

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD
DE LOS LLANOS**

YENNY LORENA RODRÍGUEZ CERÓN

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
SAN JUAN DE PASTO
2007**

**LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE EN LA UNIVERSIDAD
DE LOS LLANOS**

YENNY LORENA RODRÍGUEZ CERÓN

**Trabajo de Grado para optar al título de Especialista en Docencia
Universitaria**

**Asesor:
Mg: ARSENIO HIDALGO TROYA**

**UNIVERSIDAD DE NARIÑO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA UNIVERSITARIA
SAN JUAN DE PASTO
2007**

“Las ideas y conclusiones aportadas en la Tesis de Grado, son responsabilidad exclusiva de su autora”.

Artículo 1 del Acuerdo 324 de Octubre 11 de 1996 emanado del Honorable Consejo Directivo de la Universidad de Nariño.

Nota de aceptación:

PRESIDENTE DEL JURADO

JURADO

JURADO

San Juan de Pasto, Octubre de 2007

CONTENIDO

	pág.
INTRODUCCIÓN	19
1. PROBLEMA	20
1.1 TEMA	20
1.2 SITUACIÓN PROBLEMA	20
1.3 PREGUNTAS ORIENTADORAS	21
1.4 PREGUNTA PROBLEMA	22
1.5 OBJETIVOS	22
1.5.1 OBJETIVO GENERAL	22
1.5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	22
1.6 JUSTIFICACIÓN	22
2. MARCO REFERENCIAL	24
2.1 MARCO CONTEXTUAL EN LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	24
2.1.1 Principios de Unillanos	25
2.1.2 Misión	26
2.1.3 Visión	26
2.1.4 Programa de Licenciatura en Pedagogía	26
2.2 MARCO LEGAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR COLOMBIANA	26
2.2.1 Constitución Política Colombiana	27
2.2.2 Ley 30 de 1992 (Diciembre 28)	27
2.2.3 Ley General de Educación, Ley 115 de 1994	29
2.2.4 Decretos estándares mínimos de calidad	31
2.2.5 Decreto 1279 (Junio 19 de 2002)	33
2.2.6 Decreto 2582 (Septiembre 12 de 2006)	35
2.2.7 Sistema de desempeño docente de la Unillanos Acuerdo 008 de 2005 de la Universidad de los Llanos	35
2.3 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	36
2.3.1 La percepción, un concepto obligado en el presente estudio	36
2.3.2 Evaluación educativa	38
2.3.3 Perfil docente	42
2.3.3.1 El desempeño docente	42
2.3.3.2 Competencias básicas y específicas del perfil docente	42
2.3.3.3 El desempeño docente es una acción situada	44
2.3.3.4 El desempeño docente está determinado por factores	44
2.3.3.5 El desempeño docente se ejerce en campos de acción	45
2.3.4 Evaluación del desempeño docente	46
2.3.4.1 Características de la evaluación del desempeño	47
2.3.4.2 Evaluar a los docentes	49

	pág.
2.3.4.3 Evaluación del desempeño en su integralidad	53
2.3.5 Tendencias en evaluación al docente	54
2.3.5.1 Ejemplos de modelos de evaluación al desempeño docente	58
3. METODOLOGÍA	66
3.1 MÉTODO GENERAL	66
3.2 TIPO DE ESTUDIO	67
3.2.1 Técnicas de investigación	67
3.2.2 Instrumentos de investigación	68
3.2.3 Prueba piloto	69
3.2.4 Cronograma	70
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS	72
4.1 ESTUDIO	72
4.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	72
4.2.1 Observación directa	72
4.2.2 Planes de mejoramiento	76
4.2.3 Entrevista	77
4.3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN	81
5. PROPUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS	89
5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA	89
5.2 PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN	92
5.3 TIPOS DE EVALUACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	93
5.4 PLANES DE MEJORAMIENTO	94
CONCLUSIONES	95
RECOMENDACIONES	96
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXOS	99

LISTA DE CUADROS

	pág.
Cuadro N° 1. Obtención de la calificación cuantitativa	63
Cuadro N° 2. Tiempos del trabajo de campo	71
Cuadro N° 3. Registro de observación	73
Cuadro N° 4. Propositiones y unidades de respuesta de las entrevistas aplicadas	78
Cuadro N° 5. Características de la evaluación del desempeño Unillanos y tendencia que debe orientar el proceso	80
Cuadro N° 6. Resultados cuestionario enunciado 1	81
Cuadro N° 7. Resultados cuestionario enunciado 2	82
Cuadro N° 8. Resultados cuestionario enunciado 3	83
Cuadro N° 9. Resultados cuestionario enunciado 4	85
Cuadro N° 10. Resultados cuestionario enunciado 5	87
Cuadro N° 11. Campo de acción docente y evaluación a implementarse	91

LISTA DE FIGURAS

	pág.
Figura N ^o . 1. Resultados de la observación directa	77
Figura N ^o . 2. Resultados cuestionario enunciado 1	81
Figura N ^o . 3. Resultados cuestionario enunciado 2	82
Figura N ^o . 4. Resultados cuestionario enunciado 3	84
Figura N ^o . 5. Resultados cuestionario enunciado 4	86
Figura N ^o . 6. Relaciones de inclusión de los campos en los cuales se realiza desempeño docente	90

LISTA DE ANEXOS

	pág.
ANEXO A. PREGUNTAS ENTREVISTA A PROFESORES UNILLANOS	100
ANEXO B. SOLICITUD PARA DILIGENCIAR CUESTIONARIO	101
ANEXO C. CUESTIONARIO GENERAL	102
ANEXO D. SOLICITUD PARA DILIGENCIAR PRUEBA PILOTO	105
ANEXO E. CUESTIONARIO PRUEBA PILOTO	106

GLOSARIO

CAMPOS DE ACCIÓN DOCENTE: hacen referencia a los escenarios donde se desempeña el docente; se relacionan con la acción del docente sobre sí mismo, sobre el aula de clases, sobre la Institución Educativa y sobre la sociedad en general.

COMPETENCIAS DOCENTES: conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones, destrezas y conductas que posee el docente y que le permiten la realización exitosa de su desempeño profesional.

DESEMPEÑO DOCENTE: el “desempeño” hace alusión al ejercicio práctico de una persona que ejecuta las obligaciones inherentes a su profesión, cargo u oficio. En este sentido, la “evaluación del desempeño docente” hace referencia al proceso evaluativo de las prácticas que ejercen los maestros y maestras, en relación a las obligaciones inherentes a su profesión y cargo.

EVALUACIÓN: (latín: valere. Señalar preciso, estimar el valor o mérito de una persona u objeto) es un proceso de valoración de algo (que se evalúa), sobre la base de ciertos parámetros o criterios de referencia e información recogida con cualquier tipo de instrumentos, con la finalidad de tomar decisiones en los ámbitos que corresponden.

EVALUAR: es emitir un juicio de valor sobre una realidad determinada u objeto de evaluación, para tomar decisiones, con base a información sistemáticamente recogida.

PERCEPCIÓN: la percepción es el primer proceso cognoscitivo, a través del cual las personas captan la información de su entorno. La captación de esta información depende de los sistemas sensoriales que permiten al individuo formarse una representación de la realidad de su entorno, sea emitiendo opiniones o juicios de valor.

PERFIL DOCENTE: conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. La importancia de un perfil radica en que se constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y de desempeño docente.

TENDENCIAS DE LA EVALUACIÓN: son los elementos conceptuales, teóricos e ideológicos que determinan el centro de atención en el cual se fija el proceso de evaluación; existen diferentes tendencias que caracterizan los modelos de evaluación del desempeño: “centrado en el perfil del maestro, centrado en los resultados obtenidos, centrado en el comportamiento del docente en el aula y centrado en la práctica reflexiva”.

RESUMEN ANALÍTICO DE INVESTIGACIÓN (RAI)

CÓDIGO: 36952551

PROGRAMA ACADÉMICO: Especialización en Docencia Universitaria

AUTORA: Yenny Lorena Rodríguez Cerón

ASESOR: Mg. Arsenio Hidalgo Troya

TÍTULO: La Evaluación del Desempeño Docente en la Universidad de los Llanos

ÁREA DE INVESTIGACIÓN: Mejoramiento Cualitativo de la Educación Superior

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Currículo y Universidad

PALABRAS CLAVES: Desempeño. Docente. Evaluación. Evaluar. Percepción. Perfil. Tendencia

DESCRIPCIÓN

El presente trabajo de grado está dado para responder a la pregunta: ¿Cuál es la percepción de los profesores del Programa de Pedagogía Infantil acerca de cómo evalúa la Universidad de los Llanos su desempeño docente?

CONTENIDO

Esta investigación describe los elementos que caracterizan la percepción de los docentes del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos acerca de cómo es valorado su desempeño profesional. Los principales referentes conceptuales que se estudiaron fueron: la evaluación educativa, la evaluación del desempeño y las tendencias en la evaluación al docente.

Para efectos de contextualizar el presente estudio fue necesario revisar la legislación nacional en lo relacionado con las políticas educativas y los acuerdos institucionales que regulan y reglamentan la evaluación del desempeño profesoral.

Contiene una propuesta evaluativa cuyo propósito es plantear algunos elementos que orienten la evaluación del desempeño en la Unillanos, la cual será estudiada en el Comité de Programa de Pedagogía Infantil, para efectos de su posible aplicación.

METODOLOGÍA

El presente trabajo de grado se desarrolló teniendo en cuenta los enfoques cualitativos y cuantitativos de la investigación. Para la sistematización y análisis de resultados fue necesario utilizar herramientas de corte cuantitativo que permitieron la elaboración de las conclusiones finales. Es de nivel descriptivo, las técnicas de investigación implementadas fueron la observación participativa y la entrevista y como instrumento de investigación se utilizó el cuestionario. Para el uso del cuestionario fue necesario desarrollar e implementar una prueba piloto que garantizó la confiabilidad de la información obtenida a través de este instrumento.

CONCLUSIONES

Los docentes del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos, perciben que la evaluación del desempeño implementada por esta Universidad, es de corte tradicional que hace énfasis en los resultados obtenidos en el desempeño laboral y no en el total de su ejercicio profesional.

La evaluación del desempeño docente implementada por la Unillanos, se caracteriza por centrarse en compromisos externos e institucionales.

La evaluación al docente se percibe como un proceso poco pertinente y poco participativo.

La tendencia que debe orientar la evaluación del desempeño implementada por la Universidad de los Llanos debe hacer énfasis o centrar su atención en un proceso de evaluación que de prioridad a la profesionalización docente.

La propuesta para la evaluación del desempeño docente, que surge en esta Investigación, se inclina a favorecer todos los elementos que hacen parte de los campos de acción docente.

RECOMENDACIONES

Realizar un ajuste de la actual estrategia de evaluación del desempeño docente de la Universidad de los Llanos, concertando el actual acuerdo a una política educativa integral que surja de las propuestas de la comunidad educativa y que tenga en cuenta la propuesta para la evaluación que sugiere esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS. Ley 115 de 1994, Ley General de la Educación. 3. ed. Bogotá: El Pensador Editores, 2000.

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS... Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS Ley 60 de 1993.

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS Ley 107 de 1994.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991. Santa Fe de Bogotá: Impreandes, 1994. 110 p.

FLÓREZ OCHOA, Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento. Bogotá: McGraw-Hill. 1994. 311 p.

GIMENO SACRISTÁN, José. El profesorado. En: Cuadernos de pedagogía. Barcelona, 1993. 178 p.

INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ICFES. Estándares mínimos de calidad para la creación y funcionamiento de los programas universitarios de pregrado. Referentes básicos para la formulación, Bogotá, ICFES 2001, p. 8.

MONTENEGRO ALDANA, Ignacio Abdón. Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Magisterio, 2003.

NIÑO ZAFRA, Libia Stella. Las tendencias predominantes en la evaluación docente. En: Revista Opciones Pedagógicas. Universidad Distrital. No. 24. 2001.

PACHECO, Teresa y DIAZ BARRIGA, Ángel. Evaluación Académica. México. Fondo de cultura económica, 1999.

REVISTA PEDAGOGÍA E INVESTIGACIÓN. Universidad de Los Llanos. No. 7 (2006); Villavicencio: Universidad de Los Llanos, 2006.

THE SUMMARY ANALYTIC OF INVESTIGATION (SAI)

CODE: 36952551

ACADEMIC PROGRAM: Specialization in Docencia University Student

AUTHOR: Yenny Lorena Rodríguez Cerón

ADVISORY: Mg. Arsenio Hidalgo Troya

TITLE: The Evaluation of the Educational Acting in the “Universidad de los Llanos”

INVESTIGATION AREA: Qualitative improvement of the Superior Education

LINE OF INVESTIGATION: Curriculum and University

KEY WORDS: Acting. Teacher. Evaluation. To evaluate. Perception. Profile. Tendency

DESCRIPTION

In this Present grade work is given answer to the question: ¿Which is the perception of the teachers of the Program of Infantile Pedagogy about how evaluates the “Universidad de los Llanos” its educational acting?

CONTENT

This investigation describes the elements that characterize the perception of the Infantile Pedagogy’s teachers of the “Universidad de los Llanos” about how is evaluated their professional acting. The main conceptual that were studied were: the educational evaluation, the evaluation of the acting and the tendencies in the teacher’s evaluation.

For contextualize the present study was necessary to revise the national legislation in the related with the educational politicians and the institutional agreements that regulate the teacher’s evaluation of acting.

It contains a proposal evaluative whose purpose is to outline some elements that guide the evaluation of the acting in the “Universidad de los Llanos”, which will be studied in the Committee of Program of Infantile Pedagogy, for effects of its possible application.

METHODOLOGY

The present grade work was developed keeping in mind the qualitative and quantitative focuses of the investigation, for the systematizing and analysis of results it was necessary to use tools quantitative that allowed the elaboration of the final conclusions. In the descriptive level, the implemented investigation techniques were the participatory observation and the interview and like investigation instrument was used the questionnaire. For the use of the questionnaire it was necessary to develop and to implement a test pilot that guaranteed the dependability of the information obtained through this instrument.

