia y a sus expectativas y proyectos de desarrollo futuro. (p.18)

En lo expresado, hay una epistemología que puede considerarse superada, en cuanto a lo del saber acumulado; una concepción propia del paradigma positivista. Empero, en la definición también se valora a la educación como proceso que permite al individuo tener una visión de su actuación integral; él debe hacer una retrospectiva, y a partir de esa acción habrá de analizar el

presente y proyectará su futuro, como integración de todos sus ideales, llevados a cabo con un fin lógico y fortalecido. La educación permite tener un ideal conciso, que trae bienestar a quienes conforman la sociedad, porque permite el acercamiento al desarrollo de las personas en los aspectos social y económico.

Ahora bien, en lo que respecta a la educación existen los procesos de enseñanza y aprendizaje. Flórez (1999), al respecto plantea:

Enseñar y aprender son procesos correlativos no puede confundirse el uno con el otro, pues el aprendizaje real ocurre al interior de cada sujeto que aprende, es subjetivo, aunque su dominio pueda exteriorizarse eventualmente en palabras y acciones específicas, mientras que la enseñanza es una actividad intersubjetiva, es una interacción entre varios sujetos (al menos dos) sobre algún tema o material previamente seleccionado por el profesor para suscitar actividad, conversación, acción o reflexión compartida del que espera algún aprendizaje. (p. 22)

La enseñanza y el aprendizaje tienen protagonistas respectivamente. El estudiante reconoce al docente como alguien que sabe más y que tiene mayor experiencia en aquello que enseña; ello hace que el docente tenga mayor compromiso para facilitar al máximo el proceso de aprendizaje, porque él como docente es el líder del proceso de enseñanza no sólo por el conocimiento, sino por la dedicación para que el estudiante logre dicho proceso de aprendizaje.

Por su parte, Montenegro (2003) en cuanto a la acción del docente en cuanto al proceso de enseñanza afirma: "...el docente posee algunas competencias específicas para desempeñar su labor" (p. 14). Entre tales competencias están: (a) la relación con el entorno, puesto que debe interactuar de manera armónica con el entorno institucional y con el contexto socio cultural, generando conocimiento y desarrollando lazos de afecto, (b) la relación con la institución, porque debe tener buena relación con los demás colegas y demás miembros de la comunidad educativa, (c) relación con el estudiante, en vista de que debe observar y descubrir en el estudiante de modo que identifique

su estado y pueda aplicar estrategias para promover su desarrollo, (d) diseñar y desarrollar el currículo, en el que se incluyen los planes de estudio con el máximo grado de eficacia y eficiencia y (e) debe reconocerse como profesional adquiriendo conciencia para tomar las decisiones adecuadas y así mejorar su desempeño.

Cuando se habla de educación indubitadamente se realiza una conexión con la evaluación; hoy, como siempre, la evaluación ha sido y es considerada parte del proceso educativo y no ajeno a éste. En este tenor, Gimeno Sacristán y Pérez Gómez (1993) expresan:

Evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que alguna o varias características de los alumnos, de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de objetivos educativos, de materiales, profesores, programas, (...) reciben la atención del que evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de unos criterios o puntos de referencia para emitir un juicio que sea relevante para la educación. (p. 335)

Al igual que la educación, la evaluación también ha ido evolucionando con el paso del tiempo. La evaluación tradicional se enfocaba en medir la adquisición de los conocimientos transmitidos; la evaluación conductista se centró en medir la adquisición del aprendizaje; la evaluación cognitivo-constructivista toma en cuenta la argumentación y el debate. Actualmente, la evaluación no se considera como la medición de resultados, sino su función es emitir un juicio crítico en pro de la mejora y valoración del progreso académico de los alumnos.

La evaluación, como proceso, tiene una serie de pasos que deben cumplirse: (a) debe hacer el enfoque de una realidad más que de expresar una opinión, ya que la evaluación no busca expresar opiniones particulares ni subjetivas sino orientarse a un punto en específico, (b) se debe seleccionar la faceta que se ha de evaluar, (c) se debe elaborar un juicio de evaluación para comparar una realidad apreciada con un ideal, norma o punto de referencia. Sin un punto de referencia la evaluación pasa a ser un proceso sin finalidad específica. La fase de elaboración de juicio permite un análisis de pasos

más específicos y (d) la expresión del resultado de la evaluación pues si no se dan a conocer los resultados de la evaluación, no existirá la oportunidad de realizar mejoras.

Ahora bien, la evaluación no solo está orientada hacia el estudiante, sino que existe la evaluación Institucional, la evaluación de proyectos, la evaluación curricular, la evaluación del desempeño docente, entre otras. En cuanto a la Evaluación del Desempeño Docente, tendrá en cuenta al profesor como elemento protagonista del proceso educativo. Así las cosas, la evaluación del desempeño es definida por Montenegro (2003) como ...“la estrategia para el mejoramiento de la calidad educativa en los países desarrollados, y en buena parte de los denominados, en vías de desarrollo” (p. 23). Como se observa, la evaluación del desempeño docente tiende a coadyuvar en el progreso y mejora educativa.

Por su parte, Hintze(en Álvarez, 1999) define la Evaluación del Desempeño Docente como ...“la acción revisora e informativa de los individuos para confirmar si están contribuyendo al logro de los objetivos y así poder adecuar y reconducir los recursos disponibles con el fin de asegurar el éxito de la programación o proyecto” (p. 28). Esta definición hace énfasis en la acción del individuo, como mecanismo de comprobación de realización de metas y propósitos. La labor del docente no puede estar aislada de los proyectos y programaciones de la institución; por esa razón la Evaluación del Desempeño Docente contribuye a que las acciones realizadas sean evaluadas y de esa forma siga su buen curso el cumplimiento de las actividades y proyectos institucionales, o haya una modificación en aquello que no se esté ejecutando de la mejor forma.

Ambos autores coinciden en que el proceso de Evaluación del Desempeño Docente debe conducir al mejoramiento y éxito de lo planeado de modo que haya calidad educativa. Por tanto, se debe tomar en cuenta que la Evaluación del Desempeño Docente debe ser vista, entonces, como un proceso que conduce a la mejora de la práctica docente; en ella se detectan

situaciones que probablemente deban ser replanteadas o reconducidas para lograr la meta propuesta.

Ahora, para entender lo que es evaluación del Desempeño Docente, es necesario primero definir ese par categorial llamado desempeño docente. Al respecto, Montenegro (2003) plantea que el desempeño docente ha de entenderse como una revisión en ...“el cumplimiento de sus funciones; [y] éste [el desempeño] se haya determinado por factores asociados al propio docente, al estudiante y al entorno” (p. 18). De modo que se van conjugando diversos elementos del hacer educativo, para alcanzar un verdadero mecanismo de evaluación del desempeño docente. Pérez (2006), por su parte, hace una aproximación a la definición de la evaluación del desempeño laboral. La concibe como...“el dominio de sus acciones y constituye una variable necesaria para medir la eficiencia de la producción y del trabajo de las organizaciones” (p. 1). El énfasis de este tipo de evaluación está en las competencias y en la propiedad con que el ser humano realiza los actos o actividades que le son inherentes a su cargo o responsabilidad.

Así las cosas, el desempeño laboral se relaciona con las destrezas y el saber de quien realiza las acciones; por tanto, en la educación el desempeño docente se relaciona con el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los estudiantes a su cargo. El desempeño docente se lleva a cabo en cuatro campos: contexto socio-cultural, entorno institucional, docente consigo mismo y el docente dentro del aula.

Al evaluar el desempeño laboral, es necesario tener en cuenta ocho elementos mencionados por Chiavenato (1995) ellos son:(1) verificar la vinculación del individuo con el cargo; (2) detectar la necesidad de entrenamiento o capacitación; (3) visualizar posibles promociones, ascensos, traslados o despidos; (4) ofrecer incentivos salariales y de otra índole; (5) mejorar las relaciones humanas entre superior y subordinados; (6) estimular la mayor productividad; (7) retroalimentar al individuo evaluado, y

(8) muchas otras decisiones relativas a la Administración de Recursos Humanos. Estos factores habrán de ser incluidos en el proceso de evaluación del desempeño de los docentes.

La Evaluación del Desempeño Docente no hace referencia al control como poder vigilante, sino al control entendido como supervisión y seguimiento de acuerdos que aparecen reflejados en los proyectos, programaciones y planificaciones y cuya finalidad es mejorar la calidad educativa. Además, se debe propender a entender la evaluación del desempeño docente como proceso de valoración, a modo de control, de un proceso gestor.

Algunos requisitos para que la evaluación del desempeño docente sea efectiva.

Estar contextualizada. Según Santos (1995). “Toda evaluación, para que pueda facilitar la comprensión en profundidad de la actividad profesional, necesita estar contextualizada” (p. 87). Si no cumple con este requisito es difícil tomar decisiones justas y racionales, se convierte en un juicio inexacto y desalentador.

Tener iniciativa interna y externa. El mismo autor menciona la iniciativa externa nace de la preocupación de los responsables públicos de la educación y la interna surge de la inquietud de los profesionales por mejorar su práctica. Estas iniciativas deberían estar concatenadas para que haya un buen efecto en la evaluación.

Ahora bien, existe otro proceso que se relaciona con la evaluación del desempeño docente, y es la supervisión que realizan agentes externos vinculados a la actividad que realiza el docente, como mediador del proceso de aprendizaje. Sobre todo, se busca que haya participación de variados agentes del currículo en la ejecución de la actividad de supervisión.

En esa dirección, Álvarez y López (1999), en alusión al proceso de supervisión manifiestan:...”no se puede plantear que los padres o los profesores intervengan en la decisión y que no controlen los procesos siguientes” (p. 21). Participar es intervenir en la toma de decisiones y el

control de las mismas decisiones. Es importante que las instituciones tengan claro en qué aspectos de la evaluación docente pueden intervenir los padres, porque un proceso evaluador sin un proceso de control, queda simplemente incompleto y pudiera no ser efectivo ni eficaz.

Se deduce, entonces, que toda evaluación tiene propósitos y la evaluación del desempeño tiene tres funciones específicas, las cuales menciona Montenegro (2003) y son: ...“diagnosticar, motivar y proyectar” (p. 26). La función diagnóstica está relacionada con la descripción ecuánime del trabajo docente; la función motivacional guarda relación con la motivación que el proceso despierta en el docente; la última función es la base para diseñar proyectos de carácter personal y curricular. Asimismo, toda evaluación tiene principios, los cuales son mencionados por Montenegro (2003) de este modo: ...“la confiabilidad, la universalidad, la pertinencia, la transparencia y la concurrencia” (p. 26). Los principios evaluativos le dan solidez al proceso evaluativo y sin ellos la evaluación no tendría ni la misma eficiencia ni eficacia.

Ahora bien, en el Liceo “Rómulo Gallegos”, ubicado en la ciudad de Bogotá (Colombia), anualmente pone en práctica la Evaluación del Desempeño Docente; dicha evaluación tiene la particularidad de que la realizan los estudiantes de la institución, pero en ella, contradictoriamente, no tienen participación los docentes, ni las autoridades de la institución; por tanto, no se toman en cuenta los criterios lógicos y científicos del proceso de evaluación; además, hay que indicar que la tabulación de los resultados es utilizada para decidir si el docente continúa laborando en el colegio o no. De modo que son los alumnos quienes valoran la acción docente y de lo expresado las autoridades decidirán lo procedente en cuanto al destino laboral del docente.

Así el proceso evaluador, realizado por los alumnos, consiste en expresar, de forma escrita, lo que piensan los estudiantes acerca de los profesores de manera general. Ante dicha situación se presenta un clima de tensión debido

a que el criterio de evaluación descansa en manos de personas que se presupone no poseen una concepción globalizadora de las reglas, los criterios y los objetivos de la evaluación. Así, entonces, en conversaciones con profesores, quienes han sido sometidos al proceso evaluativo de su desempeño docente, por parte de los alumnos, manifiestan que los alumnos se dejan llevar por los sentimientos de agradecimiento, rechazo, remordimiento, venganza o influjo de otros pares, por señalar los más determinantes hacia el docente en términos de personalidad y hacen poco énfasis en el profesionalismo y calidad de la enseñanza de los docentes.

De lo expuesto, se puede afirmar que la evaluación del desempeño docente debe ser mucho más plural, más sistemática y pudiera decirse con carácter de científicidad en la que se tome en cuenta a diversos agentes del curriculum y se comience por el mismo docente, como autorregulador y autoevaluador de su propio actuar. Por supuesto, es necesario entender que también la comunidad, los padres y representantes, las autoridades del instituto, los pares docentes y organismos parainstitucionales, que tengan compromiso con las actividades docentes, deben participar constantemente en la valoración del desempeño del docente. Entre otros, se pueden mencionar: supervisores del CADEL y de la Secretaría de Educación.

Por tanto, la Evaluación del Desempeño Docente debe centrarse mucho más en la reflexión sobre los procedimientos, intenciones e interpretaciones de normas y de decisiones que sobre las omisiones; por ello, evaluar el desempeño de los docentes no es una tarea fácil y, lamentablemente, en la institución en referencia, es una labor que se ha dejado, sólo, en manos de los estudiantes, quienes no poseen el criterio científico, ni han sido formados en los fundamentos epistemológicos, científicos y lógicos, que se requiere para realizar esta labor, además, quizá no han tomado conciencia del valor trascendente que tiene ese proceso dentro del futuro laboral y profesional del docente.

Ahora bien, tomando en cuenta que la Evaluación del Desempeño

Docente, como parte del proceso educativo, contenido de modelos que se seguirán y con conocimiento que dicho proceso, no se lleva a cabo de la mejor manera en el Liceo Rómulo Gallegos, debido a que, como se ha observado y ha sido parte de la experiencia personal de la investigadora, la actividad de evaluación del desempeño docente, pareciera ser que es un proceso caracterizado por la poca sistematicidad, científicidad, rigurosidad y fundamentación establecida por las tendencias evaluativas en este aspecto, se ha planteado la siguiente investigación.

A tal efecto, para orientar el desarrollo investigativo se plantearon las siguientes interrogantes: ¿Cómo es el proceso de Evaluación del Desempeño Docente que se desarrolla en el Liceo "Rómulo Gallegos" de la ciudad de Bogotá D.C.? ¿Cuál es el proceso de Evaluación del Desempeño Docente que se lleva a cabo en el Liceo Rómulo Gallegos? ¿Cuál es el impacto que genera en los docentes la evaluación de su desempeño? ¿Cómo se podría activar un mejoramiento en la evaluación del desempeño docente, en el Liceo "Rómulo Gallegos" de la ciudad de Bogotá D.C.?

### **Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo general.**

Analizar el proceso de Evaluación del Desempeño Docente desarrollado en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C.

#### **Objetivos específicos.**

1. Describir el proceso de Evaluación del Desempeño Docente del Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C.
2. Determinar el impacto que genera en los docentes la evaluación de su desempeño.
3. Revisar algunas tendencias de evaluación que pudieran ser activadas

para el mejoramiento del proceso de evaluación del desempeño docente en el Liceo "Rómulo Gallegos" de la ciudad de Bogotá D.C

### **Justificación e importancia**

La educación en la sociedad tiene un papel protagónico; ella brinda oportunidades a las personas para desarrollarse de manera individual y colectiva. La responsabilidad de la educación, cuando es formal, reposa, en un gran porcentaje, en los docentes, quienes llevan a cabo la labor de enseñar y formar en las aulas de clase. El docente tiene un rol significativo; es vital que él tenga la oportunidad de conocer si está realizando bien su trabajo o si tiene que corregir algunos errores; en ello, la Evaluación del Desempeño Docente tiene una incidencia importante para que el docente pueda conocer su trabajo según la opinión de quienes le rodean; por ello, esta investigación es significativa, porque a través de ella se conocen las herramientas necesarias y se establecen criterios para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente y de esa manera evitar los errores que se cometen por desconocimiento de los diversos procesos.

Se busca conocer el proceso de evaluación que se realiza en el Liceo Rómulo Gallegos, determinar sus fortalezas y debilidades y a través de las diversas teorías corregir los errores de modo que el proceso mejore y sea efectivo. Así entonces, la investigación se justifica desde lo teórico, lo práctico, lo metodológico, lo axiológico y desde lo teleológico. Además, sobre la base de cuál es el beneficio que aporta a la investigadora, tanto personal, como profesional y el aporte al conocimiento científico en esta área de evaluación del desempeño docente.

Desde el punto de vista teórico, esta investigación generará reflexión y discusión sobre el conocimiento existente del área investigada, porque de alguna manera u otra, se apoyan las teorías de los distintos autores.

En cuanto al punto de vista práctico, la investigación pretende minimizar los errores que se cometen cuando se hace la Evaluación del Desempeño

Docentes de modo que la evaluación sea un proceso llevado de manera correcta y así se obtengan los resultados confiables y verídicos. Los docentes estarán beneficiados pues ellos podrán conocer los errores que cometen y corregirlos para hacer su trabajo con excelencia.

Con respecto a lo metodológico esta investigación dará aportes a futuras investigaciones, dejará un antecedente útil para otros investigadores, quienes pudieran dar continuidad a este trabajo o guiarse por éste para otro similar.

Desde el punto de vista axiológico, esta investigación da aportes útiles debido a que los encargados de llevar a cabo la evaluación se fundamentarán en valores propios del tema y el punto de vista empleado será el correcto; de la misma forma, el docente evaluado recibirá las sugerencias y el impacto que tendrá la evaluación en él será positivo.

En lo teleológico esta investigación tiene como propósito mejorar la práctica de la evaluación del desempeño docente a partir de la detección de los posibles errores cometidos en la evaluación del desempeño docente en el Liceo Rómulo Gallegos.