CONCLUSIONS

The teachers of the Program of Infantile Pedagogy of the “Universidad de los llanos” perceive that the evaluation of the acting implemented by this University is of traditional court that makes emphasis in the results obtained in the labour acting and not in the total of its professional exercise.

The evaluation of the educational acting implemented by the “Universidad de los llanos” is characterized to be centred in external and institutional commitments.

The teacher’s evaluation is perceived as a little pertinent and little participative process.

The tendency that should guide the evaluation of the acting implemented by the “Universidad de los Llanos” should make emphasis or to centre its attention in an evaluation process that give priority to the educational profesionalization.

The proposal for the evaluation of the educational acting that arises in this Investigation leans to favour all the elements that make part of the fields of educational action.

RECOMMENDATIONS

To realize an adjustment of the actual strategy of evaluation of the educational acting of the “Universidad de los llanos”, concerting the actual agreement to an educational integral politics that arises of the proposals of the educational community and that the evaluation keeps in mind the proposal for the evaluation that suggests this investigation.

BIBLIOGRAPHY

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS. Ley 115 de 1994, Ley General de la Educación. 3. ed. Bogotá: El Pensador Editores, 2000.

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS... Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS Ley 60 de 1993.

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS Ley 107 de 1994.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991. Santa Fe de Bogotá: Impreandes, 1994. 110 p.

FLÓREZ OCHOA, Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento. Bogotá: McGraw-Hill. 1994. 311 p.

GIMENO SACRISTAN, José. El profesorado. En: Cuadernos de pedagogía. Barcelona, 1993. 178 p.

INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ICFES. Estándares mínimos de calidad para la creación y funcionamiento de los programas universitarios de pregrado. Referentes básicos para la formulación, Bogotá, ICFES 2001, p. 8.

MONTENEGRO ALDANA, Ignacio Abdón. Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Magisterio, 2003.

NIÑO ZAFRA, Libia Stella. Las tendencias predominantes en la evaluación docente. En: Revista Opciones Pedagógicas. Universidad Distrital. No. 24. 2001.

PACHECO, Teresa y DÍAZ BARRIGA, Ángel. Evaluación Académica. México. Fondo de cultura económica, 1999.

REVISTA PEDAGOGÍA E INVESTIGACIÓN. Universidad de Los Llanos. No. 7 (2006); Villavicencio: Universidad de Los Llanos, 2006.

RESUMEN

La evaluación del desempeño docente constituye un factor importante en la búsqueda de la calidad educativa, de ahí la importancia de caracterizar el ejercicio docente y conocer las opiniones o juicios de valor que los mismos docentes tienen al respecto. En este sentido, el presente trabajo de grado busca describir los elementos que identifican la evaluación del desempeño docente implementada por la Universidad de los Llanos, identificando cuál es la tendencia actual de la evaluación y construyendo a partir de ahí una propuesta para la evaluación del desempeño docente. Todo esto, se ha convertido en un pretexto para resaltar la actividad docente y para proyectar la evaluación a los docentes hacia una estrategia útil que permita potenciar la calidad educativa de la Unillanos. Los resultados y la propuesta construidos a partir de esta investigación, no dejan de ser un referente importante para la consolidación de una iniciativa institucional que permita vislumbrar la evaluación del desempeño docente como una actividad coherente y pertinente con las necesidades educativas de la Universidad. Se busca llegar a la consolidación de una cultura institucional que forje el espíritu crítico y autocrítico de la Unillanos, de sus docentes y en general de toda su comunidad educativa, el propósito es contribuir en la acreditación social de la Institución.

ABSTRACT

The evaluation of teachers' performance is an important element in the hunt for educative quality. That is the reason why it is important to characterize teachers exercise and knowing the judgments and opinions that teachers have about it. This work describes the evaluation processes of teachers' performance in the University of the Llanos, identifying the tendencies at the present day and building a proposal for the evaluation of the teachers' performance. This work has shown not only the importance of the teachers' activity, but the need of project a really useful evaluation in the educative qualification of the University. The results of this work constitute an important referent that allows the projection of an institutional evaluation. The objective is to reach an institutional culture that promotes the critical and self-critical spirit of the University, the teachers and all the educative community in direction of a social accrediting of the institution.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación describe los elementos que caracterizan la percepción de los docentes del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos sobre la tendencia evaluativa con la que se ha valorado su desempeño profesional. Para obtener los resultados de este estudio, fue necesario combinar elementos del enfoque cualitativo y cuantitativo. Los referentes conceptuales utilizados son: la evaluación educativa, la evaluación del desempeño y las tendencias en la evaluación al docente. Para efectos de contextualización el presente estudio se remitió a la legislación nacional en lo relacionado con las políticas educativas y los acuerdos institucionales que regulan y reglamentan la evaluación del desempeño.

Los sujetos de estudio investigados son los docentes del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos; a partir de los cuales se logró determinar las características de la evaluación del desempeño docente implementada por la Universidad, se identificó la tendencia deseada para este proceso y además se creó una propuesta evaluativa.

Esta investigación contribuye a la autoevaluación de la Universidad de los Llanos y concretamente al Programa de Pedagogía Infantil, aportando con una propuesta de evaluación del desempeño docente que identificó los campos prioritarios en los cuales los docentes del Programa se sentían más inconformes y en los cuales el docente buscaba desplegar más su labor.

1. PROBLEMA

1.1 TEMA

Contexto de los educadores frente a la implementación de la Evaluación del Desempeño Docente en las Universidades Públicas de Colombia.

1.2 SITUACIÓN PROBLEMA

Entre las múltiples acciones que se desarrollan para mejorar la calidad de la educación, la evaluación del desempeño docente juega un papel preponderante dentro de los contextos educativos. Hoy, se aprecia un cierto consenso en la idea de que el fracaso o el éxito de todo sistema educativo dependen de la calidad del desempeño de sus docentes.

En Colombia, la evaluación del desempeño docente es un tema bastante vigente; en todos los niveles de la educación especialmente en el nivel superior, en el caso de las universidades públicas se ha convertido en una discusión obligada en las reuniones de los Comités de Acreditación, Comités Curriculares, Comités de Evaluación, Concejos de Facultad, Concejos Académicos y Concejos Superiores; pero no existe una reglamentación oficial que regule dicho proceso. El Decreto 1279 del 2002 menciona la necesidad de la evaluación del desempeño dentro del régimen salarial y prestacional de los docentes estatales, más no incluye un capítulo que defina cómo aplicar y cómo valorar la evaluación del desempeño docente. La evaluación del desempeño docente carece de un asidero legal que le permita a las universidades públicas del país unificar criterios frente a elementos relacionados con el para qué evaluar a los docentes, qué evaluar de los docentes y cómo evaluar a los docentes; situación que potencia la desarticulación de las política nacionales con las realidades institucionales.

Entre las diversas falencias que se pueden mencionar sobre la evaluación del desempeño, se podría resaltar el hecho de encontrarse una instancia que garantice la participación y toma de decisiones de los profesores. No hay una cultura educativa sobre la evaluación del desempeño docente y en muchos casos su inadecuada implementación ha generado recelos y miedos en el profesorado; esto debido, a que la información obtenida en este proceso puede utilizarse para efectos de sanciones laborales. La evaluación del desempeño como una acción de control y de presión trastorna el ejercicio docente y pone a los estudiantes en una condición de poder poco ética, por cuanto en muchas ocasiones los estudiantes afrontan la evaluación hacia el docente con juicios

revanchistas. La inadecuada implementación de la evaluación del desempeño docente se convierte en una acción que legitima la educación tradicional-coercitiva.

En esta medida, las inconformidades de los educadores se hacen evidentes; estas inconformidades lejos de estar supeditadas a meros caprichos gremiales o personales, tienen su razón de ser en que las políticas institucionales no son integrales y formativas hacia el quehacer del educador.

En la Universidad de los Llanos y concretamente en el Programa de Pedagogía Infantil de la Facultad de Ciencias Humanas, las condiciones frente a las políticas de Evaluación del Desempeño Docente y la posición de los educadores evidencian la problemática descrita anteriormente. Se sabe que existe el Acuerdo Superior 008 del 2005¹ que regula la evaluación del desempeño, pero no se sabe si los profesores conocen los criterios estructurales y sustanciales que regulan la tendencia de la evaluación del desempeño en la institución, tampoco se sabe qué perciben los docentes frente a este proceso y cuáles podrían ser sus aportes. De tal manera, que el presente estudio es un testimonio de los profesores del Programa de Pedagogía Infantil acerca de cómo caracterizan la evaluación del desempeño implementada por la Unillanos, hasta el primer semestre del 2007.

“Los formatos de evaluación son cerrados, no dan cuenta de la eficacia y coherencia del ejercicio docente, en convergencia con la Visión, Misión y Perfil que publica la Universidad”. “Hasta la fecha no se conocen los resultados estadísticos de las pruebas realizadas que soporten la validez científica, en cuanto a la confiabilidad de los test que se aplican”; estas, son algunas opiniones generales que manifiestan los docentes del Programa de Pedagogía Infantil.

1.3 PREGUNTAS ORIENTADORAS

Los docentes del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos bajo su percepción, ¿cómo critérian la evaluación del su desempeño docente, que les aplican?

A criterio de los profesores del Programa de Pedagogía Infantil, ¿cuál es (son) la (s) tendencia(s) que está (n) orientando la evaluación del desempeño docente de La Universidad de los Llanos?

¿Qué propuestas alternativas a nivel de evaluación del desempeño docente surgen, en la investigación, a partir de los criterios expresados por los profesores del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos?

¹ UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS. Acuerdo Superior. Número 008 de 2005, 29 de Abril. Villavicencio: Universidad de los Llanos, 2005.

1.4 PREGUNTA PROBLEMA

¿Qué propuestas alternativas a nivel de evaluación del desempeño docente subyacen a partir de los criterios propuestos por los profesores del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos?

1.5 OBJETIVOS

1.5.1 Objetivo general. Describir la percepción que tienen los profesores del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos acerca de la evaluación del desempeño docente que realiza dicha institución.

1.5.2 Objetivos específicos

- Determinar las características de la evaluación del desempeño docente implementada por la Universidad de los Llanos.
- Identificar la tendencia evaluativa que los docentes del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos observan y desean para el proceso de su evaluación del desempeño.
- Elaborar una propuesta para la evaluación del desempeño de los profesores de la Universidad de los Llanos, teniendo en cuenta características, proceso de implementación, tipos de evaluación y plan de mejoramiento.

1.6 JUSTIFICACIÓN

En estos momentos y como resultado de la promulgación de La Constitución Política Nacional, las Universidades Colombianas, se encuentran sujetas a una condición de cambio. A partir de la Ley General de Educación y la Ley 30 de 1992 las instituciones educativas se regulan por criterios nacionales que propenden por la organización del sistema educativo. Los procesos que buscan la calidad de la Educación Superior Colombiana son variados y muchos de ellos se relacionan con la evaluación, un ejemplo de ello son los ECAES y la Acreditación Institucional.

La evaluación del desempeño docente es en esta medida uno de los elementos importantes en la búsqueda de la calidad del sistema educativo colombiano, esto puede constatarse en el hecho de que todas las universidades del país ejecutan estrategias para evaluar a sus docentes. Además, la evaluación del desempeño profesional docente ha comenzado a ser un requisito indispensable en la planeación de estrategias para la gestión educativa.

La evaluación educativa es una herramienta imprescindible para el fortalecimiento de los procesos y sistemas educativos, sin embargo, éste tipo de evaluación en Colombia no ha logrado superar su configuración tradicional y conservadora, tomándose algunas veces como instrumento de poder, que sólo mide resultados para la toma de decisiones sesgadas a políticas unilaterales. En esta medida, la evaluación del desempeño docente se ha caracterizado por ser un proceso en donde:

- No existe claridad desde las Políticas Educativas Nacionales acerca de cómo implementar y estimar la evaluación del desempeño docente.
- La formulación de la estrategia evaluativa en muchas universidades privilegia los intereses administrativos sobre los intereses educativos.
- La planeación e implementación de la evaluación del desempeño obedece a estrategias institucionales desvinculadas con la perspectiva de los educadores y de las mismas universidades.
- Es de carácter coercitivo y poco participativo.

De acuerdo con este panorama, la evaluación del desempeño docente en la educación superior es un elemento de estudio importante en el logro de la calidad educativa en Colombia, calidad educativa que debe ser coherente con la realidad nacional, superando a la perspectiva de políticas desarticuladas con las necesidades laborales e institucionales de las universidades colombianas. Los referentes que caracterizan la evaluación del desempeño docente no se han articulado con la realidad educativa, es decir existe una desvinculación entre las políticas educativas y los escenarios educativos y entre las necesidades socio - educativas y los anhelos institucionales (estado y universidades). En el caso de la Universidad de los Llanos este escenario se agudiza, porque la evaluación del desempeño solo se mal utiliza para la continuidad en el contrato. La inadecuada implementación del proceso evaluativo y el uso arbitrario de instrumentos de evaluación que generan un ambiente laboral no apropiado para la acción y labor del educador.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1 MARCO CONTEXTUAL EN LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

Elegido Alfonso López Michelsen como Presidente de la República, en mayo de 1972, la Universidad de los Llanos se fundó a los dos meses de su gobierno, el Congreso de Colombia, con ponencia favorable del senador José A. Carvajal y la ley redactada por Milton Puentes, aprobó la propuesta gubernamental de creación de la Universidad de los Llanos con la ley 8ª del 30 de septiembre de 1974.

De conformidad con esta ley, el presidente López expidió el Decreto 2513 del 25 de Noviembre de 1974 mediante el cual se crea la Universidad Tecnológica de los Llanos Orientales con sede en Villavicencio.