La investigación trae beneficios a la investigadora, debido a que se incrementa su conocimiento mediante la experiencia a lo largo del desarrollo del trabajo; le proporciona la oportunidad para dar aportes al sitio donde labora y, por ende, contribuye con el crecimiento personal y profesional, al profundizar en un tópico de tanta sensibilidad.

Finalmente, el trabajo contribuirá a la transformación de una realidad vivida en instituciones que evalúan el desempeño del docente de manera poco sistemática y científica, para asumirla como una actividad de transformación y de progreso en la labor académica de cada docente, que labora en la institución.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **Antecedentes**

Para el presente trabajo se consultaron trabajos relacionados con el tema, los cuales se ubican en el siguiente orden: internacionales, nacionales y locales; cada uno según su localización se han organizado de manera cronológica.

##### **Antecedentes internacionales.**

Murillo, González y Rizo (2006) hicieron un estudio llamado: "Evaluación del Desempeño y Carrera profesional Docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa." Su objetivo general fue: Conocer la estructura y funcionamiento de los sistemas de carrera docente y de evaluación del desempeño docente en los diferentes países de América y Europa. Se llevó a cabo un estudio comparado de la situación de la carrera y de la evaluación del desempeño docente en 50 países, se abarcó específicamente todos los países de América Latina, la casi totalidad de países de Europa y dos estados de los Estados Unidos de América. La investigación fue realizada en un contexto diverso debido a que se tomaron datos de las entidades encargadas de la Educación de los 50 países en estudio.

Se siguió un enfoque metodológico ortodoxo, se siguieron tres pasos: (a) descripción: para cada uno de los países analizados se elaboró una ficha que recoge la información esencial de los temas objeto de estudio. (b) yuxtaposición: se enfrentaron las fichas informativas de los países analizados con vistas a encontrar analogías y diferencias en los diferentes aspectos analizados (c) comparación: se realizó la comparación, se identificaron los

modelos y tendencias en cada uno de los elementos analizados. Se recogieron datos como informes de los distintos Ministerios de Educación de los 50 países en estudio (21 de América Latina y 29 de Europa).

El informe tiene un carácter básicamente descriptivo, no explicativo. Es decir, de cómo es la realidad y no de por qué es así. Este último elemento sería muy rico e interesante pero excesivamente complejo para un trabajo de estas características.

Se elaboró una ficha que recoge la información esencial de los temas objeto de estudio. Los datos que aparecen en la ficha son:

1. Organización de la función docente:

- Tipos de docentes (según la organización en cada país, normalmente grado educativo que atienden).
- Formación de cada tipo de docente.
- Dependencia administrativa de los docentes (Estado, Federación, Región, Municipio...).

2. Carrera docente:

- Ingreso a la función docente (requisitos, características).
- Promoción horizontal (modalidades, forma de acceso, cantidades).
- Promoción vertical (modalidades, requisitos).
- Retiro voluntario, anticipado, despido o jubilación (requisitos, modalidades).

3. Evaluación docente:

- Modalidades de evaluación.
- Objetivo/s (remuneración, sanción, mejora del desempeño, ascenso...).
- Evaluadores y participación de los docentes.
- Instrumentos o técnicas utilizadas.

Mientras que en algunos países se ha establecido de manera formal algún sistema de evaluación externa del profesorado de forma generalizada, en otros, sólo está presente la autoevaluación del docente que se desarrolla de una manera más informal. Se ha regulado una evaluación del desempeño docente de carácter externo en bastantes países europeos y en la mayoría

de los americanos, que incluye a Colombia. Los resultados de la evaluación del desempeño, son considerados en la promoción de escalafón para la carrera magisterial (promoción horizontal).

El presente informe está relacionado con el trabajo de grado Evaluación del Desempeño Docente Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia, en vista que realiza un estudio comparado entre diversos países en cuanto a Evaluación del Desempeño Docente se refiere y Colombia está incluida en ese estudio. Los dos temas de investigación guardan estrecha relación debido a que el tema principal es el mismo.

Wilhelm (2006) trabajo sobre el Impacto de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente sobre la Autoestima Profesional en Profesores Evaluados en la Comuna de Valdivia, Valdivia. El contexto de la investigación es: Valdivia: una ciudad ubicada al sur de Chile. El estudio fue aplicado a profesores de Educación General Básica de primer y segundo ciclo que se desempeñan en establecimientos municipales de dicha ciudad. Se planteó como objetivo general: Describir el impacto provocado por el proceso de Evaluación de desempeño profesional docente, como estrategias de perfeccionamiento de las prácticas pedagógicas, sobre la autoestima profesional de los docentes de Educación General Básica (EGB) evaluados en la Comuna de Valdivia.

En cuanto a la metodología empleada, ésta es una investigación cuasi-experimental de tipo exploratoria pues busca examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, lo que se comprobó al revisar la literatura, puesto que existen estudios similares en autoestima profesional pero aplicados en otros contextos, es decir, el impacto provocado por otros sucesos en la autoestima profesional, mas no el impacto provocado por los resultados de la evaluación docente.

La muestra estuvo constituida por el 50% del total de los profesores y profesoras a evaluar en la comuna de Valdivia, lo que equivale aproximadamente a 80 de 160 profesores o profesoras.

El instrumento utilizado fue el Test de Autoestima en Profesores, adaptado y validado por Arzola y Collarte (1988), está basado en el Tennessee Self-Concept Scale (TSCS) en su forma C, desarrollado inicialmente por Fitts (1971 y 1989), en la investigación se utilizó la versión de 1992 (Arzola y Collarte). La primera escala consistió de 90 aseveraciones descriptivas del Yo, las cuales se contestan en una escala Likert de cinco niveles que van desde completamente en desacuerdo (1) hasta completamente de acuerdo (5). De estos 90 reactivos, se incorporaron 10 de la Escala de Mentira del *Minnesota Multiphasic Personality Inventory* (MMPI) (Alfaro:2002), para constituir la subescala de Autocrítica.

En ambas escalas (TSCS y TAP), los 90 reactivos restantes están clasificados en dos dimensiones, una externa y otra interna. La dimensión o marco de referencia externo consta de cinco escalas:

- a) Yo Físico, que presenta la visión que el individuo tiene sobre su cuerpo, estado de salud, apariencia física, destrezas y sexualidad.
- b) Yo Moral-Ético, que describe el Yo desde un marco de referencia ético-moral, examinando la valoración moral, la relación con Dios, los sentimientos de ser "buena" o "mala" persona y la satisfacción con su religión o la carencia de ésta.
- c) Yo Personal, que refleja el sentido de autovalía del individuo, sentimiento de adecuación como persona y auto-evaluación de la personalidad separada del cuerpo o de las relaciones con otras personas.
- d) Yo Familiar, que refleja los sentimientos de adecuación del individuo, su valoración y su valía como miembro de una familia, también se refiere a la percepción del Yo individual en relación con su círculo inmediato y de otros significados asociados.
- e) Yo Social, que es otra categoría de cómo "Yo me percibo en relación a otros", pero define "otros" de forma más general, para reflejar el sentido de adecuación de la persona y su valía en la interacción social general con otras personas.

La dimensión o marco de referencia interno consta de tres escalas: Yo Soy (Identidad), Yo Siento (Satisfacción) y Yo Hago (Comportamiento). Partiendo de los tres tipos de aseveraciones antes citados, la escala conforma tres categorías horizontales. Al sumar las puntuaciones de cada una de ellas se obtiene la Puntuación Total, que representa un marco de referencia interno desde el cual se describe al individuo.

Para la validación del TAP, Arzola (1992) informó haber traducido, adaptado (semántica y culturalmente) y reducido el TSCS de 100 a 73 reactivos. Tales cambios fueron sometidos a una validación de contenido por medio del juicio de cinco especialistas con grado de magíster y doctorado en educación, que evaluaron los reactivos en español, indicando que constituían un conjunto representativo de la medida de constructo autoestima.

En su forma final, la Escala consta de 72 ítems organizados según las tres dimensiones internas ya mencionadas:

- Esto es lo que yo soy como educador (identidad).
- Esto es lo que yo siento de mí mismo como educador (satisfacción).
- Esto es lo que yo hago como educador (comportamiento).

Cada una de estas dimensiones posee 24 ítems, 12 positivos y 12 negativos, los cuales están redactados en función de cinco escenarios rutinarios del profesor:

- (a) profesor-alumnos, (b) profesor-pares, (c) profesor-autoridades, (e) profesor apoderados y, (f) vocación.

Este antecedente está relacionado con el trabajo de grado: Evaluación del Desempeño Docente Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia, porque uno de los objetivos del trabajo es: determinar el impacto que genera en los docentes la evaluación de su desempeño.

Chacón (2010) realizó un trabajo intitulado Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes. El contexto fue la institución educativa N° 0029, institución educativa N° 1254 y a la institución educativa "Edelmira del Pando" ubicadas en Vitarte, Perú.

Estas son instituciones donde se dicta clase a nivel de Bachillerato. El Objetivo del trabajo fue: Determinar la relación existente entre la evaluación del desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria en el área de Historia, Geografía y Economía, distrito de Ate Vitarte, UGEL 06.

En cuanto a la metodología, la investigación es de tipo descriptivo-correlacional, no experimental, porque estudia las características del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes del 4° grado de Educación Secundaria de la Institución Educativa N° 1254, Institución Educativa N° 0029 y la institución educativa “Edelmira del Pando” del distrito de Ate.

La investigación se centró en el enfoque cuantitativo-cualitativo, en un estudio de tipo prospectivo y transversal de recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único. El propósito de la investigación fue describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Para la investigación, de la totalidad de la población, se extrajo una muestra con las siguientes características: en el caso de los docentes, por ser una población pequeña se consideró el 100% de los elementos, y de los estudiantes, se tomó una muestra probabilística al 95% de seguridad estadística.

Para la ejecución del proyecto de investigación se utilizó dos tipos de instrumentos de recolección de datos: el cuestionario (encuestas) aplicado a los docentes y estudiantes para recoger información referente a las dimensiones de la variable desempeño docente y la prueba escrita aplicada a los estudiantes para recoger información referente a la variable rendimiento académico.

Se encontró relación significativa y directa entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes del 4° grado de Educación Secundaria, en el Área de Historia, Geografía y Economía en las instituciones educativas del distrito de Ate, UGEL N° 06, durante el

período escolar 2009.

La investigación está relacionada con el trabajo de grado: Evaluación del Desempeño Docente Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia, debido a que la población en estudio son profesores de Bachillerato y el tema de investigación es muy similar.

#### **Antecedentes nacionales.**

Osorio, Ríos y Sánchez (2007) se propusieron, a través de la investigación, realizar un diseño de un Manual para evaluación de docentes y supervisores de prácticas de la fundación universitaria del área andina y de otras instituciones de educación superior, en Pereira. La investigación se llevó a cabo en la Fundación Universitaria del área Andina de la ciudad de Pereira, Colombia. Se trata de Educación Superior. El objetivo general de este trabajo fue Diseñar un Manual para evaluación de docentes de la fundación universitaria del área andina y de otras instituciones de educación superior

En cuanto a la metodología se identificó el problema como consecuencia de un sistema de evaluación concreto con herramientas o instrumentos aplicables en cada institución de acuerdo a sus necesidades.

Se realizó el diseño del contenido del manual para la evaluación de docentes que recopilará la mayor información del tema a tratar en el que se incluyeron los diferentes aspectos.

El modelo propuesto como instrumento general contiene los siguientes elementos:

1. Aspectos personales. Tienen que ver con la personalidad del docente evaluado que comprende el modo de ser individual, el conjunto de los procesos y propiedades psíquicas de un hombre, manifestados en el actuar. La escala valorativa es la siguiente:

- ✓ Amable y respetuoso = 5
- ✓ Cordial y solidario = 4
- ✓ Indiferente = 3
- ✓ Despótico = 2

- ✓ Arrogante = 1
- 2. Presentación personal. Comprende la forma de vestir adecuada, sin pretender involucrarse en el gusto del profesor y el cuidado de su aspecto personal. Para evaluar este aspecto se requiere que el evaluador coloque sus criterios en torno a la presentación.
- 3. Actitudes y comportamiento. Reflejan el grado de compromiso que tiene frente a una situación determinada, el trabajo, la vida, la sociedad y la vida misma.
- 4. Idoneidad profesional. Refleja el grado de preparación académica del docente.

La investigación está relacionada con el trabajo de grado: Evaluación del Desempeño Docente Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia porque parten del hecho que no existe un manual para evaluar a los docentes y por ende de presentan deficiencias al igual que en el Liceo Rómulo Gallegos.

Duque, Palacio y Bedoya (2008) realizaron una Propuesta para la evaluación de docentes y directivos docentes del colegio Pablo Sexto del municipio de Dosquebradas Risaralda. La investigación se llevó a cabo en el colegio Pablo Sexto del municipio de Dosquebradas del Departamento de Risaralda. El objetivo general del trabajo fue presentar un modelo de evaluación docente que permita realizar el seguimiento del desempeño de los docentes vinculados a la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Comerciales de la Universidad Libre de Pereira.

El trabajo presentado fue de tipo descriptivo, puesto que pretende describir las características del proceso y al mismo tiempo medir las dimensiones de la variable para analizar las correlaciones que entre ellas existen; así pudo llegarse en primer lugar a un diagnóstico, que interpretado correctamente permite planear acciones concretas con miras a una efectiva evaluación del desempeño docente en la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Comerciales de la Universidad Libre de Pereira.

El estudio buscó relacionar entre sí las dimensiones de la variable, referidas

al desempeño de los docentes, para identificar cómo se afectan e inciden en el proceso de evaluación de los profesores de la Facultad.

Los sujetos de investigación fueron 1.000 estudiantes. Los informantes claves fueron 113 estudiantes. Jefes de las áreas de la Facultad de Ciencias Económicas, Contables y Comerciales de la Universidad de Pereira. 90 docentes. El instrumento aplicado a los estudiantes fue una encuesta compuesta por 45 preguntas que responden a las siguientes dimensiones: organización, responsabilidad, relación entre el estudiante y el profesor y evaluación del estudiante. La escala de medición es: deficiente, regular, bueno, muy bueno, excelente, con un puntaje de 1,2,3,4 y 5 respectivamente.

La investigación está relacionada con el trabajo de grado: Evaluación del Desempeño Docente Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia porque la institución Pablo Sexto, al igual que el Liceo Rómulo Gallegos son colegios atienden a población similar en edad, la diferencia es que el colegio Pablo Sexto es público y el Liceo Rómulo Gallegos es privado.

Guzmán, Hincapié y Prada (2008) evaluación de impacto de los(as) egresados(as) del programa de licenciatura en pedagogía infantil. La investigación se llevó a cabo en las distintas instituciones donde laboran los egresados en Licenciatura en Pedagogía infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira. El Objetivo del trabajo es evaluar el impacto de los(as) egresados(as) del Programa Licenciatura en Pedagogía infantil de la Universidad Tecnológica de Pereira; en el medio social y académico, mediante el análisis de las evaluaciones del desempeño docente de las instituciones donde laboran actualmente.

Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo el cual consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; además trabaja sobre realidades existentes en el momento de hacer la investigación, es pues un tipo de investigación que nos acerca a la interpretación de la naturaleza de las cosas, en este caso el impacto de los y las egresadas del programa de

Licenciatura en Pedagogía Infantil en el medio social y académico. A la presente investigación se le dio un tratamiento de datos cuantitativo y cualitativo. Los sujetos de investigación fueron: para una población de 177 egresados(as) se calculó una muestra de 49 personas, bajo los siguientes criterios: un margen de confiabilidad del 90%, con una frecuencia del 0.5% y un margen de error de un 10%.

En cuanto al instrumento, una de las estrategias utilizadas para esta investigación fue la encuesta tipo cuestionario; la cual es un conjunto de preguntas estandarizadas dirigidas a una muestra representativa de la población o instituciones con las que se llevó a cabo el trabajo; sirve para obtener información específica, mediante el uso de cuestionarios mixtos que se utilizan para obtener datos precisos de las personas encuestadas, en este caso se incluyen preguntas abiertas y preguntas cerradas.

Las conclusiones fueron: el índice de ingreso al mercado laboral de los egresados y egresadas del Programa de Licenciatura en Pedagogía Infantil ha sido significativo puesto que el 69% de ellos se encuentran vinculados actualmente al sector educativo de los cuales 9 docentes se encuentran nombrados, 1 contratado por el Episcopado en un colegio oficial y los 39 restantes poseen contrato a término indefinido. La investigación está relacionada con el trabajo de grado: Evaluación del Desempeño Docente Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia debido a que ellos realizan el análisis de las evaluaciones del desempeño docente de las instituciones donde laboran los egresados y así conocen el impacto en el medio social y académico donde están.

#### **Antecedentes locales.**

Bermúdez y Mendoza (2008) hicieron un estudio denominado la evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento. El *Montessori British School*, es un colegio privado ubicado en la ciudad de Bogotá, Colombia. En él se atienden a estudiantes desde Preescolar hasta grado Undécimo. El Objetivo General fue diseñar, construir y validar el

contenido de un instrumento que permita evaluar el desempeño docente en un colegio con metodología Montessori. En cuanto a la metodología se planteó como una investigación descriptiva, de naturaleza cuantitativa, cuyo propósito central es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Abarca un grupo o subgrupos de personas, objetos o indicadores.