El decreto es muy parco en la explicación de los motivos y objetivos de la creación de la institución. El considerando más importante sólo hace referencia a las riquezas naturales de la región y el objetivo parece extremadamente profesionalizante. Con la expedición de la ley y el decreto de creación, empezó a cundir el entusiasmo en la región. Sin embargo, la preparación para iniciar actividades ha estado siempre oculta tras una nebulosa, pues los documentos y testimonios de la época de vinculación de los profesores fundadores produjeron siempre la impresión de que la universidad había sido echada a andar sin la más mínima planeación. Cuando los primeros ocho docentes de tiempo completo se presentaron a trabajar el 30 de abril de 1975, el entonces Secretario General de la Universidad, Carlos Cajamarca, les informó que habían sido contratados para diseñar la estructura académica de la institución, con sus asignaturas y horarios; el detalle anecdótico que ha permanecido por años consiste en que el plazo para hacer ese trabajo era de ¡24 horas!.²

Este panorama generó muchas dificultades en la organización y estructuración de la Universidad, sin embargo es necesario destacar este elemento histórico, para entender que la existencia de esta institución es el resultado de esfuerzos conjuntos de importantes personalidades y docentes comprometidos. En la actualidad esta es la única Universidad Pública de la Orinoquía que se destaca por sus altos niveles de compromiso social y educativo; por sus procesos de investigación pertinentes a las necesidades de la región.

² MUTIS ARANGO, Arturo. Haciendo Camino, 25 años Universidad de los Llanos. Villavicencio: Universidad de los Llanos, 2003.

2.1.1 Principios de la Unillanos. Como institución comprometida con el desarrollo regional y nacional, practica y difunde una ética fundada en valores universales como: la verdad, la libertad, la honradez, la justicia, la equidad, la tolerancia y el compromiso con los derechos humanos, los deberes civiles y la prevalencia del bien común sobre el particular. Los principios fundamentales de la Universidad de los Llanos son:

Universalidad. Disposición para comprender, con espíritu universal y creativo los saberes y manifestaciones científicas, tecnológicas, artísticas, culturales y ambientales del mundo, que contribuyen a fortalecer el conocimiento, la ética y la estética dentro del quehacer cotidiano de la Universidad.

Responsabilidad social. La universidad como patrimonio científico, histórico, cultural y social de la región, asume con los más altos niveles de responsabilidad el cumplimiento de los deberes y compromisos que buscan el desarrollo pleno de la sociedad.

Pluralidad argumentada. La universidad como organización social cuyo fundamento es el pensamiento y el conocimiento debe asegurar la convergencia de las diferencias y el escenario del argumento razonable en el que se someten permanente al análisis crítico, el conocimiento, los saberes y las prácticas sociales tanto propias como universales.

Equidad. El carácter de la universidad es democrático y pluralista, ello implica que no limita, ni restringe, ni coacciona los derechos, libertades y oportunidades, sin distinciones sociales, económicas, políticas, ideológicas, culturales, de género, credo; o raza; está abierta a quienes en igualdad de oportunidades demuestren tener la competencia y la pertinencia requerida para cumplir con las condiciones de excelencia académica.

Libertad de cátedra. El profesor tiene libertad para comunicar y recrear sus conocimientos de acuerdo con unos contenidos programáticos mínimos establecidos en el plan curricular y el estudiante puede controvertir y asimilar de manera crítica el conocimiento. La libertad de cátedra se ejercerá dentro de fundamentos éticos, científicos y pedagógicos.

Convivencia. Es la práctica de una pedagogía para la paz y el respeto por la vida, honra y bienes de la comunidad universitaria, afianzando la autonomía y autorregulación personal y académica, la tolerancia y la alteridad dentro del compromiso con los derechos humanos y los deberes civiles.

Transparencia. Es el entendimiento completo de la tarea cumplida por la Universidad y el conocimiento pleno de la gestión realizada por sus órganos e instancias.

2.1.2 Misión. La Universidad de los Llanos forma integralmente ciudadanos, profesionales y científicos con sensibilidad y aprecio por el patrimonio histórico, social, cultural y ecológico de la Humanidad, competentes y comprometidos en la solución de problemas de la Orinoquía y el país con visión universal, conservando su naturaleza como centro de generación, preservación, transmisión y difusión del conocimiento y la cultura.

2.1.3 Visión. La Universidad de los Llanos propende ser la mejor opción de Educación Superior de su área de influencia, dentro de un espíritu de pensamiento reflexivo, acción autónoma, creatividad e innovación. Al ser consciente de su relación con la región y la nación es el punto de referencia en el dominio del campo del conocimiento y de las competencias profesionales en busca de la excelencia académica.

Como institución de saber y organización social, mantiene estrechos vínculos con su entorno natural a fin de satisfacer y participar en la búsqueda de soluciones a las problemáticas regionales y nacionales. Para ello se apoya en la tradición académica y, al contar con un acervo de talento humano de probadas capacidades y calidades, interpreta, adecua y se apropia de los avances de la ciencia y la tecnología para cualificarse, a través de la docencia, la investigación y la proyección social.

2.1.4 Programa de licenciatura de pedagogía infantil. La Licenciatura en Pedagogía Infantil graduó a su primera promoción de estudiantes el mes de Junio del 2007, es de modalidad semipresencial y de jornada diurna. Perteneció a la Escuela de Pedagogía, de la Facultad de Ciencias Humanas.

Su objetivo es formar educadores críticos y capacitados a partir de la utilización del conocimiento científico, pedagógico, humanístico e investigativo, para comprender la problemática educativa de la infancia, el maestro, la educación y la función de la escuela infantil.

2.2 MARCO LEGAL DE LA EVALUACIÓN DOCENTE EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR COLOMBIANA

La evaluación educativa en Colombia ha variado comenzando con las iniciativas del Estado de constituir el Sistema Educativo; estas iniciativas han ido desde lo educativo, lo pedagógico y lo jurídico a partir de la Constitución de 1991, se plantea la necesidad de desarrollar el ciudadano en forma general, en forma integral para que sea autónomo, dotado de razón para poder servir a la sociedad libremente; por lo tanto las Instituciones Educativas pueden utilizar diferentes opciones en la construcción de propuestas educativas enfocadas a ofrecer una educación de calidad integral y para la integralidad dentro de un nuevo contexto social, cultural, económico, con personas creativas, productivas y en capacidad de convivir. Este escenario educativo favorable no sólo busca

apoyar a los educandos, sino a los educadores, haciéndose ineludible la necesidad de la profesionalización de la carrera docente.

A continuación se esboza parte de la legislación colombiana relacionada con evaluación educativa y principalmente con los referentes relacionados con evaluación al desempeño docente.

2.2.1 Constitución Política de Colombia³. De los derechos fundamentales. Título II Capítulo I

Artículo 27. “El Estado garantiza las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra”.

Artículo 67. “La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social: con ella busca un acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. La educación formará al colombiano en respecto a los derechos humanos, a la paz y la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación para el mejoramiento cultural, científico tecnológico y para la protección del ambiente...”. “Correspondiente al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la formación moral, intelectual y física de los educandos...”.

Artículo 68. “...La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La ley garantiza la profesionalización y dignificación de la actividad docente....”.

Artículo 69. “Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo a la ley”. “La ley establecerá un régimen especial para las universidades del Estado, El Estado fortalecerá la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecerá las condiciones especiales para su desarrollo”. “El Estado facilitará mecanismos financieros que hagan posible el acceso de todas las personas aptas para la educación superior”.

2.2.2 Ley 30 de 1992 (Diciembre 28)⁴. Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior. Proclama la educación como un proceso permanente de formación integral de un educando con espíritu reflexivo para que adquiera, cree y aplique el conocimiento para dar soluciones a las necesidades del país, así como la formación ética.

³ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991, República de Colombia. Santa Fe de Bogotá. Impreandes, 1994.

⁴ COLOMBIA. SANABRIA HERNANDEZ, Mary Argenis. Ley General 115 de 1994. Ley 30 de 1992 (diciembre 28), Ley 60 de 1993 (agosto 28), Ley 107 de 1994 (enero 7), Ley... Santa Fe de Bogotá: El Pensador Editores, 1997.

Artículo 1. “La Educación Superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica y profesional”.

Artículo 2. “La Educación Superior es un servicio público cultural, inherente a la finalidad social del Estado”.

Artículo 3. “El estado, de conformidad con la Constitución Política de Colombia y con la presente ley, garantiza, la autonomía universitaria, y vela por localización del servicio educativo a través del ejercicio de la suprema inspección y vigilancia de la Educación Superior”.

Artículo 4. “La Educación Superior, sin perjuicio de los fines específicos de cada campo del saber, despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad del pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superiores desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra”.

Capítulo II. Objetivos.

Artículo 6. Son objetivos de la educación superior y de sus instituciones:

- a. Profundizar en la formación integral de los colombianos, dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiere el país.
- b. Trabajar por la creación, el desarrollo y la transformación del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país.

Capítulo VI. Autonomía (de las instituciones de educación superior). Este concepto de autonomía es consustancial al estado social de derecho.

Artículo 28. La autonomía universitaria consagrada en la Constitución Política de Colombia y de conformidad con la presente ley, reconoce a las universidades el derecho a darse y modificar sus estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus propios programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos, adoptar sus correspondiente correspondientes regimenes, y establecer, arbitrar, y

aplicar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su función institucional.

Artículo 30. “Es propio de las Instituciones de Educación Superior la búsqueda de a verdad, el ejercicio libre y responsable de la crítica, de la cátedra y del aprendizaje de acuerdo con la ley”.

Título VI. Disposiciones generales, especiales y transitorias.

Artículo 126. “El gobierno Nacional destinará recursos presupuestales para la promoción de la investigación científica y tecnológica de las universidades estatales u oficiales, privadas y demás instituciones de Educación Superior, los cuales serán asignados con criterios de prioridad social y excelencia académica”.

Artículo 129. “La formación ética profesional debe ser elemento fundamentalmente obligatorio de todos los programas de formación en las instituciones de educación superior”.

2.2.3 Ley General de Educación, Ley 115 de 1994⁵. Artículo 1. Objeto de la ley. La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de da la persona humana, de su dignidad de sus derechos y deberes...”. “La presente ley señal las normas generales para regular el Servicio público de Educación que cumple una función social acorde a las necesidades e interese de las personas, la familia y la sociedad. Se fundamenta en los principios de la Constitución Política sobre el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra y en su carácter de servicio público desarrolla la organización y la presentación de la educación formal en sus niveles...

La Educación Superior es regulada por ley especial excepto lo dispuesto en la presente ley.

Artículo 5. “Fines de la Educación. De conformidad con el artículo 67 de la Constitución Política, la educación de desarrollará atendiendo los siguientes fines:

1. El pleno desarrollo de la personalidad... dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.

⁵ COLOMBIA. LEYES, DECRETOS... Ley genera de educación, Ley 115 de 1994; leyes 30, 60 y 107. 3 Ed. Bogotá: El Pensador editores, 2000.

5. La adquisición y generación de los conocimientos científicos y técnicos más avanzados, humanísticos, sociales, geográficos y estéticos, mediante la apropiación de hábitos intelectuales adecuados para el desarrollo del saber.

7. El acceso al conocimiento, la ciencia, la técnica y demás bienes y valores de la cultura, el fenómeno de la investigación y el estímulo a la creación artística en sus diferentes manifestaciones.

9. El desarrollo de la capacidad crítica, reflexiva y analítica que fortalezca el avance científico y tecnológico nacional, orientado con prioridad al mejoramiento de la cultura y de la calidad de vida de la población, a la participación en la búsqueda de alternativas de solución a los problemas y al progreso social y económico del país”.

Artículo 6. “Comunidad académica. De acuerdo con el artículo 68 de la Constitución Política, la comunidad educativa participará en la dirección de los establecimientos educativos, en los términos de la presente ley”.

La comunidad educativa está conformada por los estudiantes o educandos, educadores, los padres de familia, o acudientes de los estudiantes, según su competencia participarán en el diseño, ejecución y evaluación del PEI y en la buena marcha del respectivo establecimiento educativo.

Título IV. Organización para la prestación del servicio educativo.

Capítulo II

Artículo 76. Concepto de currículo. Currículo es el conjunto de criterios, planes de estudio, programas, metodologías y proceso que contribuyen a la formación integral y la construcción de identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y llevar a cabo el PEI.

Artículo 78. Regulación del currículo. Los establecimientos educativos, establecerán su plan de estudios particular que determine los objetivos por niveles, grados y áreas, la metodología y la distribución del tiempo y los criterios de *evaluación* y administración.

Artículo 79. “Plan de estudios es el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de áreas optativas con sus respectivas asignaturas, que conforman parte del currículo de los establecimientos educativos”.

Capítulo III

Artículo 80. “*Evaluación de la educación*. El sistema diseñará y aplicará criterios y procedimientos par evaluar la calidad de la enseñanza que imparte, el desempeño profesional del docente y de los docentes directivos, los logros de los alumnos, la eficacia de los métodos pedagógicos, de los textos y materiales empleados, la organización administrativa y física de las instituciones educativas y la eficiencia de la prestación del servicio”. “Las instituciones que presten resultados deficientes deben recibir apoyo para mejorar los procesos y la prestación del servicio. Aquellas cuyas deficiencias se deriven de factores internos que impliquen negligencia o irresponsabilidad darán lugar a sanciones por parte de la autoridad administrativa competente”.

Título II. De los Educandos.

Capítulo I. Formación y Capacitación.

Artículo 91. “El alumno o educando es el centro del proceso educativo y debe participar activamente en su propia formación integral...”.

Artículo 92. Formación del Educando. La educación debe favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico y a la formación de valores éticos, morales, ciudadanos y religiosos, que faciliten la realización de la actividad útil para el desarrollo socioeducativo del país.... Los establecimientos educativos incorporarán en el PEI las acciones pedagógicas para favorecer el desarrollo equilibrado y armónico de las habilidades de los educandos, en especial la capacidad de toma de decisiones, la adquisición de criterios, el trabajo en equipo, la administración eficiente del tiempo, la asunción de responsabilidades, la solución de conflictos y problemas y habilidades para la comunicación.

2.2.4 Decretos de estándares mínimos de calidad. En la Ley 30 de 1992 se encuentran los conceptos de calidad de la educación y de autonomía universitaria; del mismo modo, señala que corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por la calidad. A su vez, esta ley dispone que la inspección y vigilancia se ejerzan a través de un proceso de evaluación que vele por la calidad de la educación, dentro del respeto de la autonomía universitaria⁶.

De otra parte, el ICFES plantea que la ley creó el Sistema Nacional de Acreditación y el Sistema Nacional de Información de la Educación superior para garantizar que las instituciones cumplan con los requisitos de calidad, y

⁶ INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACION SUPERIOR. Estándares mínimos de para la formulación. Bogotá: ICFES, 2001. p. 8.

que los ciudadanos estén oportuna y pertinentemente informados. Se afirma que este modelo de evaluación de calidad en la acreditación (Voluntaria u obligatoria) no alcanzó las dimensiones deseadas.

Puesto que la calidad de es un concepto complejo que tiene una multiplicidad de sentidos, de acuerdo al modelo de sociedad en el que se desarrolla y del modelo de sociedad que se espera, “no se agota ninguna mediación, pero es susceptible de aproximaciones”⁷. Este enfoque de ideas, en el 2001 fueron expedidos, como parte integral del sistema de inspección y vigilancia, los decretos 792 y 917 de requisitos mínimos para ingenierías y el área de la salud, a los cuales deben sujetarse obligatoriamente todas las instituciones de educación superior. Están en proceso de elaboración de los decretos de formación y evaluación de competencias correspondientes a otras profesiones. Es así como se establecen nuevos decretos que establecen los estándares mínimos de calidad para programas de psicología, economía, arquitectura, administración, entre otros⁸.

Igualmente, se están expidiendo otras medidas regulativas, como normas sobre exámenes de calidad para egresados, este decreto busca establecer una medida de trabajo académico, crédito educativo, que fundamentalmente busca facilitar el traslado de estudiantes nacionales e internacionales, facilitando la homologación y convalidación de títulos; regulación sobre educación a distancia; unificación y actualización de los reglamentos sobre registro de los programas y reglamentos sobre Sistema Nacional de Educación Superior⁹.

Así, la reglamentación sobre acreditación pretende regular y orientar el desempeño de las Universidades, sin embargo hay que tener en cuenta que estas políticas así como pueden resultar benéficas para la Educación Superior, carácter implícito es más de corte económico, basado en un modelo de desarrollo Neoliberal que busca globalizar la educación, en términos de mercancías mundiales altamente rentables, de esta manera la mayoría de estas reglamentaciones son incongruentes con las necesidades educativas del país, pero que sin embargo determinan el que hacer administrativo de muchas universidades estatales.

En este orden de ideas son los decretos 792 y 917 los que determinan los estándares mínimos de calidad en programas académicos de pregrado, de acuerdo con el artículo 67 de la Constitución política y la Ley 30 de 1992, en los siguientes artículos:

- Ley 30 de 1992. Artículos 3 y 29 literal C, la cual señala como objetivo de la educación superior y de sus instituciones prestar a la comunidad un servicio con calidad referido en los resultados académicos, a los medios y

⁷ *Ibíd.*, p. 9.

⁸ NUEVO RÉGIMEN SALARIAL PARA LOS PROFESORES. *En*: El Tiempo, Bogotá: (10, Ene., 2002); p.2C.

⁹ *Ibíd.*, p. 10.

procesos empleados a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución. En particular, el artículo 32.

- Decreto 792 de 2001 (8 de mayo). Artículos 4, 9, 14.

- Decreto 917 de 2001 (22 de mayo). Artículos 4, 5, 9.

La evaluación del desempeño docente no se encuentra reglamentada de manera explícita en el Sistema Educativo Colombiano para la Educación Superior, ni siquiera en el decreto 1279 (Junio 19 de 2002) que orienta el régimen salarial y prestacional de los docentes de universidades estatales, se pueden encontrar elementos concernientes al respecto, sin embargo, a partir del artículo 68 de la Constitución Política Colombiana se hace evidente que el Estado Colombiano implementará algún tipo de estrategia que definirá el horizonte de la evaluación del desempeño docente, ejemplo de ello son los concursos para docentes de básica primaria y secundaria. Por consiguiente en caso de las Universidades la implementación de la evaluación al desempeño docente se supedita al criterio de autonomía universitaria enmarcado en la Constitución Política de Colombia y la Ley General de Educación.

2.2.5 Decreto 1279 (Junio 19 de 2002)¹⁰. Este decreto regula la carrera docente de los profesionales vinculados directamente al Estado, por intermedio de la universidad, los cuales son empleados públicos. Se aclara que los docentes Ocasionales y Catedráticos no son empleados públicos a excepción de los catedráticos de la Universidad Nacional de Colombia. Para los docentes de universidades estatales se empieza a esbozar la Evaluación del Desempeño a partir del concurso de ingreso y el periodo de prueba, el cual amerita un tipo de evaluación frente a los logros del docente recién ingresado a la carrera docente. De hecho la asignación de puntos para la remuneración se puede considerar como un tipo de valoración del desempeño profesional del docente. Además el decreto contempla la Evaluación Periódica de Productividad.

Capítulo I. Del campo de aplicación de este decreto.

Artículo 1. Campo de aplicación de este decreto.

Las disposiciones de este decreto se aplica en las universidades estatales u oficiales a quienes se vinculen por concurso como empleados públicos docentes, o reingresan a la carrera docente, a partir de la vigencia de este decreto. Igualmente, están cobijados por el presente decreto los docentes que antes de la vigencia del Decreto 2912 del 2001 se regían por el

¹⁰ COLOMBIA. LEYES, DECRETOS...Decreto 1279 de Junio 19 de 2002. (en línea). Bogotá: MEN, 2002. (Consultado el 2 abril de 2007) Disponible en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-85593_archivo_pdfA4.pdf.

régimen establecido en el Decreto 1444 de 1992 y los profesores que estando sometidos con anterioridad al 8 de enero del 2002 a un régimen salarial y prestacional diferente al del Decreto 1444 de 1992, se acojan al presente decreto.

Capítulo III. De las modificaciones de los puntos salariales para los docentes amparados en este régimen.

Artículo 16. Evaluación periódica de productividad.

Para evaluar, analizar y asignar puntos a la productividad académica susceptible de reconocimientos salariales, todas las universidades estatales u oficiales deben adoptar un sistema de Evaluación Periódica de Productividad.

El Sistema de Evaluación Periódica de Productividad debe ser establecido por el respectivo Consejo Superior de cada universidad, utilizando los criterios de agrupación definidos por el Grupo de Seguimiento. La evaluación periódica de productividad se realiza por pares externos de conformidad con lo dispuesto en el presente decreto. Los criterios de agrupación deben definirse de tal manera que permitan que los pares externos puedan hacer una evaluación comparativa de los diferentes productos, para que en la asignación de puntajes se tenga en cuenta tanto la producción individual del docente como la colectiva de la respectiva comunidad académica.

La Evaluación Periódica de Productividad debe realizarse en períodos no inferiores a un año calendario, durante las fechas que determine el respectivo Consejo Superior, de acuerdo con las pautas, directrices y criterios que, para garantizar la homogeneidad, universalidad y coherencia de la información a nivel nacional, defina el Ministro de Educación Nacional, con el apoyo del grupo de seguimiento de que trata el artículo 62 de este decreto”.

De tal manera, los procesos de evaluación del desempeño docente son reglamentados a partir de los Consejos Superiores de las Universidades Estatales, los cuales, incluyen en pro de su mejoramiento la reglamentación para la evaluación de todos los docentes vinculados a la universidad sean de carrera u ocasionales o catedráticos; como es el caso de la Universidad de los Llanos quien a partir del Acuerdo 008 de 2005 emitido por el Consejo Superior regula el Sistema de Desempeño Docente de la Unillanos teniendo en cuenta los docentes de planta, ocasionales y catedráticos.

2.2.6 Decreto 2582 (Septiembre 12 de 2003 MEN)¹¹. Por el cual se establecen reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales.

Artículo 1º. Ámbito de aplicación.

El presente decreto se aplica a los servidores públicos que son docentes o directivos docentes de las entidades territoriales, que se rigen por el Decreto-Ley 2277 de 1979 y se desempeñan como tales en los establecimientos educativos oficiales.

Este decreto no tiene en cuenta los docentes de la Educación Superior, pero es un referente para la interpretación de las políticas de la evaluación al desempeño docente en Colombia.

2.2.7 Sistema de desempeño docente de la Unillanos Acuerdo 008 de 2005 de la Universidad de los Llanos. La Universidad de los Llanos en virtud de los actuales procesos educativos que vive el país expide el Acuerdo 008 de 2005, cuyo objeto es orientar los asuntos de la evaluación del desempeño docente; el cual se define como un proceso sistemático de obtención de información válida y fiable que comprueba el efecto que produce la acción docente sobre los estudiantes vinculados a la Universidad. Para efectos del acuerdo el Consejo Superior de la Unillanos Considera al Decreto 1272, las políticas educativas nacionales (Procesos de acreditación), las estrategias Institucionales (PEI, estatuto de profesores de la universidad) y elementos relacionados con el mejoramiento y evaluación institucional.

El acuerdo contempla que los docentes de carrera y ocasionales serán evaluados anualmente y que los docentes catedráticos se evaluarán periódicamente, plantea un tipo de evaluación formativa e integral, su tendencia evaluativa expresada en el artículo 2, es de corte alternativo; pues vela por la integridad de la profesión docente y de la universidad como institución educativa. Su objetivo es el mejoramiento educativo a partir de la evaluación de los docentes, los componentes inmersos en el proceso de evaluación son: los test diligenciados por los estudiantes, docente y entidad administrativa correspondiente (Comité de programa, escuela y facultad) y los planes de acción y ejecución de actividades (entregados semestralmente).

La evaluación del desempeño implementada por la Unillanos se caracteriza porque se basa en la idea de “competencias docentes” teniendo en cuenta la competencia pedagógica, la competencia técnico – científica del área

¹¹COLOMBIA. LEYES, DECRETOS... Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003 (en línea). Bogotá: MEN, 2003. (Consultado el 3 de Abril de 2007) Disponible en: <http://www.mineducacion.gov.co/1621/propertyvalue-31215.html>.

correspondiente, la competencia investigativa, la proyección social y la representación en cargos (concejos curriculares, grupos de estudio, grupos de investigación). El proceso evaluativo permite la autoevaluación y la heteroevaluación sus resultados tienen efectos en la contratación aunque este elemento no aparece explícito en el acuerdo.

Frente al proceso de evaluación del desempeño docente implementado por la Universidad de los Llanos se puede concluir que la filosofía educativa expuesta en el acuerdo 008 de 2005 propende por una evaluación de carácter democrático y de autoformación; sin embargo la ausencia de elementos como el plan de mejoramiento en caso de que la evaluación no sea satisfactoria hace que la evaluación tome un carácter coercitivo que se visualiza en la inestabilidad laboral de muchos de los docentes vinculados como ocasionales o catedráticos.

Características de la evaluación al desempeño propuesta por la Unillanos a través del Acuerdo 008 de 2005:

- Evaluación de las competencias docentes.
- Autoevaluación y heteroevaluación.
- Evaluación por procesos.
- Evaluación integral, formativa, objetiva e imparcial.
- Evaluación educativa de tendencia alternativa.
- Evaluación que propende por el desarrollo profesional e institucional.

2.3 MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.3.1 La percepción, un concepto obligado en el presente estudio. Es importante para la pedagogía contemporánea dar una adecuada interpretación de los fundamentos y conceptos que la integran, reconociendo que muchos de los fundamentos y conceptos que la componen son el legado de otras ciencias. Para el presente estudio el concepto *percepción* se constituye en un postulado útil para la investigación educativa.

La percepción es la manera cómo el cerebro organiza las sensaciones, interpretándolas y dándoles un sentido, es decir, es el reconocimiento del objeto, que proviene de combinar sensaciones con la memoria de experiencias sensoriales anteriores. La percepción es el primer proceso cognoscitivo, a través del cual las personas captan la información de su entorno. La captación

de esta información depende de los sistemas sensoriales y *permiten al individuo formar una representación de la realidad en su entorno, sea emitiendo opiniones o juicios de valor.*

La acción perceptiva no es pensamiento, es una elaboración mental de un evento que tiene vigencia y del cual se aprecian consideraciones inmediatas. Es un fenómeno conciente, pero no persigue propósitos presentes en el sujeto que la experimenta, es el resultado de un estímulo que ayuda al desarrollo de la inteligencia, ésta le permite identificar al individuo las cosas que lo afectan y por consiguiente le posibilitan su adaptación y acomodación al entorno.

Las percepciones no son falsas ni verdaderas, se pueden comunicar a través del lenguaje, son el resultado interacción del sujeto con el objeto, o del sujeto con el sujeto, es decir la interacción del hombre con sus escenarios sociales y culturales y con su ambiente.

En el proceso cognitivo las percepciones implican el conocimiento de las respuestas sensoriales a los estímulos que las excitan. La percepción es una condición fisiológica mental que identifica y caracteriza la realidad. Los elementos que la supone son:

La existencia del objeto exterior.

La combinación de un cierto número de sensaciones.

La integración de nuevos estímulos percibidos en experiencias anteriores y acumuladas en la memoria.

La selección de ciertos elementos de nuestras sensaciones y eliminación de otros.

En el acto perceptivo, el cerebro no sólo registra datos, sino que además *interpreta* las impresiones de los sentidos, no es una respuesta automática, ya que la respuesta que se da al estímulo viene siempre reestructurada, de tal modo que un mismo fenómeno observado y percibido por distintas personas, recibe respuestas distintas, y es interpretado de modo muy distinto, por un poeta, un pianista o un educador.

No percibe sólo por un órgano, se perciben muchos estímulos al mismo tiempo y por distintos órganos ocurre que la más leve desviación en cualquiera de los órganos puede dar lugar a diferencias profundas en el resultado total de la percepción. Es una interpretación del ambiente por el cual el hombre establece la comunicación y genera sus juicios de valor.