Esta investigación contó con un diseño transversal, el cual implica la recolección de datos en un momento preciso, y su valoración correspondiente se realiza en un corte de tiempo único. Se realizó un estudio de validez de contenido de los ítems del instrumento diseñado, a través del método de jueces expertos y de confiabilidad y validez discriminante, mediante la aplicación del instrumento a los participantes, docentes del *Montessori British School*, para establecer el grado de confiabilidad a través del coeficiente alfa de *Cronbach*.

En cuanto a los Sujetos de investigación se trabajó con un grupo de 30 docentes del colegio *Montessori British School*, los cuales desarrollan su desempeño docente a través del método Montessori. Las edades de los participantes oscilan entre 24 y 46 años, con una edad promedio de 31 años, de ambos sexos, seis hombres (45%) y 24 mujeres (12%), de los cuales catorce están trabajando en el área de preescolar con niños entre los dos y cinco años, y 16 docentes trabajando en primaria con niños entre los seis y doce años de edad. Los años de experiencia como docente están entre dos y ocho años.

El instrumento diseñado tuvo como objetivo evaluar el desempeño del docente que trabaja bajo la metodología Montessori. Es un instrumento multidimensional, que abarca el ser, el saber, el saber hacer y el saber comprender del docente; estas variables se observan en relación con los doce criterios establecidos dentro del rol del profesor Montessori. Las variables del instrumento corresponden a algún tipo de competencia del docente, es decir, las variables del ser son competencias actitudinales, las

del saber corresponden a competencias cognitivas y las de saber hacer se refieren a las competencias procedimentales o instrumentales.

El instrumento está constituido por 75 ítems, con escala tipo Likert de cinco opciones: siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca. El instrumento puede ser utilizado por colegios o instituciones que trabajen bajo el método Montessori, y así evaluar el desempeño de los docentes (hombres y mujeres). La conclusión fue que el instrumento de evaluación del desempeño docente es una herramienta que puede integrarse dentro del proceso de heteroevaluación, donde se hace uso de los instrumentos que deben evaluar a cada docente en el aula, en la institución y en el entorno (Montenegro, 2003).

En el colegio *Montessori British School* se aplicó el instrumento durante la observación de clases, y en el desempeño en la institución y en el entorno. Se incluyeron los procesos de observación sistematizada y los registros de comportamientos realizados por los docentes dentro de su práctica pedagógica, y en la mente de los evaluadores, departamento de psicología del colegio, siempre se tuvo como objetivo principal la evaluación del desempeño docente. Esto quiere decir que es en esta etapa o fase que colegios con metodología Montessori pueden aplicar el instrumento diseñado y validado dentro del presente estudio.

La investigación está relacionada con el trabajo de grado: Evaluación del Desempeño Docente Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia debido a que el *Montessori British School* es un colegio privado al igual que el Liceo Rómulo Gallegos, atienden población con edades similares y ellos buscaron construir un instrumento para evaluar el desempeño docente, lo que se constituye en un aporte para la investigación debido a que el Liceo Rómulo Gallegos no tiene un sistema claro de evaluación del desempeño docente.

Hasta acá se ha presentado la información vinculada con los trabajos previos que se han realizado en relación con el tema que se propuso de investigación. De eso modo, se ha podido hacer una concreción de cómo se

ha venido indagando y se han sistematizado aportes que se vinculan con la intención investigativa propuesta.

### **Referentes Teóricos**

A continuación la definición de cada uno de los conceptos básicos e importantes en la Evaluación del Desempeño Docente.

#### **Educación**

La educación es un proceso importante en la sociedad ya que permite que esta evolucione en todos los sentidos. Según Flórez (1999):

Es el proceso mediante el cual las sociedades propician no sólo su reproducción cultural sino su desenvolvimiento armónico, la convivencia y el bienestar presente y futuro para todos sus miembros, en la medida en que los socializa, los integra a sus ideales, tradiciones y cosmovisión cultural; a su saber acumulado; a sus normas y pautas de convivencia y a sus expectativas y proyectos de desarrollo futuro... (p. 18)

La educación como proceso permite que la sociedad tenga una visión de su desenvolvimiento, mire hacia atrás, analice el presente y se proyecte hacia el futuro para de esa manera integrar todos sus ideales y llevarlos a cabo con un fin lógico y fortalecido.

Mediante la educación el ser humano desarrolla su potencial, sus capacidades y definitivamente crece, esto se constituye en una ventaja porque si el ser humano crece, las posibilidades de aporte a la sociedad serán mayores y se logrará un mejor desarrollo social. En este tenor, García (2013) expresa: "La educación es el proceso por el cual le son transmitidos al individuo los conocimientos, actitudes y valores que le permiten integrarse en la sociedad" (p. 1).

Por su parte, León (2007) sostiene:

La educación consiste en preparación y formación para inquirir y buscar con sabiduría e inteligencia, aumentar el saber, dar sagacidad al pensamiento, aprender de la experiencia, aprender de otros. Es el intento humano más importante entre los hombres para

transformarse y mantenerse unidos siendo parte uno del otro en la estructura de la cultura diferenciándose e identificándose a través de intercambios simbólicos y materiales.(p. 602)

En el mismo tenor, Lucio (1989) define la Educación como: ...“acto de criar, y por extensión, formación del espíritu, instrucción; que deriva a su vez del verbo “*ducare*” que significaba conducir o guiar” (p. 1). Según este autor, la Educación hace referencia a la instrucción del alma, conduce y guía.

### **Enseñanza**

Según Deval (citado por Triana 2012),“Enseñar hace referencia a las condiciones y acciones docentes externas al sujeto, dirigidas a provocar algún tipo de modificación en su sistema cognoscitivo o afectivo” (p.1). La enseñanza estimula la transformación cognoscitiva. El docente mediante sus estrategias hace que el estudiante cambie el concepto de hasta ahora aprendido y lo alimenta con lo ahora adquirido.

Gvirtz y Palamidessi (1998) sostienen: “La enseñanza genera un andamiaje para facilitar el aprendizaje de algo que el aprendiz puede hacer si se le brinda una ayuda” (p. 134).La enseñanza es la práctica de un conjunto de bases teóricas que le proporciona al estudiante su aprendizaje. La enseñanza no se da por sí sola sino necesita del trabajo docente.

Sacristán (citado por Cadavid y Calderón, 2004) aporta:

...como la práctica que los profesores diariamente llevan a cabo en sus aulas. Ella es más que una actividad, un instrumento para cumplir con fines y contenidos: es una práctica, un acontecer donde se transforman los contenidos a enseñar y aprender, en los componentes culturales y sociales del desarrollo del currículo y de todo el proceso educativo.(p. 150)

Como se puede observar el autor hace énfasis en que la enseñanza es una práctica diaria;se pueden incorporar variadas herramientas para cumplir con la labor educativa. Por ello, mediante la enseñanza se transforman, no solo los contenidos a aprender, sino incluso los actos propios de enseñar; por tanto, ella es influyente en todo el proceso educativo.

Córmack (2004) define la enseñanza como ...“conjunto de ayudas que el docente brinda al niño para que éste realice su proceso personal de construcción de conocimientos” (p. 158). Vale señalar que la enseñanza se asume como un proceso en el cual el docente interviene como ayudador para que el estudiante de manera independiente construya su conocimiento. Mucho es lo que se ha discurrecido sobre la enseñanza, pero, a los efectos de esta investigación, se asumió las varias definiciones ya expuestas, por considerar que tienen significación para cuando se afronte el proceso de evaluación del desempeño.

### **Evaluación**

La Evaluación hoy día es considerada parte del proceso educativo y no ajeno a este. Según Gimeno Sacristán y Pérez (1993):

Evaluar hace referencia a cualquier proceso por medio del que alguna o varias características de los alumnos, de un grupo de estudiantes, de un ambiente educativo, de objetivos educativos, de materiales, profesores, programas, etc., reciben la atención del que evalúa, se analizan y se valoran sus características y condiciones en función de unos criterios o puntos de referencia para emitir un juicio que se relevante para la educación. (p. 335)

Según Eisner (citado por Santos, 1995)

La Evaluación educativa es un proceso, que en parte, nos ayuda a determinar si lo que hacemos en las escuelas está contribuyendo a conseguir los fines valiosos o si es antitético a estos fines. Que hay diferentes versiones de lo valioso es indudablemente verdad. Es uno de los factores que hace a la educación más compleja que la medicina (p. 74).

La evaluación como proceso tiene una serie de pasos que deben cumplirse:(a) La evaluación debe hacer el enfoque de una realidad más que de expresar una opinión. (b) Se debe seleccionar la faceta que se ha de evaluar ya que el éxito y el fracaso escolar no son realidades o apreciaciones objetivas de competencias del estudiante, sino el resultado de cómo se entiende y cómo se aprecia el proceso y los resultados del aprendizaje.(c)

Se debe elaborar un juicio de evaluación para comparar una realidad apreciada con un ideal, norma o punto de referencia. La fase de elaboración de juicio permite un análisis de pasos más específicos y (d) la expresión del resultado de la evaluación.

Sacristán y Pérez (1993) mencionan que evaluar significa resaltar procesos post - activos de la enseñanza, lo que ocurre se reflexiona sobre lo que ya ha pasado en un tiempo y en unas actividades de enseñanza. Esa fase post - activa es la que le sigue a la realización de la enseñanza (procesos interactivos) que, a su vez han sido objeto de planificación previa (proceso preactivos).

Santos (1996) sostiene ...“la evaluación, como sistemática investigación del valor o mérito de algún objeto” (p. 22). La evaluación, entonces, obliga a preguntarse sobre qué es precisamente mérito o valor y en el mundo de la Educación resulta más complejo aún porque todo lo relativo a valor no resulta ser tan evidente.

La Evaluación también ha tenido evolución ya que la evaluación tradicional se enfocaba en la adquisición de conocimientos transmitidos, la evaluación conductista se centró en la adquisición del aprendizaje para continuar con el siguiente mientras que la cognitivo-constructivista toma en cuenta la argumentación y el debate. Hoy día la Evaluación no se considera la medición de resultados sino su función es emitir un juicio crítico en pro de la mejora.

### **Tipos de evaluación**

Según Santos (1998), existen varios tipos de evaluación, entre ellas están:

a) *Evaluación del alumnado*. Dentro de ella se integran:

La evaluación como medición. En función de esta perspectiva, ...“consiste fundamentalmente, en la comprobación de los resultados del aprendizaje en el ámbito de los conocimientos” (p. 18). La evaluación como medición tiene las siguientes características: (a) Se realiza mediante pruebas

estandarizadas, par todos iguales y bajo los mismos parámetros. (b) Se expresa mediante números y se cuantifica en resultados comparables.

Entre las funciones de la evaluación están: (a) Control. (b) Selección. (c) Comprobación. (d) Clasificación. (e) Acreditación. (f) Jerarquización. (g) Etiología.

La evaluación como comprensión. El mismo autor declara: ...“mediante el planteamiento esencial desde esta perspectiva se refiere a la comprensión que genera el proceso de análisis” (p. 22). Entre las funciones que caracterizan este tipo de evaluación están: (a) Diagnóstico, (b) Diálogo. (c) Comprensión. (d) Retroalimentación. (e) Aprendizaje.

b) *Evaluación de las escuelas.* En torno a este rubro hay que precisar lo siguiente:

La evaluación institucional “podría definirse como la medición de resultados mediante pruebas estandarizadas con el fin de establecer las clasificaciones consécutas” (p. 85). Cuando se realiza la evaluación de un centro, es necesario tener en cuenta sus características. Y, por tanto, según Santos (1998): “No se puede evaluar una institución sin tener en cuenta las prescripciones que recibe, la estructura que le conforma, la historia que la ha condicionado, el contexto organizativo que la configura y la dinámica peculiar que la caracteriza” (p. 87).

Ahora bien, debe indicarse que existen tres caminos hacia la evaluación de un centro. Ellos según el mismo Santos (1998), del cual se tomarán las referencias que siguen son: (a) Un sendero descendente ...“que proviene de la decisión de agentes externos (responsables políticos, inspecciones técnicas, instancias sociales” (p. 101). (b) Un sendero ascendente. El mismo autor señala “En el que todos evalúan el centro, de una manera informal. Los padres y madres valoran los resultados, la disciplina, la satisfacción de sus hijos en la escuela. Los profesores (...) los alumnos” (p.103). (c) Un sendero en espiral el autor mencionado señala ...“camino más deseable es el que combina la iniciativa interna del centro con la ayuda de evaluadores

externos” (p. 103).

c) *Evaluación del sistema*. En esta dimensión teórica se incorporan los siguientes aspectos:

Negociación de informes. Uno de los errores que se debe evitar es realizar la investigación y no devolver la información a los protagonistas debido a que se pierde una fuente importante de reflexión y cambio. Según el autor mencionado “La negociación ha de ser transparente, profunda y democrática. Al decir democrática, me refiero a la naturaleza realmente abierta y auténtica” (p.173). La negociación debe ser un proceso donde se incluyan a todos y que no se convierta en un tributo a las autoridades.

La metaevaluación. Según Santos (1998) “Consiste en analizar el proceso de evaluación” (p. 205). La metaevaluación es la encargada de estudiar el proceso de evaluación. Es la evaluación de la evaluación. Su fin es averiguar hasta qué punto la evaluación ha ampliado sus objetivos, hasta qué punto se han cumplido y si los instrumentos utilizados son los adecuados.

Según Scriven (1968):

Los evaluadores tienen la obligación profesional de que las evaluaciones propuestas o finalizadas estén sujetas a una evaluación competente, la metaevaluación. Su base racional es que la evaluación es un tema particularmente auto-referente, puesto que se aplica a todos los esfuerzos humanos serios y, en consecuencia, a la propia evaluación. (p. 9)

Los evaluadores tienen el deber de evaluar el proceso evaluativo para que la evaluación sea fidedigna.

### **Desempeño docente**

Montenegro (2003) define el desempeño docente como ...“el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función; esto es, el proceso de formación de los niños y jóvenes a su cargo” (p. 19). El desempeño docente está determinado por factores específicos, entre ellos: (1) los asociados al docente, (2) los asociados al estudiante y (3) los asociados al entorno. Entre los factores asociados al docente están su

condición de salud, su formación profesional, el grado de motivación y el compromiso con su labor.

El funcionamiento correcto de todos estos elementos contribuye al buen desempeño docente, puesto que si el estado de salud del profesor es bueno, su labor la desempeña mejor. Es importante que haya motivación en el profesor por lo que hace para que haya refuerzo del compromiso y de esa manera se logre desarrollar de manera individual y colectiva. La relación del docente con el estudiante también es importante, el docente debe tener la capacidad de relacionarse con sus estudiantes para que el trabajo sea más agradable y con entusiasmo.

Ahora, entre los factores relacionados con el estudiante están: las condiciones de salud, el nivel de preparación, el grado de motivación y el grado de compromiso. Todos estos factores dependen del contexto familiar en el que se desarrolla el estudiante. Es importante destacar que el trabajo de los anteriores docentes es importante ya que de ellos depende gran parte de la motivación del estudiante.

Por su parte, entre los factores relacionados con el contexto están: el entorno institucional y el entorno socio-cultural. En cuanto al entorno institucional los factores se pueden dividir en: (1) el ambiente que se divide en lo físico y lo humano. Se necesita una buena infraestructura y un buen ambiente humano donde haya afecto y armonía y (2) la estructura del proyecto educativo.

Según Chacón (2010) "El desempeño docente es la puesta en práctica de los conocimientos adquiridos dentro de la formación profesional" (p. 1). Las áreas generales de competencias del docente de la educación básica regular son: (a) dominio del conocimiento teórico y práctico acerca del aprendizaje y de la conducta humana. (b) demostración de actitudes que promuevan el aprendizaje y las relaciones humanas. (c) dominio de la materia a desarrollar. (d) conocimiento de los métodos, procedimientos y técnicas de enseñanza que faciliten el aprendizaje.

#### **Evaluación del desempeño docente**

Según Wilhelm (2006) "Se orienta al mejoramiento de las prácticas pedagógicas de los educadores, con el propósito de contribuir al aseguramiento de aprendizajes de calidad de los niños, niñas y jóvenes" (p. 11).

La evaluación contribuye al progreso de las prácticas docentes para que se garantice el aprendizaje de los estudiantes.

Valdés (2004) sostiene que

La evaluación del desempeño profesional del 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 sus capacidades pedagógicas, su emocionalidad, responsabilidad laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales con alumnos, padres, directivos, colegas y representantes de las instituciones de la comunidad. (p. 57)

Teniendo en cuenta al Profesor como elemento protagonista del proceso educativo, Flórez Ochoa (1999) ha manifestado que los profesores deben meditar acerca de su oficio, de la eficacia de la formación que se imparte, de los aspectos que deben enfatizar para lograr el mejor aprovechamiento de los conocimientos, de la vigencia del saber que se imparte, de la importancia de los exámenes y de la necesidad de que ellos sean evaluados.

Según Mejía, Nieto y Rojas (2003), La evaluación del desempeño docente es:

...un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza, aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes, previo un seguimiento permanente que permita obtener información válida, objetiva y fiable para determinar los avances alcanzados en relación con los logros propuestos con los estudiantes y el desarrollo de sus áreas de trabajo. (p. 10)

Mediante la evaluación del desempeño docente se pretende dar reflexiones a los docentes acerca del desempeño de sus labores y el resultado en sus estudiantes, éste cuenta con un seguimiento que permite valorar los logros de los estudiantes y el progreso de sus planes.

**Funciones de la evaluación del desempeño profesional docente**

Cuando un sistema educativo establece un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, se debe preguntar: "para qué evaluar". Se trata de un asunto delicado, por las siguientes razones: (a) por las inquietudes que despierta un proceso de este tipo. (b) por los efectos secundarios que puede provocar. (c) por problemas éticos.