La percepción, es la unidad básica de la construcción de cualquier proceso mental hasta la creación de los símbolos y el pensamiento, de tal manera que este proceso cognitivo básico no implica mayores elaboraciones conceptuales,

desde la pedagogía conceptual podríamos decir que la percepción corresponde más a un proceso mental de codificación y clasificación, sin embargo, el uso de este concepto nos es útil porque se pretende determinar cuales son las opiniones más inmediatas de los docentes frente a un proceso de evaluación del desempeño. El uso del concepto percepción en este estudio, supera su definición o su uso como término dentro de la biología y la psicología, entre los elementos de la percepción tenidos en cuenta está la estructuración simbólica, es decir la forma conceptual como el hombre representa la realidad, a través de la emisión de opiniones.

2.3.2 Evaluación educativa. La evaluación (latín: *valere*. Señalar preciso, estimar el valor o mérito de una persona u objeto) es un proceso, que se define como: El enjuiciamiento sistemático de la valía o mérito de un objeto. Caracterizado por un estudio sistemático, planificado dirigido y realizado con el fin de ayuda a juzgar o perfeccionar el valor o mérito de un elemento problema¹².

Este proceso es un componente intrínseco y fundamental de toda actividad de carácter reflexivo, que se emplea en la cotidianidad de la vida para orientar el pensamiento dentro del contexto social e histórico del que hace parte el ser humano. Paradójicamente, la evaluación es bastante complicada y nos genera bastante dificultades al conceptualizarla y aplicarla; en el caso de la evaluación educativa se podría suponer que esta es inherente al proceso educativo, pero la falta de categorías y la realidad del proceso evaluativo, hacen que la evaluación que se dé en las aulas de clase y en las instituciones educativas no sea propiamente una evaluación pedagógica educativa.

El sentido de la evaluación se basa en que esta permita a las personas la comprensión de un proceso y una real identificación y compromiso con el mismo. En términos positivistas o tradicionales la evaluación busca perfeccionar un proceso, sin embargo la evaluación educativa sustancialmente busca mejorar procesos, pero sin la idea de perfectibilidad.

La esencia del concepto *evaluación* es positivista, y de su fundamento materialista parte su objeto: asegurar la calidad de un proceso, mediante la comprensión del mismo y la búsqueda de soluciones a través de la cualificación de los sujetos que lo realizan. Busca promover el progreso de las actividades, suministrar información sobre el avance de las mismas y sirve para la planeación de actividades, sobretudo a nivel empresarial. Es decir, la concepción tradicional de occidente del concepto de evaluación se fundamenta en la idea de resultados esperados, sin embargo y a pesar de que este concepto subyace en el discurso educativo se sabe que dado el carácter social de la educación, la evaluación educativa toma otros matices que son determinados por la condición humana del proceso de enseñanza aprendizaje.

¹² MURCIA F., Jorge. Proceso pedagógico y evaluación. Santa Fé de Bogotá: Antropos, 1991. 115 p.

En esta perspectiva la evaluación educativa se encuentra considerada desde dos posiciones fundamentales, la afectada por la corriente positivista o, la afectada por la condición social – histórica. Se distinguen dos grandes tendencias evaluativas desde inicios del siglo pasado hasta la actualidad; estas pueden denominarse como la visión tradicional con marcados rasgos cuantitativos y, la visión alternativa con rasgos cualitativos.

En los modelos tradicionales de la evaluación se propone una valoración metódica que plantea la necesidad de la evaluación científica y sistemática; desarrolla un método que se centra en objetivos claramente fijados, entendiendo los objetivos desde el rendimiento eficaz. La evaluación se entiende como un proceso que determina el grado de congruencia entre los objetivos preestablecidos y los logros alcanzados. Además pone en la escena educativa elementos como los test de desarrollo como herramientas fundamentales para la aplicación de evaluaciones por cuanto estos son exactos, medibles y por tanto: válidos.

Para Michael Scriven¹³, la evaluación es una actividad metodológica que consiste simplemente en la recopilación y combinación de datos de trabajo mediante la definición de unas metas que proporcionen escalas comparativas o numéricas con el fin de justificar: los instrumentos de recopilación de datos, las valoraciones y la separación de las metas; propone lo que se llama la evaluación formativa y sumativa. Este modelo evaluativo distingue entre el aspecto formativo y el sumativo de la evaluación y centra sus esfuerzos en dar cuenta del devenir de la acción y de la calidad de los desempeños, establecer acciones de corrección o recuperación de deficiencia o vacíos que puedan darse en el curso de la acción y abrir espacios para la introducción de las modificaciones necesarias para reorientar el trabajo hacia la evaluación final. Es por tanto, una evaluación que aunque pone en tablas el aspecto formativo, sigue estando casada con la visión eficientista de la evaluación.

Según David Stufflebeam¹⁴, la evaluación es el proceso que permite el diseño, y la obtención de información útil para juzgar alternativas de decisión, desde su concepción de la evaluación orientada hacia el perfeccionamiento, propone identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones,

¹³ SCRIVEN, M. La evaluación sumativa y formativa. Citado por STUFFLEBEAM, D Y SHINKFIELD, A. Autoevaluación sistemática. Barcelona: Paidós, 1989.

¹⁴ STUFFLEBEAM, Daniel y SHINKFIELD. Anthony. Evaluación Sistemática. Barcelona: Paidós, 1989.

solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados.

Se observa en esta propuesta evaluativa que, aunque introduce la importancia que tiene evaluar el proceso sigue estando en consonancia con las macro – ideas eficientistas y de consecución de objetivos concretos que se tienen sobre evaluación. (Aunque ya no sean tan estáticos en este modelo evaluativo).

En general esta tendencia evaluativa es de carácter cuantitativo, donde los enfoques de evaluación por objetivos, evaluación sin referencia a objetivos y la evaluación para toma de decisiones responden, a una misma concepción dominante donde los evaluadores tienen una condición de poder favorable y los evaluados una condición desfavorable; es caracterizada por concebir un tipo de hombre ideal, preestablecido social y culturalmente, “dicha práctica busca garantizar un tipo de comportamiento modelo”¹⁵.

Dentro de la visión alternativa de la evaluación, encontramos directrices que responden a las “falencias” de los modelos tradicionales. Estos modelos alternativos tienen como eje central la valoración de los contextos y de los procesos propios de los sujetos inmersos dentro de los sistemas educativos. La evaluación es un proceso que busca la construcción y la dinamización de los desarrollos de la comunidad educativa y la comunidad beneficiaria de la institución escolar; su perspectiva es holística que procura la búsqueda de la equidad y el análisis de la realidad. Dentro de esta visión encontramos autores como Parlett y Hamilton, Elliot Eisner y Juan Manuel Álvarez Méndez.

En estos modelos se propone la evaluación iluminativa como referente alternativa. El objetivo de este modelo es describir e interpretar el programa o los actores educativos más que hacer valoración o predicciones sobre este (o aquel). Proponen el conocimiento de los contextos naturales, psicológicos y sociales en el que actúan los docentes y los estudiantes y reconocen los efectos históricos, culturales y sociales del proceso de la enseñanza y del aprendizaje. Aquí se tienen en cuenta los acontecimientos inesperados que puedan surgir dentro del proceso evaluativo y, por tanto, se plantea la evaluación como un ejercicio flexible, capaz de abordar situaciones no previstas dentro de las planeaciones. Otro punto a destacar es que la evaluación iluminativa busca la participación de los sujetos, no solo como fuentes de información sino que además, se les hace partícipe en la toma de decisiones.

Por otra parte hay propuestas evaluación formativa y crítica, que la evaluación debe estar al servicio del aprendizaje, de sus procesos y de sus objetivos; es

¹⁵ NIÑO ZAFRA, Libia Stella; PERFAN, Andrés, CARRILLO, Liberia. La evaluación: ¿Instrumento de Poder o Acción Cultural?. En: Pedagogía y Saberes. No. 8. (1996). p. 13-14.

decir, la evaluación como herramienta de crecimiento y desarrollo de las prácticas educativas. Para esto, el enfoque sociocrítico orienta que los elementos como el contexto, las necesidades y las posibilidades de las comunidades o sujetos inmersos dentro de los sistemas educativos son importantes para la transformación de la realidad.

Santos López Leiva¹⁶, en su artículo el árbol de la evaluación, concluye que es Elliot Eisner, promotor de la evaluación basada en la indagación cualitativa como un camino para mejorar las prácticas educativas. Desde esta postura, la evaluación puede ser concebida como un camino para describir y valorar las circunstancias propias del quehacer educativo. “Necesitamos alcanzar el nivel de un crítico en conocimiento educativo para reconocer lo que cuenta, y necesitamos crear una forma de crítica educativa para explicar lo que vemos a quienes tiene interés en nuestras escuelas” (Eisner, 1998). Aquí la observación crítica de las realidades se hace fundamental para la comprensión de los movimientos y acontecimientos educativos, sin una “lectura” crítica de la realidad, la evaluación no puede aportar en las transformaciones requeridas por los sistemas y los actores educativos.

Los principios de esta tendencia evaluativa tienen que ver con el hecho de que el concepto evaluación se interpreta desde la perspectiva de proceso; que describe e interpreta la naturaleza, las condiciones y las relaciones de la comunidad educativa inmersa en la dinámica de cada institución, que interviene en la acción educativa con la finalidad de buscar transformar la cultura, que ha evolucionado hacia un carácter cualitativo en objeto de la transformación de los contextos y que se incorpora a un modelo investigativo con enfoque etnográfico.

Los requerimientos sociales, económicos, políticos e ideológicos han sido supuestos determinantes en los que la evaluación misma se basa y se concibe. Una tendencia aporta a la evaluación como rendición de cuentas, para la toma de decisiones externas de índole económico; y la otra, la alternativa, aporta desde las concepciones de formación integral, desregularizada de las directas condiciones de los sistemas económicos (de toma de decisiones) y aportando desde la idea de la evaluación como herramienta social para la transformación de las realidades y las necesidades propias de las comunidades a quienes les sirve; aunando en el quehacer político de la evaluación.

2.3.3 Perfil docente. El perfil docente se define como el conjunto de rasgos que caracterizan al profesional de la educación. La importancia de un perfil es que se constituye en un modelo a seguir en el proceso de formación y de desempeño docente.

¹⁶ LÓPEZ, L Santos. El árbol de la Evaluación. *En*: Revista Mexicana de Investigación Educativa. Vol. 11, No. 30 (Jul.- Sep. 2006).

2.3.3.1 El desempeño docente. El desempeño es un conjunto de acciones conjuntas y concretas, que se encaminan al cumplimiento de las funciones del docente; éste se encuentra asociado al conjunto de factores asociados del que hacer docente, del estudiante y del entorno. El desempeño se ejerce en distintos escenarios o campos: el social, el cultural, el institucional, el aula de clases y sobre el propio docente. Sin embargo, para hablar del desempeño docente es necesario que definir algunos criterios que caractericen esta condición porque el desempeño no puede ser sólo entendido desde referentes laborales y en el caso de la labor docente el desempeño tiene que ver con las competencias docentes, la condición concreta del fenómeno educativo, los factores que determinan al docente y los campos de acción.

2.3.3.2 Competencias básicas y específicas del perfil docente. La eficacia de la docencia no se remite únicamente a la calidad académica del docente, sino a las capacidades personales que le permiten respetar y afectar a sus educandos de manera positiva, Debido al carácter amplio del ejercicio docente y a variables como las del currículo oculto, se hace cada vez más necesario que se comprenda que la ética del docente define el ejercicio formativo del educando. Para hablar de competencias en la labor docente es necesario tener en cuenta que la labor docente es una acción puramente social y humana por lo tanto el docente debe ser entendido en primera instancia como *ser humano* sujeto a errores e integridades, por eso la formación de la persona como ser integral está sujeto al desarrollo de competencias básicas. La formación profesional está asociada al ejercicio de unas competencias específicas propias de la naturaleza del *ser educador*.

Una persona es competente si sabe actuar, si sabe hacer las cosas con los otros en contexto, comprendiendo lo que hace y lo que dice; si asume de manera responsable las implicaciones y consecuencias de las acciones realizadas y transforma los contextos en los cuales interactúa, a favor de la convivencia humana. En consecuencia, es posible denominar competencias básicas aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitamos para poder subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida. Esto requiere dar una formación integral la cual sólo es posible si se afectan de manera positiva las dimensiones fundamentales del desarrollo, considerando al ser humano desde sus dimensiones biológica, psicológica, social e interpersonal.

El docente como profesional posee algunas competencias específicas muy propias para el desempeño de su labor. Como su actividad es de muy diversa índoles es necesario definir escenarios globales, los cuales pueden ser: el entorno, la institución educativa, lo pedagógico y lo interpersonal.

En lo más amplio, el docente se relaciona con el contexto socio – cultural, en el cual se halla inscrita la institución educativa. En un contexto más situado se

encuentra la relación institucional. Dentro de ésta, su campo principal es el estudiante con el cual interactúa a través de la relación pedagógica. El docente, además, realiza una acción reflexiva, una tarea consigo mismo, mediante la cual desarrolla conocimiento y control sobre su pedagógica.

Competencias específicas:

- Competencia para interactuar de manera armónica con el entorno.
- Competencia para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto educativo institucional.
- Competencia para conocer y orientar al estudiante.
- Competencia para diseñar y desarrollar currículo.
- Competencia para reconocerse como profesional docente.

Competencia para interactuar de manera armónica con el entorno: interactuar de manera armónica con el entorno institucional y el contexto sociocultural, comprende generar conocimiento, ejercer autonomía, practicar la cooperación y desarrollar vínculos afectivos.

Competencia para construir un ambiente propicio en pos de un proyecto educativo institucional: interactuar de manera armónica con los otros colegas y demás miembros de la comunidad educativa trabajando de manera conjunta hacia la consecución de grandes objetivos institucionales.

Competencia para conocer y orientar al estudiante: observar y descubrir en el estudiante manifestaciones que le permitan identificar su estado en cada una de las dimensiones, y aplicar estrategias para promover su desarrollo.

Competencia para diseñar y desarrollar currículo: diseñar el currículo incluyendo los planes de estudio, de acuerdo con el contexto del estudiante y los lineamientos, estándares y demás normas preexistentes. Orientar el desarrollo del plan de estudios con el máximo grado de eficacia y eficiencia. Esta competencia se complementa con la capacidad para gestionar y proponer estrategias pedagógicas.