Según Valdés(2004) existen las siguientes funciones de la evaluación:

Función de diagnóstico.La evaluación profesoral debe caracterizar el desempeño del maestro en un período determinado, debe constituirse en síntesis de sus principales aciertos y desaciertos, de modo que le sirva al director, al jefe de área y a él mismo, de guía para la derivación de acciones de capacitación y superación que coadyuven a la erradicación de sus imperfecciones.

Función instructiva.El proceso de evaluación en sí mismo, debe producir una síntesis de los indicadores del desempeño del maestro. Por lo tanto, los actores involucrados en dicho proceso, se instruyen, aprenden del mismo, incorporan una nueva experiencia de aprendizaje laboral.

Función educativa.Existe una importante relación entre los resultados de la evaluación profesoral y las motivaciones y actitudes de los docentes hacia el trabajo. A partir de que el maestro conoce con precisión cómo es percibido su trabajo por maestros, padres, alumnos y directivos del centro escolar, puede trazarse una estrategia para erradicar las insuficiencias a él señaladas.

Función desarrolladora.Esta función se cumple principalmente cuando como resultado del proceso evaluativo se incrementa la madurez del evaluado y consecuentemente la relación intersíquica pasa a ser intrapsíquica; es decir, el docente se torna capaz de autoevaluar crítica y permanentemente su desempeño, no teme a sus errores, sino que aprende de ellos y conduce entonces de manera más consciente su trabajo, sabe y comprende mucho mejor todo lo que no sabe y necesita conocer; y se desata, a partir de sus insatisfacciones consigo mismo, una incontenible necesidad de

autoperfeccionamiento.

El carácter desarrollador de la evaluación del maestro se cumple también cuando la misma contiene juicios sobre lo que debe lograr el docente para perfeccionar su trabajo futuro, sus características personales y para mejorar sus resultados. El carácter desarrollador de la evaluación, por sí solo, justifica su necesidad.

Mediante la Evaluación del Desempeño Docente los profesores diagnostican su labor, se instruyen, mejora su trabajo y se desarrolla para perfeccionar su trabajo a corto, mediano y largo plazo. La Evaluación le permite al maestro encontrarse a sí mismo y renovarse a partir de sus resultados.

### **Propósitos de la Evaluación del Desempeño Docente**

Según Pilonieta existen cinco modelos de Evaluación del Desempeño Docente:

- (a) La evaluación del desempeño docente como parte de la evaluación del centro escolar, con énfasis en la autoevaluación, (b) La evaluación del desempeño docente para casos especiales, tales como la concesión de licencias, (c) La evaluación del desempeño docente como insumo para el desarrollo profesional, pero sin ninguna repercusión para la vida profesional del docente, (d) La evaluación como base para un incremento salarial, (e) La evaluación para la promoción en el escalafón docente. (p. 29)

Observación de desempeños. Cuando se habla del desempeño humano, se refiere concretamente a los que las personas hacen y la forma como proceden en determinados momentos.

¿Cuáles son los requerimientos necesarios para realizar un buen proceso de observación docente? ¿Qué es lo que debe ser observado? ¿Cómo debe ser observado? ¿Qué técnicas de registro deben utilizarse? ¿Quién observar? Son preguntas muy importantes a la hora de observar a un docente haciendo su trabajo.

Si se empieza por la pregunta ¿Qué es lo que debe observarse? Pilonieta (2006) afirma...“es necesario saber que la observación tiene como finalidad

la información sobre un fenómeno específico” (p. 73). Para que tal fenómeno pueda ser manejado, primero debe definirse en términos operacionales, es decir en condiciones en las cuales pueda ser observado. En cuanto a la pregunta ¿Qué debe ser observado?, se puede observar aquello que se hace, un comportamiento definido o el producto de lo que se hace.

Toda observación debe ser realizada en condiciones específicamente establecidas, las cuales actúan a modo de regla que establecen en forma precisa la naturaleza de la situación en que se realizará la observación.

Pilonieta (2006) dice ...“lo que se observa son acciones, actitudes, palabras y se verifican productos elaborados” (p. 79). Se debe saber qué se va a evaluar en el docente porque de lo contrario se cae en una mezcla de cosas que no llevarán a nada. Cuando se habla de observación, no se hace mención del acto de la sensación de ver. El acto de observar necesita un marco un poco más profundo como es la percepción, requiere un marco de comparaciones.

Quando se hace observación de desempeño con fines evaluativos, se hace sobre lo que el docente hace en concreto, se escogen los comportamientos que presenta el docente en una determinada competencia por medio de técnicas válidas. Se necesita tener los enfoques identificados y delimitados. No puede haber evaluación de competencias sin este requisito.

Pilonieta (2006) dice que otra forma de enfocar la confiabilidad ...“hace referencia al grado de acuerdo entre las medidas de varios observadores respecto de un fenómeno específico” (p. 82). Hay distintas maneras de para reunir información, de la misma forma existen procedimientos para determinar la confiabilidad.

Santos (1996) sostiene que cuando se pone en marcha la evaluación del profesorado, se deben conseguir algunos propósitos, entre ellos:

- (a) Ayudar a los profesores a identificar vías que realcen sus destrezas profesionales.
- (b) Ayudar a la planificación del perfeccionamiento y el desarrollo profesional de los profesores, individual y colectivamente.
- (c) Ayudar a cada profesor, a los

directivos y a los gobernantes a ver dónde se puede intervenir con una nueva o modificada iniciativa. (d) Identificar el potencial de los profesores para el desarrollo profesional con la intención de ayudarles, cuando fuera posible, con el entrenamiento en la práctica. (e) Proporcionar ayuda a los profesores con dificultades en su tarea a través de la orientación académica y del ejercicio pertinente. (f) Informar a los responsables para que tengan referencias de los profesores. (p. 49)

La evaluación del desempeño de los docentes contribuye al crecimiento profesional de este debido a que le permite reconocer sus debilidades y fortalezas y a la vez favorece a quienes evalúan porque les proporciona las herramientas para tener las referencias de los profesores y entre todos corregir los posibles errores y así mejorar la calidad de la educación.

### **Criterios para evaluar el desempeño docente**

Según

Mutis

(2010), los criterios que se escojan para evaluar el desempeño, tendrán cierto impacto sobre lo que los docentes hagan; por tanto, entre muchos otros se pueden tener en cuenta:

a)

Los resultados de las tareas: Si lo que cuenta es el fin, en lugar de los medios, se debe evaluar los resultados de las tareas del empleado.

b)

Comportamiento: En la mayoría de los casos, es difícil identificar resultados específicos que podrían ser atribuidos directamente a las acciones de un empleado, pero aun así se evalúa el comportamiento sobre la base del desempeño, incluyendo el rapidez en que realiza sus labores, el estilo de liderazgo y comportamientos pertinentes a su labor, entre otras.

c)

Características: El conjunto más débil de criterio, el cual no obstante es ampliamente utilizado por los organizadores, es el de las características individuales. Algunos los tienen que son más débiles que los resultados de las tareas o los comportamientos, d

ebido a que están más alejados del desempeño real del trabajo mismo. Características como tener una buena actitud poseer una rica experiencia, podrían estar o no esta raltamente correlacionadas con los resultados positivos de la tarea; pero aun así, las organizaciones utilizandichascaracterísticas comocriterios para evaluar el nivel de desempeño.

### **La Evaluación del Desempeño: Una visión evaluativa desde el cliente**

Hay que partir, en primer término, por señalar que la evaluación, en sus nuevas tendencias, apunta a la valoración de quienes actúan como funcionarios o responsables de una actividad específica. Ello se ha asumido como una evaluación del cliente. Sobre esa base, y, en segundo término, se indica, de acuerdo con Jurán (1990), que: "Se considera cliente a cualquier persona que recibe el producto o proceso o es afectado por él". (p. 16)

#### **Modelo de evaluación centrada en el cliente**

Cómo ya se indicó, se va a focalizar la atención en la evaluación del desempeño docente por parte de los alumnos, desde la perspectiva de clientes, pues se trata de una institución educativa privada, en la que la permanencia de los docentes, depende en gran medida, de la opinión de carácter evaluativo que realizan los alumnos.

Al respecto, en lo referido a la evaluación centrada en el cliente, García (2013) señala:

La evaluación centrada en el cliente o respondiente busca ofrecer un servicio útil y valioso a personas específicas, su característica fundamental es la sensibilidad hacia los temas esenciales, especialmente los que ayuden a los colectivos en su entorno inmediato. Por ello resalta que las evaluaciones no serán útiles si los evaluadores no conocen suficientemente tanto el lenguaje como los intereses de las personas implicadas y si los informes de evaluación no se ajustan a ese lenguaje. (p. 1)

Ahora bien, derivado de lo expuesto, es muy importante que quienes realizan la evaluación, desde la mirada clientelar, tengan pleno conocimiento y contacto de las actividades que realizan las personas que son sometidas a este tipo de evaluación. Así entonces, cabe preguntar: ¿Por qué evaluación centrada en el cliente? Esto se debe a que, potencialmente, contempla al evaluador al servicio de una amplia gama de clientes, que incluye profesores, administradores, elaboradores de currículos, contribuyentes, legisladores, patrocinadores financieros y el público en general.

A partir de esta consideración, Cronbach (en Escudero, 2003), en principio, refiere:

La evaluación consiste fundamentalmente en la búsqueda de información y en su comunicación a quienes han de tomar decisiones sobre lo evaluado. Esta información ha de ser clara, oportuna, exacta, válida y amplia. Quienes tienen poder de decisión, son quienes formularán juicios a partir de dicha información. (p. 1)

En correspondencia con lo expuesto, el mismo autor Cronbach (en Escudero, 2003) propone las siguientes sugerencias, entre otras, que son valoradas como más importantes:

a) Asociar el concepto de evaluación a la toma de decisiones.

Distingue el autor tres tipos de decisiones educativas a las cuales la evaluación sirve:

a.1.) Sobre el perfeccionamiento del programa y de la instrucción.

a.2.) Sobre los alumnos (necesidades y méritos finales).

a.3.) Acerca de la regulación administrativa sobre la calidad del sistema, profesores, organización, entre otros aspectos

b) La evaluación que se usa para mejorar un programa, mientras se está aplicando, contribuye más al desarrollo de la educación que la evaluación usada para estimar el valor del producto de un programa ya concluido.

c) Poner en cuestión la necesidad de que los estudios evaluativos sean de tipo comparativo.

Es pues, una orientación importante para comprender que la evaluación más allá de ser una actividad muy básica o sencilla, reviste complejidad y, por tanto, debe revisar toda su argumentación y su realización, como un acto de carácter riguroso, sistemático, en cierta forma científico, sin dejar de ser humana y flexible, siempre orientada a producir cambios significativos en la actuación docente.

### **Bases legales del Desempeño Docente**

El Decreto 3782 (02 de octubre de 2007), mediante 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 sostiene que La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es: la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión. Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.

El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes tiene por objeto verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los educadores en el desempeño de sus funciones, como factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación. Este proceso debe proporcionar información objetiva, válida y confiable sobre el desempeño laboral de los evaluados, para brindarles retroalimentación y estimular en ellos una disposición positiva hacia el mejoramiento continuo. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.

La evaluación anual de desempeño laboral se sujetará a los principios de

objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia La evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al docente o directivo docente que haya superado el período de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igualo superiora tres (3) meses.

El rector o el director rural, según el caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige. Cada rector o director rural será evaluado por su superior jerárquico, definido de acuerdo con la estructura organizacional adoptada por cada entidad territorial certificada. Para realizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y coordinadores el evaluador contará con el apoyo de los coordinadores del establecimiento educativo. Para la evaluación de los rectores o directores rurales, el evaluador contará con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva secretaría de educación.

La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la ley y en el presente decreto, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Ministerio de Educación Nacional, de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, de los evaluadores y de los evaluados.

Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las funcionales representan el 70% de la evaluación y las comportamentales el 30%.

La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías:

a. Sobresaliente:

b. Satisfactorio:

c. No Satisfactorio:

entre 90 Y 100 puntos

entre 60 y 89 puntos

entre 1 y 59 puntos

Concluye así la presentación de este capítulo que incluye los antecedentes y los aspectos teóricos que se consideran como parte de la descripción y del modo de dar consistencia a la investigación que se ha desarrollado.

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **Naturaleza de la investigación**

La presente investigación está enmarcada dentro del enfoque cualitativo, porque implica, una metodología flexible, adaptada al estudio social, que permite generar gran cantidad de información descriptiva que, además, facilita la posibilidad de analizar el proceso evaluativo docente desarrollado en el Liceo Rómulo Gallegos.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2003) sostienen que el enfoque cualitativo ...“utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (p.8). En tal sentido, el diseño de investigación cualitativo presenta los siguientes rasgos: (a) es holístico, se mira con una visión amplia y se comienza una búsqueda de comprender lo complejo. (b) hace referencia a lo personal cada a cara e inmediato. (c) exige tanto tiempo para el análisis como para la estancia en el campo. (d) supone que el investigador desarrolle un modelo de lo que ocurre en el escenario social. (e) el investigador se constituye en instrumento con la habilidad suficiente para agudizar su capacidad de observación y entrevista personal.

#### **Nivel de investigación**

La investigación tuvo un carácter descriptivo, en opinión de Hernández, Fernández y Baptista (2003) consiste en ...“medir, evaluar, recolectar datos sobre diversos aspectos para describir lo que se investiga “(p. 118). Es decir, permiten describir la información recolectada para luego analizar e interpretar sistemáticamente. Por otra parte, Dankhe, (citado por Hernández, Fernández y Baptista, 2003) sostiene que ...“los estudios descriptivos buscan

especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (p. 117).

### **Modalidad de la investigación**

Igualmente, estuvo enmarcada en una investigación de campo que Tamayo y Tamayo (1998) define: “Los datos e intereses se recogen directamente de la realidad, en este sentido se le conoce como primario, su importancia radica porque permite cerciorarse de las verdaderas condiciones en que sean obtenidos los datos” (p. 110). Por otra parte, Balboa (2008) afirma que ...“el investigador recoge la información directa de la realidad, referida en fuentes primarias, a través de la aplicación de técnicas de recolección de datos” (p.15). El principal propósito fue la obtención de información inmediata de los sujetos objeto de estudio, logrando resultados que lleven a un análisis sistemático del problema y la descripción de los factores que inciden en los procesos evaluativos desarrollados.

### **Descripción del escenario**

En la investigación, el escenario del estudio se realizó de forma natural, ya que cada uno de los sujetos se encontraba en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá.

El Liceo Rómulo Gallegos cuenta con 13 aulas de clase, 1 biblioteca, 1 laboratorio de Química, una sala de sistemas, 5 baños, 1 oficina de Secretaría y 1 oficina de Rectoría. En relación con las características físicas y de estructura del liceo; destaca lo agradable de las aulas, las cuales están en excelente estado y siempre se encuentran en perfecto estado de limpieza, todas cuentan con amplias ventanas, corre abundante brisa, se trabaja con pupitres y tiene excelente iluminación.

En relación con la disposición, decoración y ambientación de las aulas, se puede decir que éstas están en excelente estado y se crea el ambiente propicio para realizar el proceso de enseñanza – aprendizaje.

### **Sujetos de investigación**

Las personas que facilitaron la información necesaria para conocer los procesos evaluativos de evaluación docente en el nivel de Educación Básica media del Liceo Rómulo Gallegos estuvo conformada por: 5 profesores de la institución (71%) y el 60% de la población estudiantil de Bachillerato, es decir 90 estudiantes.

### **Técnicas e instrumentos para la recolección de datos**

La investigación se apoyó en una entrevista semi-estructurada, a través de la cual los docentes aportaron su opinión de manera libre y natural; las interrogantes fueron descritas con respuesta abierta conservando. Otro instrumento fue un cuestionario dirigido a los estudiantes, éste contentivo de 20 preguntas con respuesta dicotómica (sí, no).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la entrevista es ...“una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado)...” (p. 418).

### **Validez y confiabilidad**

La validez del instrumento fue a juicio de experto, dicha validez fue realizada por 5 docentes de distintas universidades y liceos de la ciudad de San Cristóbal, estado Táchira.

## CAPÍTULO IV

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Una vez concluidas las etapas de colección y procesamiento de datos se presenta, ahora, una de las más importantes fases de una investigación: el análisis de la información y la correspondiente interpretación. En función de ello, la investigadora, puede elegir entre dos vías: el análisis cualitativo y el análisis cuantitativo. Para este informe se eligió el análisis cualitativo, que es definido por Strauss y Corbin (1990) como:

Cualquier tipo de investigación que produce resultados a los que no se ha llegado por procedimientos estadísticos u otro tipo de cuantificación. Puede referirse a investigaciones acerca de la vida de las personas, historias, comportamientos, y también al funcionamiento organizativo, movimientos sociales o relaciones e interacciones. (p. 17)

Ahora, para hablar acerca del proceso de interpretación es necesario aclarar que en la recolección de la información se utilizó la entrevista y la encuesta como técnicas y el guión de entrevista y el cuestionario como sendos instrumentos. Según Rodríguez (2007), "La investigación cualitativa cuenta con varias técnicas para la obtención de datos, como son: ..."la entrevista (...) los cuestionarios" (p. 1).

La investigación desarrollada toma como base la investigación cualitativa. Así que, luego de obtenida la información, mediante el guión de entrevista, se transcribió la misma tal cual y como las personas entrevistadas se expresaron; no se hizo edición de los relatos. Posterior a ello, se procedió a realizar la reducción de la información obtenida, que según Rodríguez et al (1999) es ..."la simplificación, el resumen, la selección de la información para hacerla abarcable y manejable" (p. 204). Entre las formas de reducción de información o datos cualitativos, según fuere la designación que se le

otorgue, está la categorización y la correspondiente codificación.

La codificación según Rodríguez et al (1999) es ...“la operación concreta por la que se asigna a cada unidad un indicativo (código) propio de la categoría en la que la consideramos incluida” (p. 208). La codificación es importante debido a que ella reduce los datos; de esa manera, el agrupamiento de los datos se facilita. Los códigos se forman a partir de unidades o mediante la abreviación de palabras con las que se ha etiquetado las categorías.

En este tenor, y luego de realizadas las entrevistas, éstas se analizaron y posteriormente se codificaron los nombres y apellidos de las personas entrevistadas, las cuales fueron en total: 5. Los códigos son los siguientes: **MHE1, DOE1, YPE1, ORE1, AEE1**. Se plantearon códigos para respetar la identidad de los informantes; en tal sentido, se ha tomado la inicial del nombre y la inicial del apellido. Dichos códigos se incluyen al final de cada relato muestra.

Cada código habrá de leerse de la siguiente manera, a modo de ejemplo: **MHE1**, la letra **M** corresponde al nombre del informante; **H** representa el apellido del informante. Por su parte, **E** da cuenta de la Entrevista realizada. Y el dígito, en este caso, el número **1**, se vincula con el número de la entrevista que fuese hecha a cada informante. En los sucesivos códigos se tendrá en cuenta esta orientación, para leer e interpretar cada uno de los 5 informantes que participaron en la investigación, del segmento de los docentes. Se hizo también un proceso de reafirmación de la información mediante la repregunta, en él participaron dos de los profesores entrevistados. Dicho proceso se refleja mediante la codificación seguido de la letra **E** y el número **2**.

Rodríguez et al (1999), en lo que concierne a las categorías, señalan: ...“se encuentra la posibilidad de utilizar nombres estrechamente relacionados con el concepto o los conceptos que representan, a fin de recuperar más rápidamente el significado de cada unidad de información” (p. 208).

Así pues, se optó por la categorización como modo de análisis para realizar la disquisición y la correspondiente interpretación. En ese sentido, se extrajeron palabras clave, que, a juicio de la autora de la investigación, se encontraban en los relatos; por tanto, esas palabras clave son emergentes; luego, se hizo un proceso de reducción de la cantidad de palabras clave, mediante palabras incluyentes que se constituyeron, por elaboración intelectual de la autora de la investigación, en las categorías. Las categorías, entonces, emergen de la información recolectada, a partir del análisis respectivo y no son preconcebidas o elaboradas previamente.

Según Rodríguez et al (1996):

La categorización y la codificación son, por tanto, actividades que giran en torno a una operación fundamental: la decisión sobre la asociación de cada unidad a una determinada categoría. Una categoría queda definida por un constructo mental al que el contenido de cada unidad puede ser comparado, de modo que pueda determinarse su pertenencia o no a esa categoría. (p. 208)

El enunciado que sigue a la categoría es una información de cómo deberá entenderse dicha construcción; es pues, una especie de definición, que para esta investigación es una elaboración propia de la investigadora. Asimismo, se informa que los relatos fueron transcritos tal cual como se expresaron los entrevistados; como ya se expresó antes, no se realizó edición alguna de dichos relatos.

Como parte del proceso de análisis e interpretación, se incorpora la información que fue recabada con los estudiantes del colegio, a quienes se les aplicó un cuestionario, que contenía 14 preguntas, con respuestas dicotómicas, cuyas opciones eran: Sí o No. La cantidad de estudiantes encuestados fue 90. Sus informaciones se incluyen, por decisión de la investigadora, en cada una de las categorías, según la pertinencia y adscripción dada por quien realiza la autora de la investigación. Es oportuno hacer la aclaración con respecto a que, en algunas categorías, no aparecerán respuestas de los alumnos. Esto se debe a que las respuestas a

las preguntas formuladas no se corresponden con el sentido y razón de dicha categoría.

Por tanto, para una comprensión de todo el proceso analítico e interpretativo se indica lo siguiente: Se presenta la pregunta formulada a los docentes y dentro de ella, van a aparecer las categorías que han emergido en el proceso reductivo de información; igualmente, se incluye la pregunta que fue formulada a los alumnos, con su correspondiente respuesta, que guarde relación con la categoría emergente. Ello se hace mediante la presentación de frecuencias y porcentajes con respecto a las respuestas dadas a cada opción solicitada.

A partir de esta actividad, se procedió a hacer la interpretación, en la que se incluye el contraste que proporcionan los relatos muestra y las respuestas de los alumnos, bajo la consideración de los porcentajes.

A continuación las preguntas desarrolladas en la entrevista y los relatos muestra incorporados.

#### **Pregunta 1:**

*¿Por qué cree usted necesaria la Evaluación del Desempeño Docente?*

En esta pregunta se encontrarán las siguientes categorías que emergieron del proceso de sistematización de la información proporcionada: mejoramiento de la enseñanza y fortalecimiento de las habilidades.

A continuación el proceso de análisis e interpretación de las categorías.

**Categoría: *Mejoramiento de la Enseñanza:*** Debe ser concebida como la actividad que procura el progreso cualitativo del acto pedagógico, a los fines de alcanzar de manera eficiente y en forma coherente los objetivos educativos.

Seguidamente algunos relatos muestra:

“Todo proceso ya sea empresarial y educativo tiene que tender al mejoramiento de las condiciones y eso llevará a la mejoría y a una

mejor educación”. (MHE1)

“Porque es que hay que evaluar a cada uno de los docentes en sus métodos”. (DOE1)

“Es necesario evaluar el quehacer de los docentes, conocer sus falencias y fortalezas para determinar lo que se debe mejorar”

(AEE2)

Pregunta hecha a los estudiantes: Al evaluar el desempeño de los docentes de manera periódica, ¿hay posibilidad de mejorar la calidad de la educación?

Sí		No	
F	%	F	%
88	98	2	2

#### Interpretación:

Se evidencia que los actos evaluativos y los progresos académicos desarrollados tienen impacto en el mejoramiento de la enseñanza. Por tanto, toda institución, entendida como una empresa, debe llevar a cabo procesos que orienten el proceso de evaluación y conduzca a mejorar sus labores; en el caso de las empresas dedicadas al servicio educativo, éstas no están exentas de los errores y, por tal motivo, deben mejorar sus procedimientos para que de esa forma haya progreso en la educación.

Al respecto, Elmore (2003) afirma: “El mejoramiento se refiere a “movilización del conocimiento”, es decir, destrezas, motivaciones, recursos y capacidades en las escuelas y en los sistemas escolares para incrementar el aprendizaje de los alumnos” (p. 17). Así las cosas, la Evaluación del desempeño docente permite evaluar el quehacer diario; así como mirar las fortalezas, las potencialidades, las debilidades, entre otros aspectos. Entonces, es un deber de la institución evaluar a sus docentes para saber qué aspectos se deben mejorar. El 98% de los estudiantes encuestados piensa que al evaluar el desempeño de los docentes de manera periódica, hay posibilidad de mejorar la calidad de la educación.

Al tomar en cuenta la opinión de los docentes entrevistados y los estudiantes encuestados se puede llegar a la conclusión de que la Evaluación del Desempeño Docente lleva a mejorar la calidad de la Educación.

Al respecto, Fernández (2007) expresa:

Las dinámicas globalizadoras han puesto a la formación profesional y en su ejercicio es preciso avanzar a una forma de perfeccionamiento, basado en la reflexión sobre la práctica que involucre a las teorías implícitas de los profesores, sus visiones locales, sus experiencias, con la teoría académica educativa propia de las instituciones formadoras y la necesidad de su ejercicio docente de manera situada. (p. 4)

Como se visualiza, en opinión de los autores, los estudiantes y profesores entrevistados apoyan que la escuela debe mejorar y, definitivamente, una de las vías para lograrlo es la Evaluación del Desempeño Docente. Todos coinciden en que la única vía para tener acceso y sobre todo para comprender las deficiencias en el desarrollo del acto pedagógico y, luego afrontar el proceso de corrección es la Evaluación del Desempeño Docente.

**Categoría: Fortalecimiento de las habilidades.** Concebida como la fortificación de las destrezas para el desarrollo de su actividad docente, que redundará, favorablemente, en la calidad de su acto pedagógico.

A continuación un relato de muestra:

“También en ese sentido fortalecer las habilidades y las aptitudes que el docente tenga a la hora de abordar (*sic*) su clase, entonces es necesaria la evaluación en ese sentido”. (AEE1)

“El fortalecimiento de las habilidades es importante porque eso hace que el docente se reinvente todos los días, es decir que el docente vaya evolucionando” (DOE2)

“A través de esa evaluación del desempeño se van encontrando puntos fuertes que pueden ir mejorando y las debilidades, además le va dando a uno ese manejo de la práctica docente para poder ir innovando”. (MHE2)

**Interpretación:**

Es necesario fortalecer las habilidades del docente en su quehacer diario, no

solo los errores salen a flote, también se reflejan las destrezas del profesor y mediante la Evaluación éstas pueden fortificarse.

Según Chacón (2010), la Evaluación del Desempeño Docente ...“permite reflexionar y revisar los procesos de aprendizaje y de enseñanza con el fin de optimizarlos” (p. 2).

Como quiera que se está viviendo en un mundo competitivo en el que cada día se exige más a las personas que estén preparadas para asumir nuevos retos y así permanecer activas en el sistema. La Evaluación del Desempeño Docente permite mejorar los procesos, conocer los errores y fortalecer las habilidades.

## **Pregunta 2.**

*¿Cómo se lleva a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en Colombia?*

En esta pregunta se encontrarán las siguientes categorías que surgieron del proceso de sistematización de la información proporcionada: desconocimiento del proceso evaluativo y cumplimiento de requisito.

**Categoría: Desconocimiento del proceso evaluativo.** El docente ignora el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en Colombia.

Seguidamente unos relatos muestra:

“De eso no tengo conocimiento de cómo se lleva a cabo la Evaluación del Desempeño Docente”. (DOE1)

“Realmente no sé”. (YPE1)

No, es una de las falencias que tiene la institución como tal porque uno debería conocer en su totalidad la evaluación.

(MHE2)

## **Interpretación:**

En lo expuesto se evidencia, de manera abierta y en forma contundente, el desconocimiento sobre el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en Colombia, y ello es debido a que no han investigado los procedimientos que deben seguirse y que han sido dictados por el Ministerio de Educación Nacional. Es importante destacar que la Evaluación del Desempeño Docente

tiene unos principios, que han de valorarse; entre ellos está la participación. Al respecto, Nieto et al (2003) menciona: “El evaluado se involucra (sic) activamente en la planeación y formulación de los objetivos del plan de desarrollo profesional”. (p. 12).

Ahora, para que haya aprendizaje y perfeccionamiento como docente, es necesario que él conozca el proceso de evaluación de su desempeño, se integre en la planeación y formulación de sus objetivos. No puede haber una evaluación eficaz si el docente desconoce el proceso de su evaluación, el fin de la evaluación se pierde.

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos, en principio, no están vinculados, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

**Categoría: Cumplimiento de requisito.** Las instituciones en Colombia realizan la Evaluación del Desempeño Docente en obediencia a una norma. A continuación un relato muestra.

“Bueno, el Ministerio de Educación Nacional, digamos, que toma como norma para todos los colegios el que se haga una evaluación institucional, donde está incluida una evaluación de docentes”. (AEE1)

“Es algo que lo hacen más que todo por cumplir con el requisito porque no hay un formato como tal de lo que se debe diligenciar y no hay una preparación previa de los muchachos para que ello diligencien el formato que se les entrega”. (DOE2)

“Se hace para cumplir con una norma frente al Ministerio de Educación y la Secretaría de Educación para que dentro de los archivos aparezca una carpeta o un archivo específico de evaluación docente año tras año pero que sirva como punto de partida para una mejora institucional está lejos todavía”. (MHE2)

Según el Decreto 3783: “La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión” (p. 1).

### **Interpretación:**

El Ministerio de Educación Nacional mediante el Decreto 3783, ordena que se ha de evaluar al docente anualmente; esto se constituye en un requisito obligatorio para las instituciones públicas y privadas. Por tanto, hay necesidad de que los gerentes de los planteles realicen tal requerimiento.

Al respecto, Zepeda, Ortiz, Nava y Zuloaga (2012) expresan:

...porque es posible establecer parámetros que sirvan de referencia para mejorar la formación de un profesional de la educación que en el campo laboral manifieste un desempeño eficiente y proyecte una opinión favorable sobre su quehacer ante las autoridades educativas inmediatas. (p. 4)

Se puede observar la importancia de la evaluación del desempeño como parte del mejoramiento de la formación de los docentes. Vale decir, no debe convertirse en un acto represivo, sancionador o para determinar la permanencia dentro del ejercicio docente, sino que por el contrario, ha de erigirse como el punto clave para lograr mejores resultados en el aspecto educativo y en una mejor forma de trabajo de los docentes.

**Observación:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes en razón de que no se les formuló alguna interrogante relacionada con este aspecto, puesto que es de conocimiento generalizado que, esta información de carácter administrativo, no se transmite a los alumnos.

### **Pregunta 3.**

*¿Cómo considera usted que se lleva a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C.?*

En función de las informaciones dadas a esta pregunta se han formulado las siguientes categorías que surgieron del proceso de sistematización de la información proporcionada: relación estudiante-docente y ausencia de parámetros y orientación.

**Categoría: *Relación estudiante-docente:*** Esta categoría hace referencia al trato que existe entre el estudiante y el docente en el aula de clase y fuera de

ella.

A continuación un relato muestra:

“Si vamos, por ejemplo, a la parte estudiantil *ehh*, hay que mirar si de pronto *ehh* si queda uno bien en la cuestión personal con el alumno”. (MEE1)

“El estudiante cuando está evaluando al profesor tiene en cuenta mucho la relación que uno tenga con él”. (DOE2)

“Es normal que el estudiante cuando está evaluando toma en cuenta su relación con el docente, son seres humanos con sentimientos y por ende su relación influye en poca o gran proporción” (AEE2)

Pregunta hecha a los estudiantes. Cuándo evalúa el desempeño de un docente, ¿se deja llevar por sus sentimientos de estima o rechazo hacia él?

Si		No	
F	%	F	%
17	19	73	81

#### Interpretación:

Según los docentes entrevistados, cuando el estudiante evalúa al docente toma en cuenta el trato que el profesor le da al alumno; de modo que de la orientación y fuerza obtenida en la interacción, que han logrado establecer, entre ambos, si es tomada en cuenta.

Ello puede corroborarse de dos maneras con las respuestas de los alumnos. El 81% de los estudiantes encuestados afirma que cuando evalúa el Desempeño de un Docente, no se deja llevar por los sentimientos de aprecio o rechazo que tiene hacia él. Pero, dicente es el porcentaje de ese 19% restante, que se afirma el presupuesto de que si se deja llevar por sus sentimientos; si bien es una minoría y no debería ser influyente para que el Docente asegure que los estudiantes siempre se dejan llevar por esta situación, tiene relevancia, dado que la emotividad y el sentimiento, bien de contrariedad, bien de afectividad favorable, pueden sesgar la respuesta que se otorgue, cuando tienen que realizar la evaluación al docente.

Por supuesto, se ha de interpretar que los gerentes deben realizar un análisis

concienciado y objetivo de las orientaciones que surgen de ambos tipos de respuestas, para tomar alguna decisión en función de cómo se valora el desempeño de los docentes, de cada institución.

Montenegro (2003), en cuanto al trato con los alumnos, manifiesta que entre las competencias del docente debe estar: ...“interactuar con los estudiantes, facilitando el desarrollo de su autonomía, practicando la cooperación y desarrollando lazos de afecto” (p. 17).

La evaluación del Desempeño Docente toma en cuenta aspectos como el saber y el hacer. Entre el aspecto hacer, según Nieto (2003), “¿Es respetuoso y cooperativo en sus relaciones con los estudiantes, con los colegas, con los padres de familia y los demás integrantes de la comunidad educativa?” (p. 10). El autor señala elementos a tener presentes en la Evaluación del Desempeño Docente desde el hacer, en este caso la relación con sus estudiantes y comunidad educativa.

Según el Ministerio de Educación Nacional (2013). “Las comportamentales, que constituyen el 30% de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones” (p. 1). El Ministerio de Educación Nacional no le resta importancia a la actitud del profesor, evalúa también el ser del maestro y le da una ponderación del 30 sobre el 100.

Cámere (2009), por su parte señala:

Por su condición de tal, al profesor le compete marcar el inicio, la dinámica y la continuidad de la relación. En primer lugar, porque es a él a quien corresponde generar el clima apropiado en el aula que garantice la fluidez de las relaciones con los alumnos. (p.1)

El docente debe ser consciente que en la Evaluación de su desempeño se toman en cuenta los aspectos comportamentales y que es su deber generar el clima apropiado en el aula de clase para que la relación con sus alumnos sea buena y de esa forma no se vea afectado de manera negativa o sienta temor cuando se le evalúe. Las relaciones filiales entran en el quehacer del docente y por ende deben ser evaluadas.

Asimismo, Páramo (2008) sostiene:

...los grupos de pregrado le daban una mayor puntuación a los instructores que eran adaptables, afectivos y sensibles a las necesidades de otros, correlacionando en forma significativa con las dimensiones de aprendizaje, entusiasmo, organización y compromiso. (p. 1)

La relación estudiante – docente influye en la Evaluación del Desempeño Docente. El trabajo es directamente entre seres humanos cargados de sentimiento y de emociones, por ende, el cómo se siente el estudiante con la “persona” docente va a ser tomado en cuenta a la hora de evaluar su desempeño.