Competencia para reconocerse como profesional docente: desarrollar conocimiento sobre la dinámica de su proceso de calificación y la forma como lleva a cabo la relación pedagógica con el estudiante. Adquirir conciencia de sus logros y dificultades, y tomar las decisiones adecuadas para mejorar su desempeño.

De manera general se podría mencionar que las competencias docentes son elementos fundamentales que hacen parte del que hacer docente y que ubicándolas de manera apropiada pueden convertirse en elementos de análisis para la evaluación del desempeño, pero estas categorías aún son imitadas frente a lo que significa el educador, como dinamizador social y agente transformador de las realidades.

2.3.3.3 El desempeño docente es una acción situada. Las competencias sólo se evidencian a través del desempeño, porque como lo expresa el profesor Hugo Cerda¹⁷, no es posible evaluar las competencias directamente sino por medio de la actuación. El desempeño se concibe como la realización de un conjunto actividades en cumplimiento de una profesión u oficio. Así cada profesional se desempeña en algo, realiza una serie de acciones en cumplimiento de una función social específica, es así como el *desempeño docente* es el conjunto de acciones que un educador realiza para llevar a cabo su función, la de formar ser humanos transformadores y críticos de la realidad vigente.

2.3.3.4 El desempeño docente está determinado por factores. El desempeño no se puede definir de manera unilateral pues son muchos los elementos que se interrelacionan para definir el ser social anhelado, como el docente anhelado para ese tipo de sociedad en el cual está implícito.

Entre los factores asociados al docente está su formación profesional, sus condiciones de salud, y el grado de motivación y compromiso laboral. La formación profesional provee el conocimiento para abordar el trabajo educativo con claridad, planeación previa, ejecución organizada y evaluación constante. A mayor calidad de formación mejores posibilidades de desempeñarse con eficiencia y si su condición física – emocional son apropiados mejor será su trabajo, claro que estos elementos no son suficientes cuando la persona no se encuentra motivada, comprometida y convencida de la docencia como una responsabilidad social y política. Por eso es importante que el docente desarrolle cierto misticismo frente a su acción, porque los títulos no garantizan el compromiso ni la competencia, son los docentes que hacen academia y que se encuentran comprometidos con su trabajo, incluso se podría decir que si existen fracasos en la educación virtual tiene que ver con el hecho de que no se les da a los estudiantes tiempo con los docente, los cuales antes que ser portadores de conocimientos son ejemplos de vida y de profesionalización. El grado de satisfacción es importante y en el ejercicio docente este grado de satisfacción sólo es posible con la coherencia académica.

Los factores asociados al desempeño van desde el tipo de ser humano que es el docente, sus convicciones políticas, su condición de clase, su experiencia

¹⁷ CERDA GUTIERREZ, Hugo y LEÓN MÉNDEZ, Alberto. La Evaluación en Colombia. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia, 2005.

laboral, su filiación religiosa; así como la sociedad en la que está inmerso el proceso educativo (no es lo mismo el desempeño de un docente en Irak que en Suiza), elementos como la planta física de la institución, los recursos didácticos, las relaciones laborales y los proyectos educativos institucionales inciden en el docente de manera ventajosa o desventajosa.

Todo proceso educativo propende por legitimar, sostener y transformar la cultura y la sociedad vigente; es por eso que el educador es un sujeto político por naturaleza y esa condición es un referente para su desempeño, que por razones instrumentales no se tiene en cuenta para comprender la pluralidad y la interdisciplinariedad de los factores asociados a la acción educativa y del docente.

2.3.3.5 El desempeño docente se ejerce en campos de acción. Los campos de acción propuestos por el profesor Ignacio Abdón Montenegro Aldana¹⁸, se refieren a la acción del docente sobre sí mismo, a la que realiza en el aula de clases y a la que ejerce sobre la cultura y la sociedad, sin embargo sería necesario mencionar que estos campos de acción también influyen y están supeditados a la comunidad educativa. Si bien desde las competencias docentes se puede mencionar que la ética, el saber específico y las habilidades pedagógicas son fundamentales para el ejercicio docente dentro del aula de clase, los campos de acción del educador se potencian con el buen uso de su profesión, ya que la interacción humana apropiada genera escenarios sociales apropiados de profesionalización.

El equilibrio del ser humano se logra cuando existe coherencia entre lo que se piensa y se hace y esto hace más competente a la persona, por tanto un docente que logra encontrar un equilibrio personal a través de su formación y autoformación puede asumir nuevos retos que le permitirán crecer como persona y como profesional y de igual manera estudiantes y compañeros serán beneficiados de este ejercicio.

El aula de clases y los escenarios de enseñanza son los campos que ponen a prueba al docente y los escenarios reales donde se pueden evaluar las competencias específicas de este profesional de la educación, por eso los criterios que se deben tener en cuenta son la capacidad del docente para impactar y afectar a sus estudiante a través de la organización e implementación de estrategias pedagógicas, sean del carácter que sean o del modelo pedagógico que decida o de la condición filosófica que prefiera.

El docente es responsable de apoyar los planes, proyectos y propuestas educativas impulsadas por la comunidad educativa, pero los campos de acción docente no sólo se circunscriben a la Institución Educativa y el aula de clases,

¹⁸ MONTENEGRO, Ignacio Abdón. Evaluación del desempeño docente. Bogotá: Magisterio, Bogotá; 2003.

sino al sector social del cual se beneficia la universidad, el colegio y/o la escuela.

2.3.4 Evaluación del desempeño docente. En Colombia surgió el interés por la evaluación del desempeño docente a partir de los años 80 cuando se empezó a profesionalizar la carrera docente a través de las licenciaturas universitarias. En Cuba y otros países del mundo ha habido una reflexión profunda sobre el papel del docente en los procesos educativos, se ha venido delimitando la idea de un compromiso socioeducativo de los procesos educativos y de la influencia de los educadores sobre los escenarios sociales, además del carácter laboral del desempeño.

En América Latina muchos agentes educativos consideran que para que se generen necesidades de auto perfeccionamiento continuo de su gestión en el personal docente, resulta imprescindible que éste se someta conscientemente y periódicamente a un proceso de evaluación de su desempeño. Otros actores educativos, sin embargo, obstaculizan todo esfuerzo porque se instauren políticas de este tipo en sus sistemas educativos, a partir de posiciones netamente gremiales que, tratando proteger al docente, se olvidan del derecho de los alumnos a recibir una educación de calidad e incluso no reflexionan en el derecho que tienen los docentes a recibir acciones de asesoramiento y control que contribuyan al mejoramiento de su trabajo¹⁹.

Partiendo de la cita anterior, se puede interpretar que la evaluación del desempeño es una cuestión muy vigente en los escenarios educativos y sociales y que incluso la posición gremial de los docentes ha contribuido a este proceso, el cual no deja de ser polémico dado las condiciones laborales de los educadores en Latinoamérica.

Este panorama nos da herramientas para generar una visión de lo que significa la evaluación al educador, la cual puede convertirse en un elemento imprescindible para mejorar los procesos educativos o puede volverse un instrumento de represión frente al ejercicio docente.

2.3.4.1 Características de la evaluación del desempeño. Lo fundamental de todo proceso de evaluación es tener claro la función evaluativa, sus propósitos y sus razones, en el caso de la evaluación del desempeño docente es necesario establecer la tendencia que identifica el proceso evaluativo, en el caso de Chile la Asociación Chilena de Municipalidades* plantea que la evaluación debe estar relacionada con estímulos a los docentes, inclinándose a

¹⁹ *Ibíd.*, p.

* La Asociación Chilena de Municipalidades nace el 10 de mayo de 1993, con la misión de representar a los municipios de Chile ante organismos públicos, privados, regionales, nacionales e internacionales.

una clara tendencia de evaluación por méritos que en definitiva es mecanismos de control a la profesión docente.

La evaluación al desempeño debe partir de unas políticas educativas integrales, que tienen en cuenta las necesidades educacionales de los sectores más excluidos socialmente y de la condición laboral del docente, hay que tener en cuenta que la mayoría de los docente de América Latina pertenecen a una clase media emergente a la cual le ha sido algo complicado su carrera educativa; el salario y la dignidad laboral de este gremio es importante a la hora de trazar políticas, no se puede obedecer a modelos de desarrollo alejados de la realidad. Lo que debe existir en el campo de la remuneración económica son políticas adecuadas para que el conjunto de educadores gocen de sistemas salariales y representaciones acordes con el nivel profesional y el impacto social del trabajo realizado. Son inconvenientes los estímulos económicos individuales y las sanciones, en caso de inhabilidad se deben tener en cuenta sistemas disciplinarios útiles para los docentes que no cumplan con las expectativas requeridas o para los que la cumplan de manera sobresaliente, pero esto no debe ser una política.

La motivación docente está relacionada con las condiciones salariales, y ésta a pesar de ser una condición aparentemente instrumental, es la realidad social de nuestros países; por eso garantizar una remuneración salarial congruente y procesos de capacitación y profesionalización es garantizar un mejor desempeño docente y por ende mejorar los proceso educativos. Esto contribuirá además a la autorrealización personal, la satisfacción de hacer bien las cosas y el crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales se desenvuelve el maestro.

Con base en las anteriores consideraciones y teniendo en cuenta la naturaleza del proceso, la evaluación del desempeño docente debe tener como propósito diagnosticar, profesionalizar (motivar), mejorar los procesos institucionales (prospectar al docente como parte de un contexto). Lo diagnóstico se relaciona con la posibilidad de identificar de la manera más objetiva el trabajo del docente en cuanto a calidad y cantidad; la profesionalización se relaciona con la motivación, con la capacitación, con crear la mística frente a la docencia y prospectar al docentes como parte de una institución que tiene PEI, estrategias pedagógicas y diseño de currículos y planes de estudios que responden a las necesidades sociales presentes y futuras.

Un elemento fundamental de este tipo de evaluación es la *retroalimentación*, el cual se mencionará más adelante como parte del análisis de la evaluación docente, pero que en este caso se refiere a la generación de planes de mejoramiento que permitan superar las falencias detectadas y analizadas en la evaluación al desempeño, reparar y superar a través de la confianza, la

pertinencia, la pertenencia, la transparencia y la concurrencia del proceso evaluativo.

Para que la evaluación cumpla en forma objetiva su función, sus procesos y sus razones, es indispensable que se determine dentro de unas ideas de evaluación educativa; debe ser integral, sistemática, flexiva, participativa, formativa, organizada, objetiva y proactiva.

Integral: tiene en cuenta los diferentes campos de acción del docente, así como las condiciones que lo determinan.

Diferencial: analizar por separado cada uno de los aspectos de la evaluación.

Sistemática: guardar relación con los propósitos y las líneas de trabajo proyectado en la evaluación.

Flexible: toma en cuenta las particularidades del docente.

Participativa: participan los distintos actores de la comunidad educativa, la evaluación no es el resultado de la planeación de estrategias, sino de los requerimientos educacionales.

Formativa: busca mejorar la calidad docente, haciendo esfuerzos porque el docente potencie sus capacidades y supere sus falencias.

Continua: se lleva a cabo de manera permanente con base en el seguimiento que se realiza en el campo de acción.

Organizada: facilita la sistematización, el análisis de los resultados y la veeduría.

Objetividad: describe el estado real de los procesos.

Proactiva: su principio no es castigar el error, sino superar las falencias y trabajar sobre las fortalezas.

Ya que ningún proceso evaluativo puede garantizar al cien por ciento el cumplimiento de sus objetivos y finalidades, es necesario diseñar estándares consensuados, para determinar que se evalúa, cuándo se evalúa, cómo se evalúa, por qué se evalúa y para qué se evalúa.

Chile por ejemplo generó los estándares para la evaluación a partir de una comisión encargada que realizó dos consultas nacionales al magisterio y a las comunidades educativas para discutir los elementos planteados en el documento "Marco para la enseñanza", que se encargaría de orientar este

proceso. La comisión estaba formada por representantes ministeriales y por educadores, los cuales en el 2000 celebraron el primer protocolo de acuerdo entre MEN y el Colegio de profesores. En el 2001 se llamo al Magisterio para que siga participando en el debate de los acuerdos y desacuerdos de la evaluación del desempeño, los escenarios generados para tales debates fueron de carácter académico como el Seminario Internacional de “Profesionalización Docente y Calidad de la Educación”, estas circunstancias dieron como resultado el acuerdo de que un organismo a nivel de Ministerio maneje este proceso, pero garantizando la participación.

En Brasil se propone que los estándares de desempeño docente sean o representen el esfuerzo de lo que debe saber y ser capaz de hacer un docente, las competencias requeridas para implementar el currículo.

En el Reino Unido los esfuerzos se encaminan al desarrollo de estándares de calidad de la enseñanza para lo cual, asumen como estrategias la modernización de la profesión docente.

2.3.4.2 Evaluar a los docentes. “La evaluación al desempeño es un proceso no solamente técnico sino político”. Miguel Ángel Santos Guerra²⁰.

La evaluación del desempeño es un proceso de valoración profesional que en el caso de la educación permite determinar qué tan adecuado es el ejercicio del docente en su quehacer educativo, su implementación y uso se suscribe a realidades educativas distintas de acuerdo con las condiciones sociales y educativas donde se implementa. Se podría decir que a pesar de que el término desempeño viene de la administración de empresas, la selección de personal y la oficina de recursos humanos, las ventajas de la evaluación del desempeño para la educación radican en que ésta permite la tan anhelada evaluación por procesos; elementos como la retroalimentación, la apreciación del desenvolvimiento del individuo, la identificación de potenciales de desarrollo y el seguimiento al trabajo garantizan el análisis de múltiples variables que se desencadenan o se generan en la acción educativa. Sin embargo su origen como concepto no define su tendencia práctica, la evaluación del desempeño puede ser formativa y de índole participativa; ello depende del escenario donde se desarrolle y de los objetivos de la evaluación al docente (Para qué evaluar a los docentes).

La evaluación al desempeño al igual que cualquier otra herramienta de valoración, no es un fin en sí, sino el instrumento que busca mejorar el trabajo del docente y el ejercicio de los educandos. En el caso de la educación la evaluación del desempeño debe generar algunos patrones de valoración

²⁰ SANTOS GUERRA, Miguel Ángel. Rincón de Letras. (en línea). (Consultado el día 19 de Junio de 2007). Disponible en: <http://www.durgell.com/member/40>.