Es necesario evaluar la relación entre el docente y el estudiante, la interacción se lleva entre personas y el comportamiento, la actitud del profesor influye en la generación del buen ambiente en el aula de clase. El profesor debe estar dotado de competencias personales para que su tarea sea exitosa.

**Categoría: Ausencia de parámetros y orientación.** Hace referencia a la no existencia de directrices ni de pautas para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente.

Seguidamente algunos comentarios:

“No hay unos parámetros claros o unos lineamientos claros para hacer realmente una evaluación docente”. **(DOE1)**

“Porque se le da la oportunidad al estudiante que sea subjetivo, que sea muy subjetivo en la forma de calificar al docente”. **(ORE1)**

“Simplemente se les da a modo de pregunta abierta, no se les da una directriz general sino una pregunta abierta, se convierte en una evaluación muy subjetiva. **(MHE2)**

**Interpretación:**

Los docentes expresan que no hay lineamientos para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente, por el contrario, se da libertad al estudiante para que éste evalúe al docente de manera subjetiva. Esta situación puede convertirse en un acto sesgado porque se conoce lo que el

estudiante realmente opina y eso pudiera ser una ventaja pero al no tener un norte claro, se pierde el enfoque de la evaluación.

Jiménez (2008) sostiene:

La evaluación docente a través de la opinión de los alumnos puede hacerse a través de información cuantitativa y cualitativa. Para la primera generalmente se utilizan cuestionarios en papel o en línea - si la infraestructura de la institución lo permite-, lo cual facilita el manejo e interpretación de datos. (p.1)

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos están ajenos, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

#### **Pregunta 4.**

*¿Qué instrumentos se utilizan en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?*

En esta pregunta se encontrará la siguiente categoría que nació del proceso de sistematización de la información proporcionada: Ausencia de formato para evaluar.

**Categoría: Ausencia de formato para evaluar.** No existe un instrumento para evaluar el Desempeño de los Docentes en el Liceo Rómulo Gallegos.

Seguidamente algunas declaraciones:

“Entonces, es una hoja en blanco donde él escribe simplemente lo que a él se le ocurra”. **(ORE1)**

“Pasan una hoja blanca con unas casillas en donde tienen que destacar los aspectos tanto positivos como negativos de un docente en específico”. **(AEE1)**

“No. Simplemente se les da a modo de pregunta abierta, no se les da una directriz general sino una pregunta abierta, se convierte en una evaluación muy subjetiva”. **(MHE2)**

Pregunta para los estudiantes. ¿Cree que el llenar un espacio en blanco comentando acerca del docente es suficiente para evaluar todo su desempeño?

Si		No	
F	%	F	%
17	19	73	81

**Interpretación:**

Los docentes aseguran que el instrumento para evaluar su desempeño es una hoja en blanco. El 81% de los estudiantes piensa que una hoja en blanco no es suficiente para evaluar el desempeño de un docente. Los estudiantes y los docentes concuerdan en que están insatisfechos con el instrumento aplicado para evaluar el desempeño de los docentes en el Liceo Rómulo Gallegos. El Ministerio de Educación Nacional (2011) señala:

Para este proceso se evalúan las competencias funcionales y comportamentales de los docentes y los directivos docentes. Las funcionales, que tienen un valor del 70% sobre el resultado total de la evaluación, se refieren al desempeño de responsabilidades específicas. Las comportamentales, que constituyen el 30% de la evaluación, implican las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. (p. 1)

El Ministerio de Educación Nacional establece unos parámetros donde se evalúa al profesor, desde su desempeño en el área específica y desde su comportamiento, establece incluso unos porcentajes a cada elemento que será evaluado. Esto indica que una hoja en blanco no llena los requisitos suficientes para evaluar el trabajo de un docente.

**Pregunta 5.**

*¿Con qué frecuencia se evalúa a los docentes en el Liceo Rómulo Gallegos?*

En esta pregunta se encontrará la siguiente categoría que dimanó del proceso de sistematización de la información proporcionada: Evaluación anual.

**Categoría: *Evaluación anual.*** En el Liceo Rómulo Gallegos la Evaluación del Desempeño Docente se realiza anualmente.

“Se hace anual, yo creo que el proceso debería ser mínimo semestral”. (MHE1)

“La evaluación más que todo es anual, con los estudiantes más que todo es anual”. (YPE1)

La evaluación se hace anualmente. (DOE2)

Pregunta para los estudiantes: ¿Al Docente hay que evaluarlo una vez al año?

Si		No	
F	%	F	%
65	72	25	23

#### Interpretación:

Los docentes manifiestan que la Evaluación del Desempeño Docente se realiza anualmente. El 72% de los estudiantes encuestados piensa que es suficiente evaluar el Desempeño de los Docentes una vez al año.

Al tomar en cuenta la opinión de los docentes entrevistados y los estudiantes encuestados, se puede decir que la Evaluación del Desempeño Docente se realiza anualmente y ésta se ajusta a la normativa, lo que es considerado como tiempo suficiente según la norma establecida. Al respecto, el Ministerio de Educación Nacional cita:

En la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos. (p.1)

La norma en Colombia establece que la Evaluación del Desempeño Docente se debe hacer anualmente, al finalizar el año escolar. El Liceo Rómulo Gallegos cumple con ese parámetro.

#### Pregunta 6.

*¿Qué opina acerca de las personas que participan en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?*

En esta pregunta se encontrarán las siguientes categorías que emergieron del proceso de sistematización de la información proporcionada: Ausencia de participación, y ausencia de procesos.

**Categoría: Ausencia de participación.** Las personas que intervienen en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos son escasas.

“Bueno, yo creo que la evaluación tiene que ser de todos los pares, pero, en el liceo Rómulo Gallegos, solamente lo evalúan los estudiantes”. (AEE1)

No, pues no dan un voto, una explicación o una respuesta [se refiere a la participación de la rectoría y de la administración en la evaluación]. (DOE1)

No, realmente se convierte como en el objetivo a evaluar. Que él tenga inherencia en la evaluación como tal, no, digamos una autoevaluación, no. (MHE2)

#### **Interpretación:**

En el Liceo Rómulo Gallegos sólo evalúan a los docentes los estudiantes; la administración no tiene ningún tipo de participación. Si la administración del colegio participa, los profesores no tienen conocimiento de ello. La información en cuanto a la planeación y procedimientos que se han de seguir en la Evaluación del Desempeño Docente es desconocida por los profesores. Según el Decreto 3783 del 02 de Octubre de 2007 “El rector o el director rural, según el caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige” (p. 2). La ley no estipula que los estudiantes ni administrativos evalúen el desempeño del docente, esa es labor exclusiva del Rector.

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos están ajenos, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

**Categoría: Ausencia de procesos.** Se dejan de cumplir pasos.

“Yo diría que les falta más orientación y capacitación”. (YPE1)

“Donde los muchachos no tienen una guía de varias preguntas en donde califiquen al docente en todos los aspectos”. (ORE1)

“De hecho ese es el problema que hay, no hay una sic no hay una lógica que siga un proceso correcto para hacer la evaluación del docente”. (MHE2)

Pregunta para los estudiantes. ¿Los estudiantes reciben orientación para evaluar el desempeño de sus docentes antes que se lleve a cabo el proceso?

Si		No	
F	%	f	%
30	33	60	67

#### Interpretación:

Según los docentes, los estudiantes no reciben la orientación ni la preparación para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente. Esta apreciación se corresponde con lo dicho por el 67% de los estudiantes, pues se ratifica la no recepción de orientación, por parte de las personas responsables de llevar a cabo este proceso, para evaluar el Desempeño de un Docente. Al comparar la opinión de los docentes y estudiantes se concluye que la orientación para evaluar el desempeño de los profesores es escasa. Hay un 33% que afirma haber recibido preparación en otras instituciones donde habían estudiado. Según Nieto et al (2003), entre el proceso de evaluación del desempeño docente está: “Conocimiento de los instrumentos y la metodología por parte del equipo evaluador y los evaluados” (p. 14).

El Manual de evaluación del desempeño docente establece que quienes participan en la evaluación del desempeño docente deben conocer los instrumentos y la metodología que se va a seguir, eso indica que hay una orientación previa a la evaluación para evitar confusiones y posibles errores. Es vital en el proceso evaluativo que los procesos se cumplan, que exista una fase de orientación para aquellas personas evaluadoras.

### **Pregunta 7.**

*¿Cuál es el rol que cumple cada una de las personas participantes en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente?*

En esta pregunta se encontrarán las siguientes categorías que nacieron del proceso de sistematización de la información proporcionada: Ausencia de integración y personas evaluadoras.

**Categoría: Ausencia de integración.** Todas las personas que conforman la comunidad educativa no se suman al proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

“La parte administrativa no es interesada, no mucho, en la evaluación docente o por lo menos desde el plano que sea abiertamente conocida por la comunidad”. **(MHE1)**

...“de la parte directiva no sé si tenga conocimiento si ellos hacen o no hacen esa misma evaluación, o si solamente se están guiando por lo que dice el alumno o por lo que dice el director”. **(DOE1)**

“No hay una integración clara en la evaluación, de por sí se desconocen los procesos, se desconoce todo” **(AEE2)**

#### **Interpretación:**

Según los docentes entrevistados la Gerencia del colegio no se integran en la Evaluación del Desempeño Docente el en Liceo Rómulo Gallegos. Si ellos lo hacen, los docentes no tienen conocimiento.

Según Nieto (2003) “El rector o director como superior inmediato, es el responsable de la evaluación anual del docente, del coordinador y del orientador que labora en la institución o centro educativo que él dirige” (p.13).

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos están ajenos, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

**Categoría: Personas evaluadoras.** Son quienes están encargados de llevar

a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

A continuación los relatos muestra:

“El primer rol es de la persona encargada de hacer la encuesta, en este caso el rector, que es el de elaborarla”. **(ORE1)**

“Bueno, solamente se sabe que hay una herramienta para que los estudiantes evalúen al profesor pero no se ha visto nada más”. **(AEE1)**

“Hasta donde se sólo nos evalúan los estudiante, el resto son suposiciones” **(DOE2)**

Pregunta para los estudiantes. ¿Piensa usted que los Docentes deben ser evaluados por los estudiantes?

Sí		No	
F	%	F	%
81	90	9	10

#### Interpretación:

La persona encargada de llevar a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos es el Rector con la participación de los estudiantes. El 90% de los estudiantes encuestados piensa que los docentes deben ser evaluados por los estudiantes, porque ellos son quienes son, a su vez, beneficiados y perjudicados, con la actuación y consecuente calidad de trabajo. Además, piensan que son quienes tienen mayor propiedad, por ser recipiendarios del acto docente día a día, para generar una opinión, en torno al trabajo que realizan los docentes.

Contrario a esta apreciación dada por los alumnos, Nieto (2003) asevera:

El rector o director como superior inmediato, es el responsable de la evaluación anual del docente, del coordinador y del orientador que labora en la institución o centro educativo que él dirige. El rector debe apoyarse en los coordinadores y conformar con ellos un equipo que le colabore en la recolección de información y el seguimiento a los planes de desarrollo profesional de cada docente y orientador. (p. 13)

Según el autor, el Rector de la institución es la persona encargada de la Evaluación del Desempeño Docente. Él como cabeza institucional se apoya en un equipo de trabajo conformado por los coordinadores.

Eduideas (2008), afirma:

Creo firmemente que los alumnos deben evaluar a los profesores, que tienen mucho que decir. Sin embargo, hay que hacerlo bien, para no caer en venganzas o en puntuar bien al profe enrollado o mucho menos para ligar la promoción de esa persona a los aprobados. (p. 1)

De acuerdo con el autor, los estudiantes deben participar en la Evaluación del Desempeño Docente debido a que ellos tienen mucho que decir, ellos viven el proceso educativo junto al maestro, sin embargo la Evaluación debe ser orientada para no desviarse del propósito.

Al tener en cuenta la opinión de los profesores entrevistados y de los estudiantes encuestados se asevera que no hay claridad de quienes son las personas encargadas de evaluar a los docentes. Los profesores desconocen el proceso. Los autores difieren entre sí; en este caso, lo apropiado es ajustarse a la normativa colombiana en lo que respecta a la Evaluación del Desempeño Docente. Sin embargo, la opinión de los estudiantes es importante en la Evaluación del Desempeño Docente; ellos son las personas que conocen de cerca el trabajo del profesor; ellos son quienes reflejan el aprendizaje y los resultados del trabajo docente.

La evaluación del desempeño docente se lleva a cabo centrada en el cliente porque, potencialmente, contempla al evaluador al servicio de una amplia gama de clientes, que incluye profesores, administradores, elaboradores de currículos, contribuyentes, legisladores, patrocinadores financieros y el público en general.

#### **Pregunta 8.**

*¿Cuál es su criterio con respecto a su participación en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?*

En esta pregunta se encontrará la siguiente categoría que surgió del proceso de sistematización de la información proporcionada: Ausencia de autoevaluación:

**Categoría: *Ausencia de autoevaluación.*** Es la no participación del docente en su propio acto de Evaluación del Desempeño.

Seguidamente los relatos muestra:

“Ningún tipo de participación”. [Se refiere a que no tiene participación]. **(DOE1)**

“Yo no tengo ninguna participación más que de pronto la clase, yo diría que es pasiva, más que activa”. **(YPE1)**

“No, realmente se convierte como en el objetivo a evaluar. Que él tenga inherencia en la evaluación como tal, no, digamos una autoevaluación, no”. **(MHE2)**

**Interpretación:**

Según los docentes entrevistados en el Liceo Rómulo Gallegos, los profesores no tienen participación en la Evaluación de su Desempeño. La autoevaluación es un proceso reflexivo en el que cada sujeto es, a la vez, observador y objeto de análisis. Así, quien evalúa, bajo este criterio, es el docente a su propio hacer docente; ahora, el qué, es el punto más problemático, porque exige una mirada retrospectiva del propio ejercicio profesional, de las acciones, marcos conceptuales, metodologías, interacciones, entre otras.

Según De Vicente (2002):

La evaluación del profesor, cuando se produce en un contexto de confianza y apoyo mutuo, inicia un ciclo de reflexión y de autoevaluación tanto individual como institucional. No solo proporciona retroalimentación al individuo y a la organización, sino que sirve para estimular la reflexión acerca de las normas y valores que apoyan la práctica profesional. (p. 125)

Al tomar en cuenta la opinión de los estudiantes, de los docentes y del autor citado, se concluye que la participación del docente es de gran importancia para que la evaluación de su desempeño sea completa.

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos están ajenos, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

### **Categorías pregunta 9.**

*¿Cuáles cree usted que deben ser los procedimientos para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?*

En esta pregunta se encontrarán la siguiente categoría que emergió del proceso de sistematización de la información proporcionada: aumento de la frecuencia.

**Categoría: Aumento de la frecuencia.** Se concibe como el incremento de la cantidad de veces que se realiza la Evaluación del Desempeño Docente.

A continuación los relatos muestra:

“Yo creería que una buena evaluación podría darse dos veces por año, una en la que se evalúe cómo fue la primera parte del año”.

**(AEE1)**

“Yo pienso que la evaluación debería hacerse por periodos, una cada período porque cada período tiene un contenido diferente”.

**(DOE2)**

“Debería hacerse más continua, puede ser bimestral o mínimo dos veces al año”. **(MHE2)**

### **Interpretación:**

Según los docentes entrevistados, la evaluación no debería realizarse sólo al finalizar el año escolar, sino semestralmente, de modo que haya la oportunidad de corregir errores durante el proceso. El Decreto 3783 dice: “La evaluación anual de desempeño laboral se sujetará a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto Ley 1278 de 2002” (p. 1).

La evaluación del desempeño docente debe llevarse a cabo anualmente, es

lo que establece la ley y toda es cuidadosamente diseñada de modo que garantice que lo establecido en ella tenga éxito en su aplicabilidad.

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos están ajenos, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

### **Pregunta 10.**

*¿Qué sensación le genera el proceso de evaluación de su Desempeño como Docente?*

En esta pregunta se encontrará la siguiente categoría que nació del proceso de sistematización de la información proporcionada: sensibilidad desaprobatoria.

**Categoría: *Sensibilidad desaprobatoria.*** Está relacionada con los sentimientos de inconformidad, desconfianza, inseguridad.

“Inconformidad, desconfianza”. **(DOE1)**

“En el colegio yo diría que inseguro”. **(YPE1)**

“Uno se siente uno inseguro más bien porque como habíamos dicho la evaluación se hace más con base en cuestiones subjetivas no tan objetivas”. **(MHE2)**

Pregunta hecha a los estudiantes: ¿El Docente debe sentirse cómodo con el proceso de evaluación de su desempeño?

<b>Si</b>		<b>No</b>	
<b>F</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
77	86	13	14

### **Interpretación:**

Los profesores tienen la sensación de inconformidad, desconfianza e inseguridad en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente. El 86% de los estudiantes piensa que el docente debe sentirse cómodo con el proceso

de evaluación de su desempeño. Al tomar en cuenta la opinión de los profesores entrevistados y de los estudiantes encuestados se puede decir que para los últimos es muy importante que el docente no se sienta amenazado mientras se evalúa su desempeño, sin embargo el docente se siente amenazado.

Muñoz, Ríos y Abalde (2002) afirman: "...algunos docentes, se resisten a ser evaluados por estos agentes, argumentando que la influencia subjetiva de las decisiones de los alumnos influyen negativamente en los resultados de las evaluaciones" (p. 01).