(estándares o indicadores), los cuales permiten la objetividad del proceso, pero que en otra perspectiva son la mayor limitación de este modelo, ya que toda acción que generalice corre el riesgo de excluir o dejar a un lado lo que no está dentro del ideal.

El profesor Cerda Gutiérrez²¹ sugiere que para lograr una evaluación del desempeño afín con las necesidades de los docentes y de sus prácticas educativas, se deben tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Criterios de selección en los ingresos o concursos docentes.
- Políticas y programas de capacitación al docente antes, durante y después de los concursos docentes.
- Promociones y escalafones.
- Incentivos para el buen desempeño.
- Sanciones para el mal desempeño.
- Autoperfeccionamiento del docente.
- Investigación sobre recursos humanos en la Institución Educativa.
- Estimación del potencial de los docentes.
- Retroalimentación continua y permanente de la información obtenida en las evaluaciones.

Sin embargo, es necesario tener en cuenta otros aspectos relacionados con la reposición y el debido proceso en casos donde los resultados sean negativos y más aún si existen instituciones educativas donde la evaluación sirve para efectos de contratación (Tendencia empresarial).

El uso acertado de este modelo evaluativo puede generar cambios sustanciales en la acción docente y en la calidad educativa del país; sin embargo se corre el riesgo de que éste se convierta en una estrategia de control, lo cual se fundamenta en la noción de que su tendencia estructural es de corte instrumental y al hecho de que las políticas educativas en Colombia obedecen más a intereses económicos que a intereses educativos. Además se debe tener en cuenta que la introducción de discursos empresariales al discurso pedagógico no es una acción aislada, esto tiene que ver con la necesidad de mostrar a la educación como una mercancía altamente rentable.

La evaluación del desempeño docente en Colombia parte de la propuesta elaborada por el Ministerio de Educación Nacional en 1999 para preescolar, básica primaria, básica secundaria y media académica, la cual propone valorar la posición de los docentes frente a aspectos del contexto sociocultural y los

²¹ CERDAGUTIERREZ, Hugo. La Evaluación como una experiencia total. Santafé de Bogotá: Nomos, 2000. p. 244.

saberes específicos de las áreas académicas; es decir, evaluar las competencias docentes o saberes profesionales básicos de los maestros.

En esta perspectiva institucional la evaluación del desempeño docente es resultado de una planeación de estrategias, que buscan resultados concretos muy relacionados con las iniciativas económicas nacionales y mundiales, que no parten del orden de las necesidades educacionales y que en el caso de las Universidades no cuentan con la fundamentación de criterios claros para su implementación.

Además este tipo de evaluación al docente cuenta como lo menciona el profesor Cerda Gutiérrez con un tipo de desventajas y limitaciones.

- Dificultades en reunir información y mantenerla actualizada.
- Desconfianza en cuanto a la utilización de la información obtenida.
- Carencia de estándares u otros indicadores que sirvan de referentes para la evaluación.
- Estándares irrelevantes o subjetivos, impuestos desde fuera y sólo resultado de juicio de expertos.
- Estándares deseables, pero poco realistas, y no resultado de investigaciones o estudios previos.
- Objetivos descriptivos de la evaluación, con lo cual le quita sentido proyectivo y de desarrollo que debe poseer.
- Mala retroalimentación.
- Comunicación negativa: el proceso de evaluación se ve limitado por la actitud, inflexibilidad, inquisitoria y contraria al desarrollo de los evaluadores.
- Incapacidad para aplicar los datos de la evaluación: se niega uno de los propósitos básicos de la evaluación del desempeño.

La principal condición que se debe tener en cuenta para la ejecución de este modelo evaluativo, tiene que ver como se mencionó anteriormente, con la pregunta ¿para qué evaluar al docente? El profesor Héctor Valdés Veloz en su ponencia leída en Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente del 2000, menciona que la evaluación educativa al desempeño docente es un acto formativo, es decir busca mejorar las facultades del ejercicio docente, pero como resultado de toda una política educativa nacional. “Cuando

un sistema educativo decide establecer un proceso de evaluación del desempeño profesional del docente, la primera pregunta que debe hacerse es: para qué evaluar, se trata de un asunto delicado”²².

En este orden de ideas se puede afirmar que son los elementos políticos los que determinarán el éxito de la implementación del modelo de evaluación al desempeño docente en Colombia, ya que sí dicha estrategia ministerial no resuelve la pregunta: ¿para qué evaluar al docente?, en aras de tratar de resolver necesidades educacionales del país, su implementación generará la desprofesionalización de la carrera docente y mayor mercantilización de la educación.

La evaluación al desempeño docente no puede desarticularse de la concepción social y humana de la evaluación educativa, de su pensamiento crítico y transformativo, debe buscar determinar la calidad de vida del docente y del estudiante. De acuerdo con la intención de este tipo de evaluación “evaluación al desempeño” y el uso de sus resultados se determina el carácter o tendencia de la evaluación educativa implementada en la valoración profesional del docente. No se puede pretender que el docente evalúe pedagógicamente cuando él es evaluado empresarialmente.

Los criterios que se deben tener en cuenta en la evaluación al desempeño docente, deben ser:

- Los procesos en los que está implícito el docente y los resultados sumativos que obtiene de esos procesos.
- Las condiciones anteriores que determinan la acción docente y sus potencialidades y falencias (capacitación profesional y capacitación de los procesos institucionales a los cuales se enfrenta el maestro).
- El proceso de capacitación y mejoramiento del desempeño docente es una acción inacabada que se basa en el aprendizaje y la experiencia laboral orientada de una manera apropiada.
- La idea es formar maestros capaces de autorregularse y responder a las expectativas educacionales de la universidad y no deteriorar a los seres humanos que se someten a esta clase de procesos.

²² VALDEZ VELOZ, Héctor. Evaluación del desempeño. En: Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. [en línea]. Cuba: Encuentro Iberoamericano sobre evaluación del desempeño docente del 2000, Mayo 2000. [citado el 23 de marzo del 2007]. Disponible en: <http://www.oei.es/de/rifad01.htm>.

- Al capacitar y potenciar a los docentes vinculados a la Institución se potencian y se mejoran todos los procesos educacionales de la universidad.
- La coherencia curricular no consiste únicamente en la planeación de estrategias o cursos coherentes con la filosofía de la universidad, sino con garantías laborales que se les da a los docentes que hacen realidad las estrategias institucionales.
- La evaluación al desempeño docente sólo es válida si se garantiza una retroalimentación formativa, con planes de mejoramiento y procesos de crítica y autocrítica.
- La evaluación al desempeño docente es parte integral del proceso educativo, por lo tanto sus categorías de implementación y análisis deben ser pedagógicas.
- Se trata de un proceso continuo de la actividad docente, académica, pedagógica y social y no simplemente de una etapa final, cuyo objeto es responder con algún tipo de resultados.
- La evaluación del desempeño debe tener en cuenta la multiplicidad de aspectos relacionados con la acción docente y no sólo los relacionados con las competencias docentes, pues ellas son sólo una categoría de análisis de lo que significa la docencia.

La planeación de propuestas para realizar la evaluación al desempeño docente deben tener en cuenta preguntas como: ¿Para quién esta siendo útil la evaluación al desempeño?, ¿El proceso de evaluación al desempeño es pertinente con la realidad de la universidad y la sociedad en general?, ¿Los métodos de indagación son apropiados con lo que se desea en el proceso evaluativo?, ¿Qué parámetros permiten valorar la propuesta de evaluación del desempeño docente en la universidad?

2.3.4.3 Evaluación del desempeño en su integralidad. A partir de la Constitución Política de Colombia en el artículo 68, el sistema educativo colombiano busca regular la carrera docente de los profesores de universidades estatales, a través de diferentes reglamentaciones que contemplan la evaluación del desempeño como un proceso integral que propende por la profesionalización la acción docente. Sin embargo estas políticas nacionales son insuficientes ante las exigencias educativas, así que para entender la evaluación del desempeño en su integralidad convendría preguntarse: ¿las evaluaciones del desempeño docente implementadas en las universidades valoran integralmente la acción docente? Al respecto se podrían mencionar los siguientes hechos:

- Ser docente y profesional de un área específica va más allá de resolver preguntas partiendo de conceptos sobre profesionalización. Implica tener en cuenta que el maestro está vinculado a una tradición, a una idea de mundo, a diferentes posiciones ideológicas y políticas, a una clase social y a unas condiciones de vida que definen sus competencias laborales.
- A veces, por cuestiones didácticas y de comprensión, el desempeño puede dividirse en componentes que buscan una mejor evaluación, pero esta situación puede generar que las pruebas evaluativas sólo midan aspectos desintegrados a los objetivos evaluativos que busca la institución. En general se puede caer en la tendencia a desintegrar y fragmentar el proceso del desempeño en el momento de designar la evaluación.
- Todo proceso educativo tiene un carácter epistemológico y filosófico que define en gran parte los procedimientos mediante los cuales se deben desarrollar las etapas, en el caso de la evaluación del desempeño es necesario redimensionar estos aspectos con el fin de garantizar que este tipo de acción obedezca a expectativas educacionales del país. El concepto evaluación al desempeño docente no responde a la evaluación educativa, por lo tanto las universidades deben facultarse en el análisis de sus proyectos institucionales para generar espacios de reflexión evaluativos que propendan por el desarrollo del docente, de la institución y de los asuntos educacionales.

2.3.5 Tendencias en evaluación al docente. De acuerdo con el énfasis o centro de atención en el cual se fija el proceso de evaluación, existen diferentes tendencias que caracterizan los modelos de evaluación del desempeño: “centrado en el perfil del maestro, centrado en los resultados obtenidos, centrado en el comportamiento del docente en el aula y centrado en la práctica reflexiva”. Este tipo de características además de identificar el proceso evaluativo se relacionan con el carácter educativo de la evaluación, alternativo o tradicional.

Modelo centrado en el perfil docente: hace énfasis en una serie de características de un docente ideal. Este modelo generalmente es elaborado por juicios de expertos. La ventaja de este modelo es que se coloca como un patrón a imitar por los docentes; pero tiene la desventaja de ser eso “algo ideal” que dista mucho de lo que el docente debe hacer en realidad.

Modelo centrado en los resultados: no interesa qué sea el maestro en sí, sino cuál es el proyecto de su labor. Este modelo hace énfasis en el tipo de aprendizajes que obtienen los estudiantes. La ventaja de este modelo es su pragmatismo, dado que centra su interés en los resultados de la gestión del

docente. No se necesita evaluar al maestro directamente sino evaluar a sus estudiantes para saber qué saben, cuánto saben y qué tan bien lo saben. Sin embargo, las evaluaciones masivas a los estudiantes no dejan ver los esfuerzos que realizan muchos docentes en la atención de casos especiales, de niños con dificultades. Tendría que pensarse en un sistema de evaluación integral cubra todos los campos en los cuales, el docente despliega a su labor. La evaluación de competencias básicas que en Colombia, se realiza a los estudiantes, se ha venido tomando como una evaluación indirecta a los docentes. El desempeño de docentes de otras áreas no se nota en estas evaluaciones.

Modelo centrado en el comportamiento del docente en el aula y además ambiente de aprendizaje, hace hincapié en la forma como el docente lleva a cabo las actividades del aprendizaje. El modelo es interesante en la medida en que llama la atención sobre la forma como el docente trabaja, de su dedicación y compromisos forma que indiscutiblemente determina los resultados. Sin embargo, puede llegar a sobre – valorarse el activismo, sin tenerse en cuenta los resultados de su labor.

Modelo centrado en la práctica reflexiva invita al docente a tomar conciencia diaria de su trabajo observando sus ventajas y dificultades para ir en un proceso de continuo mejoramiento. Es un modelo bien intencionado porque genera disciplina en el proceso evaluativo, apoya principalmente en la auto evaluación y compromiso del docente. Carece de los parámetros objetivos para determinar qué tan eficiente es su labor y qué tanto es su mejoramiento.

Sin embargo, hay que aclarar que los siguientes modelos son limitados si se toman individualmente, las fortalezas de uno son debilidades de los otros. Sería interesante tomar elementos de cada uno de estos enfoques para diseñar un modelo interpretativo, que se aleje de las tendencias tradicionales de la evaluación.

Estas tendencias en evaluación docente nacen a partir de unas concepciones macro no sólo pedagógicas sino políticas y económicas y se ubican dentro de un contexto de la historia. Los objetivos que a nivel propio de la pedagogía se persiguen dentro de cada una de las tendencias no sólo hacen énfasis en la configuración del sistema escolar sino que yendo mas allá, determinan un tipo de ser humano y de sociedad que se quiere perpetuar o transformar (según sea el caso de cada tendencia) y bajo este lineamiento general se desarrollan las acciones evaluativas encaminadas a tales fines.

Ubicando las tendencias en dos corrientes fuertes, encontramos la primera con *la evaluación como rendición de cuentas y la evaluación por pago de mérito*, que se situarían dentro de una corriente de evaluación instrumentalista y de control. La segunda de estas abarcaría la *evaluación como desarrollo*

profesional y la evaluación para la mejora de la escuela; dentro de una visión más formativa y crítica de la evaluación educativa.

Dentro de la primera tendencia “*evaluación como rendición de cuentas*” la concepción de hombre responde a un contexto educativo en el cual la evaluación es un ejercicio externo y regulado por agentes extrínsecos. Esta evaluación es propuesta y desarrollada desde afuera y se vale de las pruebas estandarizadas y sus puntuaciones exactas para realizar las estimaciones a los desempeños de los docentes. Esta tendencia de evaluación concibe al docente como un transmisor de conocimientos exactos y en cierta medida como un reproductor de la cultura dominante puesto que desde las mismas evaluaciones sólo tiene en cuenta los desempeños individuales de los maestros a partir de la ejecución de tareas concretas y no les toma como un todo participante del acto educativo.