Sin duda alguna hay resistencia de los profesores para ser evaluados; sin embargo, no es buena esa resistencia porque los estudiantes pueden hacer aportes útiles para el crecimiento de la labor de los profesores.

#### **Pregunta 11.**

*¿En qué criterios considera usted se basan las personas encargadas de evaluar su Desempeño Docente para llevar a cabo esa tarea?*

En esta pregunta se encontrarán las siguientes categorías que surgieron del proceso de sistematización de la información proporcionada: sustento en la emotividad y ausencia de criterio.

**Categoría: *Sustento en la emotividad.*** Los estudiantes basan su opinión en los sentimientos de aprecio o rechazo que tienen por el docente.

"El criterio de los estudiantes es un criterio visceral pero si lo ponen como el instrumento que están poniendo". (AEE1)

"El estudiante siempre se fija en: me cae bien, me cae mal, si me llevo a la rectoría, si no, si me tapa las faltas, si no me las deja pasar". (ORE1)

"Los estudiantes se basan más que todo en qué tan amigo sea uno de un estudiante para poder evaluarlo, no del contenido temático que uno tenga con ellos". (DOE2)

"Depende de cómo logre entrar uno personalmente con cada uno, incluso la misma afinidad en la materia influye". (MHE2)

Pregunta para los estudiantes. Cuando evalúa el desempeño de un docente,

¿Toma en cuenta su personalidad, responsabilidad, presentación personal, entre otros?

Sí		No	
f	%	f	%
84	93	6	7

**Interpretación:**

En lo que a los docentes, se refiere, ellos piensan que si al estudiante no se le da el instrumento correcto para evaluar, simplemente su opinión pudiera ser totalmente basada en los sentimientos que tiene hacia el docente debido a la falta de conocimiento del proceso evaluativo.

Por su parte, como se ve, el 93% de los estudiantes asegura que cuando evalúa el desempeño de un docente, toma en cuenta su personalidad, presentación personal y responsabilidad y deja de lado los sentimientos de rechazo o afinidad que tengan con el docente. La opinión de los estudiantes y los docentes difieren. Tomando en cuenta que el estudiante es quien evalúa en este caso y la gran mayoría manifiesta que no se deja llevar por los sentimientos, entonces, el docente no debe tener ningún tipo de temor debido a que está juzgando en suposiciones.

Santos (1996) sostiene: "Si solamente los alumnos emiten sus opiniones, nos encontramos con una visión importante, aunque sesgada, de la actuación del profesor" (p. 54). La evaluación por parte del estudiante es una de las más importantes pero de la misma manera no es la única significativa. Hay otros entes que deben participar en el proceso para que este sea completo y no sólo inclinado a un lado de la balanza.

El mismo Santos (1996) "Los compañeros de trabajo pueden realizar un acoplo de evidencias, en parte porque conocen muy bien el contexto de la práctica y en parte porque conocen la forma de actuar habitual del compañero" (p. 56).

La Evaluación del Desempeño Docente no debe sólo reposar en los

estudiantes como responsabilidad, también pueden incluirse a los compañeros de trabajo debido a que ellos son profesionales de la docencia y pueden hacer intercambio de informes. Si se une la opinión del estudiante con la del compañero de trabajo, el fruto de la evaluación pudiera ser mejor.

**Categoría: Ausencia de criterio.** No tienen ningún tipo de base confiable para realizar la Evaluación del Desempeño Docente.

...“demasiado abierta, entonces, no se llegaría a saber qué objetivo busca esa evaluación”. **(ORE1)**

“Más no se fija realmente en el proceso educativo”. **(DOE1)**

“Confiable, si nos referimos a procesos como tal no es confiable. Se salta pasos, está de pronto hasta mal diseñado el instrumento”. **(MHE2)**

Pregunta para los estudiantes. Cuando evalúa el desempeño de un docente, ¿toma en cuenta sus conocimientos? Ejemplo la aplicación de nuevas estrategias de enseñanza

Sí		No	
F	%	f	%
88	98	2	2

**Interpretación:**

No hay claridad en cuanto a la finalidad que se persigue con la evaluación del desempeño docente. El 98% de los estudiantes encuestados dice que cuando evalúa el desempeño de un docente, toma en cuenta el hecho que aplique nuevas estrategias de enseñanza. Los estudiantes tienen ciertas bases para determinar si el trabajo de un docente es bueno o no lo es, debido a que ellos son quienes aprenden o dejan de aprender.

Según Mutis (2010), Hay algunos criterios para evaluar el desempeño de los docentes:

Los resultados de las tareas: Si lo que cuenta es el fin, en lugar de los medios, se deberá evaluar los resultados de las tareas del empleado.

Comportamiento: En la mayoría de los casos, es difícil identificar resultados

específicos que podrían ser atribuidos directamente a las acciones de un empleado: Pero aun así, se evalúa el comportamiento sobre la base del desempeño, y se incluye la rapidez en que realiza sus labores, estilo de liderazgo y comportamientos pertinentes a su labor, entre otras.

Características: El conjunto más débil de criterio, el cual, no obstante, es ampliamente utilizado por los organizadores, es el de las características individuales. Algunos sostienen que son más débiles que los resultados de las tareas o los comportamientos, debido a que están más alejados del desempeño real del trabajo mismo. Característica como tener una buena actitud o poseer una rica experiencia, podrían estar o no estar altamente correlacionadas con los resultados positivos de la tarea; pero aun así, las organizaciones utilizan dichas características como criterios para evaluar el nivel de desempeño.

Los criterios para evaluar el desempeño brindan una base para realizar la misma; si se toman en cuenta los resultados, la evaluación estará dirigida a esos resultados, igual ocurre si se evalúa el comportamiento o las características del docente.

**Pregunta 12.** Suponga que usted es el Rector del Liceo Rómulo Gallegos... ¿cómo llevaría a cabo la evaluación del desempeño docente? ¿Cuáles de los elementos utilizados actualmente tomaría? y ¿cuáles desecharía?

En las respuestas dadas a esta pregunta emergieron las siguientes categorías, que surgen del proceso de sistematización de la información proporcionada: inclusión de agentes externos.

**Categoría: *Inclusión de agentes externos.*** Tomar en cuenta personas que no trabajan en la institución pero que están relacionadas con ella.

A continuación unos relatos muestra:

...“pero implementaría en esta parte lo que sería evaluación padre, hijo, directivo, administrativo, docente – docente”. **(DOE1)**

Es importante, si nos referimos a que la evaluación del docente debe hacerla la comunidad educativa, la comunidad no es

solamente los profesores, coordinadores, rectores y estudiantes.  
(MHE2)

Sería interesante que los padres de la institución evaluaran a los docentes, la evaluación sería quizás ecuaníme. (AEE2)

#### **Interpretación:**

Los padres deberían participar de manera activa en la Evaluación del Desempeño Docente debido a que ellos son vistos como clientes y cuando eligen una institución para la formación académica de su hijo, ellos deben participar de manera activa en la continua mejora de ésta.

Según el Decreto 3783, Artículo 6. "El rector o el director rural, según el caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige". (p. 2). Empero, en Colombia los padres no participan en la evaluación del Desempeño Docente, por ende los profesores no deberían sugerir esto.

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos están ajenos, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

#### **Pregunta 13.**

*¿Qué instrumentos y estrategias propone usted para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?*

En esta pregunta se encontrarán la siguiente categoría que nació del proceso de sistematización de la información proporcionada: mejoramiento del instrumento.

**Categoría: *Mejoramiento del instrumento.*** Modificación del instrumento de Evaluación de Desempeño Docente para así buscar su perfeccionamiento.

A continuación algunos relatos muestra.

"Debería ser con una encuesta un poco más clara". (YPE1)

"Primero que todo debe haber un formato, donde se incluyan diferentes perspectivas y aspectos a calificar del docente" (ORE1)

"La encuesta debería tener preguntas, es difícil evaluar si no hay

un norte claro" (AEE2)

**Interpretación:**

Los profesores piensan que el instrumento debe ser reformado, incluirle los ítems para que la evaluación sea clara y lleve a resultados más confiables, con metas claras.

Según el Decreto 3783.

Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las funcionales representan el 70% de la evaluación y las comportamentales el 30%. (p. 4)

Si se evalúan competencias específicas (funcionales y comportamentales), de la misma manera el instrumento debe responder a esas competencias para que el propósito de la evaluación se cumpla.

Según Montenegro (2003), los instrumentos principales constan de tres formatos: 1) información cualitativa, 2) informe de coevaluación, 3) informe de evaluación final.

Formato 1. Información cualitativa. Sirve para consignar la información resultante de la autoevaluación docente y de la heteroevaluación, realizada por el directivo docente.

Formato 2. Informe de coevaluación. Sirve para conciliar la información anterior proveniente de la autoevaluación docente y la heteroevaluación.

Formato 3. Informe de evaluación final. Tiene como propósito servir de registro de información cualitativa y cuantitativa, es diligenciado por el Consejo Directivo, en cabeza del Rector.

**Interpretación:**

Se debe mejorar el instrumento de evaluación; una hoja en blanco no es suficiente para abarcar todos los aspectos que determinan una evaluación de desempeño de un funcionario; menos cuando se trata de la evaluación de la actividad pedagógica de un docente; por tanto, si no hay un mejoramiento en ese aspecto, no se puede tener un norte claro y se propenderá a la toma de

decisiones que, en cierta forma, estarán matizadas por una óptica personalista y no basada con criterios de sistematicidad y rigurosidad.

Montenegro (2003) sostiene que hay formatos que permiten evaluar distintos elementos, que son importantes en la labor diaria del docente; esa información no debe omitirse y debe enfocarse de manera correcta para tener resultados óptimos.

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos están ajenos, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

#### **Categorías pregunta 14.**

*¿Cuáles tendencias de Evaluación pudieran ser utilizadas para mejorar el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C.?*

En las respuestas a esta pregunta se encontrará la siguiente categoría que brotó del proceso de sistematización de la información proporcionada: inclusión de autoevaluación, coevaluación.

**Categoría: *Inclusión de autoevaluación, coevaluación.*** Inserción de la autoevaluación y coevaluación dentro del proceso de Evaluación del Desempeño Docente.

“Las tendencias, de la coevaluación, de la autoevaluación que uno debe hacerse y allí de la heteroevaluación entre docentes” (DOE1).

“Yo diría que autoevaluación y coevaluación”. (YPE1)

“La heteroevaluación que se supone que se está aplicando, la autoevaluación que es muy importante”. (ORE1)

#### **Interpretación:**

Los profesores piensan que es bueno incluir la coevaluación y la autoevaluación en la Evaluación del Desempeño Docente para que así ésta sea más completa y confiable.

A los efectos de llegar a una comprensión de estos elementos, se seguirá lo planteado por Montenegro (2003), quien afirma lo siguiente:

La autoevaluación: El docente de manera individual, haciendo uso del formato correspondiente, realiza una autovaloración en cada uno de los cuatro campos del modelo de contenidos: personal, aula, institucional y entorno. En esta fase obtiene la primera ganancia, al darse cuenta de sus fortalezas, debilidades y necesidades de mejoramiento.

La heteroevaluación: Los estudiantes, los padres de familia y los directivos de la institución, haciendo uso de los instrumentos correspondientes, evalúan a cada docente en los tres últimos campos: aula, institucional y entorno. El campo institucional es fuero exclusivo de la intimidad del docente y por lo tanto, no requiere evaluación externa, además, los evaluadores no cuentan con la información suficiente para hacerlo.

La coevaluación: Con base en los resultados de la autoevaluación y la heteroevaluación, el docente se reúne con un directivo, analizan la información y establecen una valoración definitiva para cada uno de los aspectos. Los resultados se registran en el formato correspondiente.

**Observación puntual:** En esta pregunta no se incluyó la opinión de los estudiantes debido a que ellos están ajenos, de manera directa, a los procesos administrativos que, con respecto a la evaluación de los docentes, se han establecido en el sistema de educación en Colombia.

Una vez que se ha concluido el proceso de análisis e interpretación de la información recolectada, ahora se va a presentar un cuadro en el que se presenta un esbozo esquemático de las preguntas con sus correspondientes categorías y definiciones categoriales.

Cuadro 1: Resumen de preguntas con sus correspondientes categorías y definiciones.

Pregunta	Categoría	Definición
<i>¿Por qué cree usted necesaria la Evaluación del Desempeño Docente?</i>	Mejoramiento de la enseñanza	Actividad que procura el progreso cualitativo del acto pedagógico, a los fines de alcanzar de manera eficiente y en forma coherente los objetivos educativos.
	Fortalecimiento de las habilidades.	Es la fortificación de las destrezas para el desarrollo de su actividad docente, que redundará, favorablemente, en la calidad de su acto pedagógico
<i>¿Cómo se lleva a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en Colombia?</i>	Desconocimiento del proceso evaluativo	El docente ignora el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en Colombia.
	Cumplimiento de requisito.	Las instituciones en Colombia realizan la Evaluación del Desempeño Docente en obediencia a una norma.
<i>¿Cómo considera usted que se lleva a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C.?</i>	Relación estudiante-docente	Hace referencia al trato que existe entre el estudiante y el docente en el aula de clase y fuera de ella.
	Ausencia de parámetros y orientación.	Hace referencia a la no existencia de directrices ni de pautas para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente.

<i>¿Qué instrumentos se utilizan en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?</i>	Ausencia de formato para evaluar.	No existe un instrumento para evaluar el Desempeño de los Docentes en el Liceo Rómulo Gallegos.
<i>¿Con qué frecuencia se evalúa a los docentes en el Liceo Rómulo Gallegos?</i>	Evaluación anual	En el Liceo Rómulo Gallegos la Evaluación del Desempeño Docente se realiza anualmente.
<i>¿Qué opina acerca de las personas que participan en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?</i>	Ausencia de participación	Las personas que intervienen en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos son escasas.
	Ausencia de procesos.	Se dejan de cumplir pasos.
<i>¿Cuál es el rol que cumple cada una de las personas participantes en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente?</i>	Ausencia de participación.	Las personas que intervienen en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos son escasas.
	Personas evaluadoras.	Son quienes están encargados de llevar a cabo el proceso de Evaluación del Desempeño Docente.
<i>¿Cuál es su criterio con respecto a su participación en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?</i>	Ausencia de autoevaluación.	Es la no participación del docente en su propio acto de Evaluación del Desempeño.
<i>¿Cuáles cree usted que deben ser los procedimientos para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?</i>	Aumento de la frecuencia.	Se concibe como el incremento de la cantidad de veces que se realiza la Evaluación del Desempeño Docente.
<i>¿Qué sensación le genera el proceso de evaluación de su Desempeño como Docente?</i>	Sensitividad desaprobatória.	Está relacionada con los sentimientos de inconformidad, desconfianza, inseguridad.

<p><i>¿En qué criterios considera usted se basan las personas encargadas de evaluar su Desempeño Docente para llevar a cabo esa tarea?</i></p>	<p>Sustento en la emotividad.</p>	<p>Los estudiantes basan su opinión en los sentimientos de aprecio o rechazo que tienen por el docente.</p>
	<p>Ausencia de criterio.</p>	<p>No tienen ningún tipo de base confiable para realizar la Evaluación del Desempeño Docente.</p>
<p>Suponga que usted es el Rector del Liceo Rómulo Gallegos... ¿cómo llevaría a cabo la evaluación del desempeño docente? ¿Cuáles de los elementos utilizados actualmente tomaría? y ¿cuáles desearía?</p>	<p>Inclusión de agentes externos.</p>	<p>Tomar en cuenta personas que no trabajan en la institución pero que están relacionadas con ella.</p>
<p><i>¿Qué instrumentos y estrategias propone usted para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?</i></p>	<p>Mejoramiento del instrumento.</p>	<p>Modificación del instrumento de Evaluación de Desempeño Docente para así buscar su perfeccionamiento.</p>
<p><i>¿Cuáles tendencias de Evaluación pudieran ser utilizadas para mejorar el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C.?</i></p>	<p>Inclusión de autoevaluación, coevaluación.</p>	<p>Inserción de la autoevaluación y coevaluación dentro del proceso de Evaluación del Desempeño Docente.</p>

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **Conclusiones**

Luego de realizado el proceso de recolección y análisis de los datos, se llega a las siguientes conclusiones:

1. Para que haya aprendizaje y perfeccionamiento como docente, es necesario que él conozca el proceso de evaluación de su desempeño, se integre en la planeación y formulación de sus objetivos. El Liceo Rómulo Gallegos no incluye a los profesores en esos procesos.
2. La Evaluación del Desempeño Docente no debe convertirse en un acto represivo, sancionador o para determinar la permanencia dentro del ejercicio docente, sino que por el contrario, ha de erigirse como el punto clave para lograr mejores resultados en el aspecto educativo y en una mejor forma de trabajo de los docentes. Los docentes en el Liceo Rómulo Gallegos no se sienten cómodos durante el proceso de la evaluación de su desempeño.
3. El Liceo Rómulo Gallegos debe organizar el proceso de Evaluación del Desempeño de sus docentes tomando en cuenta la heteroevaluación, coevaluación y la autoevaluación. Si no se realizan esos procesos la evaluación se constituye en incompleta y por lo tanto no es eficiente.

### **Recomendaciones**

Luego de realizado el proceso de recolección y análisis de los datos, se llega a las siguientes conclusiones:

1. El Liceo Rómulo Gallegos debe orientar e informar a sus Docentes todo el proceso de Evaluación de su Desempeño para que se minimicen los errores y la evaluación no pierda el norte. La inclusión de los docentes en los procesos como la planeación y retroalimentación hacen que el Docente conozca los mismos y se sienta seguro.
2. La Evaluación del Desempeño Docente no debe causar incomodidad en los profesores, ellos no deben sentirse amenazados. El Liceo Rómulo Gallegos al no incluir a su personal docente en los procesos de planeación y retroalimentación producen desconfianza y malestar lo que se convierte en un elemento entorpecedor de la Evaluación del Docente.
3. El Liceo Rómulo Gallegos debe revisar los instrumentos de Evaluación del Desempeño Docente, reestructurarlos y adaptarlos a los requerimientos para que el propósito evaluativo sea cumplido.

## REFERENCIAS

- Álvarez, Manuel y López, Juan (1999). *La evaluación del profesorado y de los equipos docentes*. Madrid: Síntesis.
- Asociación Chilena de Municipalidades y Colegio de Profesores de Chile (2001). *Evaluación del desempeño docente*. [Documento en Línea] Recuperado el 20 de enero de 2012. Disponible: [www.colegiodeprofesores.cl.nacional/evaluacion\\_desempeno.htm](http://www.colegiodeprofesores.cl.nacional/evaluacion_desempeno.htm).
- Balbo, Josefina (2008). *Guía práctica para la investigación sin traumas*. San Cristóbal, Venezuela: UNET.
- Bermúdez, Milton y Mendoza, Ana (2008). *La evaluación docente en la pedagogía Montessori: propuesta de un instrumento*. [Documento en Línea] Recuperado el 10 de diciembre de 2012. Disponible: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/726/1704>
- Cadavid, Ana María y Calderón, Isabel (2004). *Análisis del concepto enseñanza en las teorías curriculares de Lawrence Stenhouse y José Gimeno Sacristán*. [Artículo en Línea] Recuperado el 14 de octubre de 2013. Disponible: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/revistaeyp/article/view/6019/5426>
- Cámere, Edistio (2009). La relación profesor-alumno en el aula. [Artículo en Línea] Disponible: <http://entreeducadores.com/2009/08/01/la-relacion-profesor-alumno-en-el-aula/>[Consulta: 2013, junio 8]
- Chacón, Rafael (2010). Evaluación del desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes. [Trabajo en Línea] Recuperado el 13 de diciembre de 2012. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos88/evaluacion-del-desempeno-docente/evaluacion-del-desempeno-docente4.shtml>
- Chivenato, Idalberto (1995). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw Hill
- Córmack, Maribel (2004) *Estrategias de aprendizaje y de enseñanza en la educación del menor de 6 años*. [Artículo en Línea] Recuperado el 13 de octubre de 2013. Disponible: [http://www.oei.es/inicial/articulos/estrategias\\_aprendizaje\\_6anos.pdf](http://www.oei.es/inicial/articulos/estrategias_aprendizaje_6anos.pdf)
- De Vicente, Pedro. (1992). *Pensamiento de los profesores y desarrollo profesional. Tomo I Conocimiento y teorías implícitas*. Sevilla: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- Dopico, Ileana. (s.f.). Metaevaluación: ¿por qué y para qué? [Documento en Línea] Recuperado el 16 de enero de 2013. Disponible: <http://www.sld.cu/>

[galerias/pdf/sitios/prevemi/metaevaluacion.pdf](#)

- Duque, Amparo; Palacio, Amparo y Bedoya, Hugo (2002). *Propuesta para la evaluación de docentes y directivos docentes del colegio Pablo Sexto del Municipio de Dosquebradas Risaralda*. Trabajo de Investigación no publicado.
- Elmore, Richard (2003). Salvar la brecha entre estándares y resultados. El imperativo para el desarrollo profesional en educación, en: *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*, 7, (1-2), 2003,
- Escudero, Tomas (2003). Desde los tests hasta la investigación evaluativa actual. Un siglo, el XX, de intenso desarrollo de la evaluación en educación. *Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa*[Revista en Línea] Recuperado el 20 de junio de 2014. Disponible: [http://www.uv.es/relieve/v9n1/RELIEVEv9n1\\_1.htm](http://www.uv.es/relieve/v9n1/RELIEVEv9n1_1.htm)
- Flórez Ochoa, R. (1999) *Evaluación pedagógica y cognición*. Bogotá: McGrawHill.
- García,Héctor (2013). *Educación y Pedagogía*. [Documento en Línea] Recuperado el 08 de octubre de 2013 Disponible: [http://www.proyectosalohogar.com/Enciclopedia/NE\\_educacion.htm](http://www.proyectosalohogar.com/Enciclopedia/NE_educacion.htm)
- Gimeno Sacristán, Juan y Pérez Gómez, Ángel (1993). *Comprender y transformar la enseñanza*. Madrid: Morata.
- Guzmán, Sol; Hincapié, Luisa y Prada, Mabel (2008). *Evaluación de impacto de los (as) egresados (as) del programa de licenciatura en pedagogía infantil*. [Trabajo en Línea] Recuperado el 16 de enero de 2013. Disponible: <http://repositorio.utp.edu.co/dspace/bitstream/11059/1400/1/37801G993.pdf>
- Gvirtz, Silvina y Palamidessi, Mariano (1998). *El ABC de la tarea docente: currículo y enseñanza*. Buenos Aires: Aique.
- Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2003). *Metodología de la Investigación*(3a. ed.). Bogotá: McGraw Hill.
- Jiménez, José (2008). Cuatro modelos de evaluación docente. [Artículo en Línea] Recuperado el 08 de junio de 2013. Disponible: <http://psicopediahoy.com/evaluacion-docente-cuatro-modelos/>
- León, Aníbal (2007) *¿Qué es la educación?* [Artículo en Línea] Recuperado el 08 de octubre de 2013. Disponible: <http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/20200/2/articulo2.pdf>
- Lucio, Ricardo (1989) *Educación y Pedagogía, Enseñanza y Didáctica: diferencias y relaciones*. [Documento en Línea] Recuperado el 14 de octubre de 2013. Disponible: <http://palabrillosa.files.wordpress.com/2011/03/educacion-y-pedagogia->

[ricardo-lucio.pdf](#)

- Mejía, Jesús; Nieto, Ligia y Rojas, Guillermo (2003). *Manual de la evaluación de desempeño*. Bogotá: Magisterio
- Montenegro, Ignacio (2003) *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Bogotá: Magisterio.
- Muñoz, Jesús; Ríos, María y Abalde, Eduardo (2002). *Evaluación docente vs. Evaluación de calidad*. [Documento en Línea] Recuperado el 17 de junio de 2013. Disponible: [http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2\\_4.htm](http://www.uv.es/RELIEVE/v8n2/RELIEVEv8n2_4.htm)
- Murillo, Javier; González, Verónica y Rizo, Héctor (2006). *Evaluación del Desempeño y Carrera profesional Docente. Un estudio comparado entre 50 países de América y Europa*. [Documento en Línea] Recuperado el 10 de octubre de 2012. Disponible: [unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf](http://unesdoc.unesco.org/images/0015/001529/152934s.pdf)
- Mutis, Luis (2010) *El desempeño docente*. Recuperado el 17 de enero de 2013. Disponible: [www.google.com.co/url?sa=f&rct=j&url=http://es.scribd.com/doc/22266139/El-DesempenoDocente&q=principios+de+la+evaluación+del+desempeño+docente&ei=WR\\_4UJ7cKNSI0QHGk4DYBQ&usq=AFQjCNFprRJ1f5P8XuBDzjK\\_dELm\\_zl95A](http://www.google.com.co/url?sa=f&rct=j&url=http://es.scribd.com/doc/22266139/El-DesempenoDocente&q=principios+de+la+evaluación+del+desempeño+docente&ei=WR_4UJ7cKNSI0QHGk4DYBQ&usq=AFQjCNFprRJ1f5P8XuBDzjK_dELm_zl95A)
- Nevo, David (1997). *Evaluación basada en el centro. Un diálogo para la mejora educativa*. Bilbao: Mensajero.
- Osorio, Wilson; Ríos, Luisa y Sánchez, Miguel (1998). *Manual para evaluación de docentes y supervisores de prácticas de la fundación universitaria del área andina y de otras instituciones de educación superior*. Pereira. Trabajo de investigación no publicado.
- Páramo, Pablo (2008). Factores psicosociales asociados a la evaluación docente. [Artículo en Línea] Recuperado el 10 de junio de 2013. Disponible: <http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/715/1693>
- Pérez, Ramiro (2006) *El desempeño profesional en la práctica social del mundo y Cuba*. [Artículo en Línea] Recuperado el 15 de diciembre de 2012. Disponible: [http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/perezh\\_300607.pdf](http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/pensamiento/perezh_300607.pdf)
- Pilonieta, Germán (2006) *Evaluación de competencias profesionales básicas del docente*. Bogotá: Magisterio.

- Santos, Miguel (1996). *Evaluación educativa*. Buenos Aires: Magisterio.
- Tamayo y Tamayo, Mario (1998). *El proceso de la investigación científica*. México: Sumisa
- Taylor Steven y Bodgan Robert (2001). *Introducción a los métodos cualitativos de la investigación*. Madrid, España: Paidós.
- Triana, Israel. (2012) Enseñar y aprender: conceptos y contextos. [Documento en Línea]Recuperado el enero 2013. Disponible: <http://www.bibliociencias.cu/gsd/collect/libros/index/assoc/HASHd99c.dir/doc.pdf>.
- Valdés Hector (2004). *El desempeño del maestro y su evaluación*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación
- Wilhelm, Karen (2006). *Impacto de la Evaluación de Desempeño Profesional Docente sobre la Autoestima Profesional en Profesores Evaluados en la Comuna de Valdivia*. Valdivia.[Trabajo en Línea] Recuperado el 20 de noviembre de 2012. Disponible: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2006/ffw678d/doc/ffw678d.pdf>
- Zepeda, Luz;Ortiz, Antonio; Nava, Sergio y Zuloaga,María Antonieta (2012). *Modelo para evaluar la formación y desempeño docente de egresados de instituciones de educación normal en México*. [Documento en Línea] Recuperado el 19 de abril de 2013. Disponible en: <http://www.upn011.edu.mx/archivos/eval2013/Modelo-Seguimiento-de-Egresados-CIMAT-UPN-011.pdf>

[www.bdigital.ula.ve](http://www.bdigital.ula.ve)

Anexos

Universidad de los Andes  
"Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"  
Maestría en Evaluación Educativa  
San Cristóbal - Estado Táchira

Entrevista semiestructurada dirigida a los docentes cuya finalidad es recolectar datos para la elaboración del Trabajo de Grado: Evaluación del desempeño docente. Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia. El cual es presentado como requisito parcial para optar al grado de Magíster en Evaluación Educativa

Entrevistadora: Lcda. Ingrid Quintero

Nombre del entrevistado: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

### Preguntas

#### Proceso de Evaluación

- 1) ¿Por qué cree usted necesaria la Evaluación del Desempeño Docente?
- 2) ¿Cómo se lleva a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en Colombia?
- 3) ¿Cómo considera usted que se lleva a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C.?
- 4) ¿Qué instrumentos se utilizan en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?
- 5) ¿Con qué frecuencia se evalúa a los docentes en el Liceo Rómulo Gallegos?
- 6) ¿Qué opina acerca de las personas que participan en la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?
- 7) ¿Cuál es el rol que cumple cada una de las personas participantes en el proceso de Evaluación del Desempeño Docente?
- 8) ¿Cuál es su criterio con respecto a su participación en el proceso de

Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?

- 9) ¿Cuáles cree usted que deben ser los procedimientos para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?

#### **Impacto que genera en los docentes**

- 10) ¿Qué sensación le genera el proceso de evaluación de su Desempeño como Docente?
- 11) ¿En qué criterios considera usted se basan las personas encargadas de evaluar su Desempeño Docente para llevar a cabo esa tarea?
- 12) Suponga que usted es el Rector del Liceo Rómulo Gallegos... ¿cómo llevaría a cabo la evaluación del desempeño docente? ¿cuáles de los elementos utilizados actualmente tomaría? y ¿cuáles desecharía?
- 13) ¿Qué instrumentos y estrategias propone usted para llevar a cabo la Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos?
- 14) ¿Cuáles tendencias de Evaluación pudieran ser utilizadas para mejorar el proceso de Evaluación del Desempeño Docente en el Liceo Rómulo Gallegos de la ciudad de Bogotá D.C.?

Universidad de los Andes  
 "Dr. Pedro Rincón Gutiérrez"  
 Maestría en Evaluación Educativa  
 San Cristóbal - Estado Táchira

Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_

**CUESTIONARIO**

Cuestionario dirigido a los estudiantes, cuya finalidad es recolectar datos para la elaboración del Trabajo de Grado: Evaluación del desempeño docente. Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá, Colombia. Dicho trabajo es un requisito parcial para optar al grado de Magíster en Evaluación Educativa.

**INSTRUCCIONES**

Marque con una equis (x) la opción que considere correcta. Sólo puede elegir una opción.

Pregunta	Si	No
1. ¿Conoce el significado de Desempeño Docente?		
2. ¿Considera importante evaluar el Desempeño de los Docentes?		
3. ¿Piensa usted que los Docentes deben ser evaluados por los estudiantes?		
4. ¿Al Docente hay que evaluarlo una vez al año?		
5. ¿Sabe cuáles son los aspectos a considerar cuando evalúa el desempeño de un docente?		
6. Cuando evalúa el desempeño de un docente, ¿se deja llevar por sus sentimientos de estima o rechazo hacia él?		
7. Cuando evalúa el desempeño de un docente, ¿toma en cuenta que sus conocimientos el hecho de que aplique nuevas estrategias de enseñanza?		
8. ¿Considera usted que es importante que se tome en cuenta la opinión del estudiante al evaluar el desempeño de los docentes?		
9. Al evaluar el desempeño de los docentes de manera periódica, ¿hay posibilidad de mejorar la calidad de la educación?		
10. ¿Cree usted que la evaluación del desempeño de los docentes del Liceo Rómulo Gallegos es de calidad?		
11. ¿Al Docente sólo se le evalúa mientras dicta su clase?		

12. ¿Cree que evaluación del desempeño de los docentes debería definir el futuro de ellos en la institución?		
13. Cuando evalúa el desempeño de un docente, ¿toma en cuenta su personalidad, responsabilidad, presentación personal etc.?		
14. ¿Cree que el llenar un espacio en blanco comentando acerca del docente es suficiente para evaluar todo su desempeño?		
15. ¿El Docente tiene derecho a conocer los resultados de la evaluación que el estudiante le hizo?		
16. ¿Los estudiantes reciben orientación para evaluar el desempeño de sus docentes antes que se lleve a cabo el proceso?		
17. ¿El Docente debe sentirse cómodo con el proceso de evaluación de su desempeño?		
18. ¿La evaluación del desempeño docente debe contribuir al crecimiento profesional del profesor?		
19. ¿El instrumento de evaluación del desempeño del docente debe tener preguntas específicas?		
20. ¿El docente puede mejorar su trabajo a través de la evaluación de su desempeño?		

www.bdigital.ula.ve

## CURRICULUM VITAE

Ingrid Johanna Quintero Flórez, nacida el 8 de agosto de 1981. Licenciada en Educación Mención Inglés egresada de la Universidad de Los Andes – Táchira (Venezuela) en el año 2007. Participó en cursos de capacitación, talleres, congresos y convenciones tales como: Taller de Relaciones Humanas y Juegos Pedagógicos (abril de 2003), Taller Registro y Control Académico (julio de 2003), I Congreso Binacional de Educación, formación y actualización Docente, (1 al 23 de Octubre 2004), II Congreso Binacional de Educación, formación y actualización Docente (19 al 21 de Octubre 2005), Congreso Nacional de Educación en función de las nuevas tecnologías y la didáctica educativa (noviembre de 2005), II Congreso visión global de un gerente (noviembre de 2005), Venezuela Teachers of English to Speakers of Others Languages Annual XXIV convention (mayo de 2006), Resolución de conflictos (febrero de 2007). Ha recibido reconocimientos tales como: Reconocimiento por ser docente destacada en el Voluntariado Docente Penitenciario (marzo de 2005, 2006, 2007), Reconocimiento Estudiante líder ULA – Táchira 2007. Revista ULA Universidad. Año VI 2da etapa (Julio 2007). Mérida – Mérida, Venezuela. Ha participado en las siguientes ponencias: Universidad Pedagógica Experimental Libertador. II Encuentro regional de Voluntarios Universitarios (mayo de 2005), Universidad Nacional Experimental del Táchira. I Congreso de Extensionistas (25, 26 y 27 de Octubre de 2006), I Seminario de Educación y Postmodernismo (marzo de 2009). En cuanto a la experiencia profesional, ella ha laborado en las siguientes instituciones: Centro Integral Educativo Venezolano CIEV como Facilitadora de Inglés para Niños y Secretariado Comercial Computarizado, (2005 – 2006), Universidad de Los Andes – Táchira. Departamento de Evaluación y Estadística como Preparadora de Evaluación Educativa (2007). Universidad de Los Andes – Táchira. Coordinación de Extensión. Voluntariado Penitenciario como Coordinadora estudiantil y docente de Inglés (2005 – 2007), Unidad Educativa Colegio Blanca Graciela de Caballero (Año escolar (2007 – 2008) como Docente por horas en el área de Inglés, Unidad Educativa Colegio Católico Nuestra Señora del Rosario (2008 – 2009) como Docente por horas en el área de Inglés. Unidad Educativa Prevocacional Los Jabillos (Año escolar 2009 – 2010) como Docente por horas en el área de Inglés y Español, Liceo Rómulo Gallegos – Bogotá (Colombia) (2010 – 2013) como Docente de Inglés y Colegio Bolivariano – Bogotá (Colombia) (2010 – 2013) como Docente de Inglés y Coordinadora General.