Esta evaluación por su misma concepción positivista (en cuanto a la visión del conocimiento y de ser humano) reduce el papel del educador a tareas concretas y desarticuladas del quehacer global de la escuela como escenario de formación integral. Además se perfila claramente como un modelo evaluativo tendiente a la imposición de la rendición de cuentas a partir del concepto de efectividad.

La otra tendencia de evaluación que se suscribe a esta corriente es la “*evaluación de pago por mérito*”, la cual propone la obtención de unos incentivos salariales extras a partir del aumento de la capacidad de respuesta de los profesores por una mejora del desempeño. Obviamente esta tendencia no se separa de un contexto histórico concreto; en la década de los 60 a partir del lanzamiento del Sputnik, por la URSS, el gobierno norteamericano toma la decisión de aumentar las inversiones económicas en educación e impulsa la investigación educativa para apoyar la carrera al espacio y la carrera armamentista que se vivía en medio de la guerra fría.

Es dentro de este contexto en el que la “*evaluación de pago por mérito*” toma impulso en cierta medida porque también favorece los sistemas de control a la labor del docente y porque genera un espacio en el cual cada maestro pierde el vínculo del trabajo con el otro como parte de una comunidad y les orienta a desempeñar labores sueltas de los planes curriculares y de los objetivos generales que tiene las instituciones educativas.

Esto genera unos ambientes de trabajo en los cuales la competencia es el mecanismo de trabajo; competencia por un poco más de remuneración salarial de manera individual y no colectiva; por lo tanto, esta tendencia de evaluación también conlleva a la exclusión, no sólo salarial sino en determinado momento, también a la exclusión del sistema educativo de los maestros que por decisión no se acojan a ésta o porque dependiendo de las evaluaciones (que también se

desarrollan por medio de pruebas estandarizadas y por agentes externos) pueden ser excluidos por no cumplir los requerimientos.

Estas dos tendencias en evaluación en general proponen un sistema de control a la labor del maestro, que aparta de su haber la permanente criticidad que se hace necesaria dentro del sistema educativo para que éste tenga una real connotación transformadora y relega la función de docente a la transmisión de determinados conceptos o conocimientos que le sean funcionales al sistema predominante, este es , el sistema capitalista y monetario que hace énfasis en la instrucción para la adquisición de habilidades para el trabajo dejando de lado el desarrollo de habilidades para la vida y la formación integral.

“La evaluación como desarrollo profesional” se presenta entonces como una alternativa que ubica al docente dentro del escenario escolar como agente activo, ya no pasivo; que por medio de los estándares de desarrollo profesional asuma su propia realidad educadora e institucional. Según Niño Zafra²³, *“los estándares de desarrollo profesional están pensados para fomentar el incremento, renovación y calificación de los conocimientos y capacidades de todos los profesores de una institución, superando la limitación de los estándares competitivos limitados al dictamen de compensaciones económicas”*.

Siendo así, desde esta perspectiva no se propone más la evaluación como un ejercicio disperso y de control externo, sino como una acción permanente que favorece el desarrollo profesional por cuanto al brindársele al maestro un espacio en el que éste se entienda como profesional de la educación se le incentiva al desarrollo de la investigación como acción de permanente cualificación en la que se posibilite el entendimiento de lo que pasa dentro de su sistema y se piense él mismo como responsable y actor fundamental del acto de la educación durante toda su vida profesional, no solo por los momentos en los que la evaluación es desarrollada; puesto que aquí esta no se formula a partir de acciones separadas sino como un todo a favor de la comunidad.

Dentro de esta segunda corriente, fuerte también, se encuentra la *“evaluación para la mejora de la escuela”* que se caracteriza por pensar al maestro y a la institución educativa como un todo que se nutre de la permanente acción evaluativa. Aquí es fundamental la evaluación del maestro en conjunto con la evaluación de los programas, de los procesos pedagógicos y de los demás integrantes de la comunidad educativa para poder apuntar a un real fortalecimiento de los procesos educativos y de formación que se viven dentro de la escuela.

²³ NIÑO Z, Libia Stella. Las tendencias predominantes en la evaluación docente. En: Revista Opciones Pedagógicas. Universidad Distrital. No. 24 (2001).

En esta tendencia para el fortalecimiento de la escuela como escenario educativo se inserta la autoevaluación. Para Santos Guerra²⁴, *“cuando se da esta evaluación cuenta la capacidad para el desarrollo curricular y la mejora de la profesión docente, enfatizando en el proceso de autoanálisis y reflexión, no en el de sanción y exclusión”*²⁵. Se propone desde aquí una opción de evaluación que esté libre de la presión que se genera a partir del miedo a la exclusión y apunte a un proceso de permanente perfeccionamiento de las instituciones; perfeccionamiento no desde estándares externos sino desde las propias necesidades y la propia realidad en la que se desenvuelven las acciones educativas desde el aula y que repercuten en la vida institucional.

Estas dos últimas tendencias aportan el componente humano a la evaluación y rescatan el sentido original de la acción educativa y de escuela como espacios de transformación y de generación de conocimiento, no sólo como transmisores de pautas de comportamiento, de información y de habilidades específicas para el trabajo.

2.3.5.1 Ejemplos de modelos de evaluación al desempeño docente

BRASIL. En el Brasil está implementada una propuesta amplia que cubre toda la carrera del profesional docente; organizado en tres niveles el básico, el competente y el profesionalizante. El básico está definido para los que inician la carrera, comprenden la formación del docente, un programa de certificación, el contrato de inducción, una certificación inicial y la licencia. En el nivel competente se clasifican los docentes que han alcanzado un nivel óptimo de desempeño, se otorga una certificación, la renovación de la licencia y la promoción. El nivel sobresaliente es para los docentes más avanzados, comprende la certificación avanzada, la promoción a director o mentor y, el contrato de mentores o profesor guía.

CUBA. En Cuba se ha venido dando una discusión amplia sobre los fines de la evaluación del desempeño docente, de sus funciones y modelos. El desempeño profesional del docente se considera como una variable de calidad. Este modelo contiene cinco dimensiones: capacidades pedagógicas, emocionalidad, responsabilidad y desempeño, relaciones interpersonales y, resultados de la labor. En cada una de ellas se definen indicadores.

CHILE. La evaluación del desempeño docente es una de las banderas del modelo de gestión educativa implementado en este país, se caracteriza por ser un espacio concertado con el sindicato de educadores y por poseer experiencias significativas al respecto.

²⁴ SANTOS GUERRA, Op. cit.

²⁵ NIÑO ZAFRA, Op. Cit.

Los objetivos generales están orientados a estimar y favorecer el interés por el desarrollo profesional de los docentes, contribuir al mejoramiento de la gestión pedagógica de los establecimientos y, favorecer la formación integral de los educandos. Los objetivos específicos se relacionan con el ejercicio docente, las políticas de formación docente y la validez y confiabilidad de la evaluación del desempeño. En cuanto al ejercicio docente, se quiere acreditar para el ejercicio de la docencia de egresados, determinar fortalezas y debilidades de los docentes principiantes para establecer programas de mejoramiento, favorecer procesos de auto evaluación y el desarrollo de capacidades especiales dentro del ejercicio. Con respecto a políticas de formación docente se quiere proporcionar información sobre necesidades de desarrollo profesional, incentivar la evaluación, redefinir la formación inicial y continua y acreditar las instituciones formadoras de docentes. Con relación a la validez y la confiabilidad de la evaluación del desempeño se propone validar los procedimientos de la evaluación, preparar los evaluadores para que emitan juicios confiables y disponer de información adecuada que sirva de base para emitir estos juicios.

El sistema de evaluación contiene estándares de desempeño, la estructura de la carrera docente y el proceso de evaluación. Los estándares se conciben como un conjunto de criterios para especificar la calidad del desempeño docente, ya que “lo privativo de una profesión es tener un campo específico de acción y reclamar su reconocimiento jurisdiccional; por parte de la sociedad, lo que significa a su vez mantener control sobre la calidad del ejercicio”. Lo interesante de este planteamiento es que articula la evaluación del desempeño con la defensa de la profesión docente comprometiendo la calidad del ejercicio. Es una concepción recíproca que implica el derecho a reclamar del Estado y de la sociedad, reconocimiento de la profesión, derecho que lleva asociado el deber de ejercerla con calidad.

La carrera docente considera un sistema de progresión con dos posibilidades de ascenso; el tradicional, por antigüedad y una posibilidad abierta para quienes deseen demostrar niveles más altos de calidad. Ambas vías contemplan procesos de evaluación, desde luego, con diferentes niveles de exigencia.

Sobre el proceso de evaluación se propone un organismo responsable del mismo y procedimientos bien definidos. Para administrar el proceso evaluación se sugiere una entidad pequeña, manejada por un Director Ejecutivo y un Consejo conformado en forma democrática. El procedimiento de evaluación contemplando los siguientes pasos: determinación de estándares, selección de

evaluadores, preparación de la tarea, ampliación de instrumentos y procedimientos de resultados.

Una vez definido el sistema, se propone realizar varias simulaciones para optimizarlo.

REINO UNIDO. En el Reino Unido y especialmente en Inglaterra, la evaluación del desempeño docente ha surgido a raíz de evaluaciones periódicas que se realizan a los estudiantes. Al igual que en otros países, el sistema de evaluación se encuentra en procesos de elaboración y está muy ligado al desarrollo profesional. Los principales elementos del sistema son los siguientes:

- Una evaluación rigurosa durante la formación inicial y al final de ella, la cual se compone de una evaluación práctica y una prueba escrita. Los estándares de Status del Profesor Calificado comprenden cuatro áreas: conocimiento y comprensión; planificación, enseñanza y manejo de aula; monitoreo, evaluación, responsabilidad y preparación de informes y; requisitos profesionales.
- Determinación de un perfil de entrada a cada nuevo profesor calificado, el cual identifica fortalezas y debilidades en cada una de las cuatro áreas de los estándares.
- Evaluación al año de la inducción dirigida por la escuela, la cual se realiza según el seguimiento consignado en un portafolio.
- Desarrollo de un marco nacional de calificaciones profesionales
- Incentivos económicos especiales para los profesores excepcionales
- Desarrollo profesional de los profesores liderado por profesores avanzados.
- Implementación de nuevos tipos de desarrollo profesional que incluyen año sabático, becas para la investigación, crédito profesional y participación en eventos internacionales.
- Implementación de programas de desarrollo profesional para directores y otros administrativos.

La evaluación anual del desempeño de cada profesor se efectúa en el contexto de la inspección que realiza la oficina para Estándares en Educación a las instituciones educativas.

Una de las grandes conclusiones de la experiencia inglesa señala: “La evidencia muestra que el desarrollo más afectivo es el que surge efectivamente de la observación mediada de y del trabajo con profesores exitosos que es una de las formas menos costosas de Desarrollo Profesional Continuo.

ESTADOS UNIDOS. En Estados Unidos existe una Prueba de Certificación de PRAXIS, la cual está conformada por cuatro grandes dominios, planeación y preparación, el ambiente de la sala de clases, instrucción y responsabilidades profesionales.

Aspectos

- Planificación y preparación.
- El ambiente de la sala de clases.
- Instrucción.
- Responsabilidades profesionales.

Cada uno de estos aspectos, a su vez se descompone en subcomponentes.

Los tres primeros dominios se pueden identificar de manera clara como campos específicos del desempeño docente; sin embargo, la definición del cuarto dominio no es muy precisa, dado que los otros también constituyen responsabilidades profesionales. Lo interesante del modelo es su sencillez y la posibilidad de subdivisión de los componentes para ganar especificidad y profundidad. También la codificación permite referirse a ellos de manera rápida y precisa.

EL MODELO COLOMBIANO. En el año 2000, el Ministerio de Educación Nacional produjo una edición restringida de un documento denominado *Protocolo de Evaluación para el Cargo Docente* el cual consta de una pauta analítica e instrumentos. La pauta analítica contiene la descripción de los aspectos generales y comunes a todos los cargos docentes e incluye indicadores de desempeño. Existen dos tipos de instrumentos: principales y auxiliares; los primeros apoyan el proceso de evaluación en tres etapas y contiene información sobre la evaluación cualitativa, coevaluación y evaluación final. Son instrumentos auxiliares los cuestionarios, la guía de auto – observación en el aula y la tabla de valoración cuantitativa.

El modelo lleva implícito un procedimiento que inicia con la auto-evaluación del docente la heteroevaluación. Con base en ellas se lleva a cabo la coevaluación o

evaluación conjunta entre docente y evaluador. Luego se realiza la evaluación final que combina un enfoque cualitativo y comunitario.

- **Pauta analítica**

- Cómo asume el docente a sí mismo.
- Cómo asume el docente al estudiante.
- Cómo asume el docente su quehacer pedagógico.
- Cómo asume el docente su relación con el contexto institucional y la cultura.

- **Instrumentos principales**

- Información cualitativa: sirve para consignar la información resultante de auto evaluación del docente de la heteroevaluación, realizada por el directorio directivo docente. Inicia con los datos del docente, de la institución y su ubicación geográfica; contiene cada uno de los aspectos discriminados en componentes mayores y menores. Para cada aspecto y sus respectivos componentes mayores existe una descripción general. Pasa cada aspecto y sus respectivos componentes existe una descripción general. Al frente de los componentes menores se dispone de un espacio para que el docente o el evaluador escriba una observación de cómo valora el desempeño estos campos de acuerdo con la tabla de indicadores. Al final de cada aspecto existe un espacio para consignar una síntesis sobre el mismo. El formato culmina con una síntesis del concepto evaluativo que integra todos los aspectos.
- Informe coevaluativa sirve para conciliar la información anterior proveniente de la auto evaluación de docente y la heteroevaluación. También inicia con los datos del docente, de la institución y su ubicación geográfica. Es un cuadro parecido al anterior pero solamente contiene los aspectos y los componentes mayores. Al frente de cada componente existe un espacio para las observaciones en el cual se describe el desempeño general del evaluado destacando fortalezas y debilidades.
- Información de evaluación final tiene como propósito servir de registro de información cualitativa y cuantitativa, es diligenciado por el Consejo Directivo, en cabeza del Rector. Cada aspecto se halla discriminando en sus componentes mayores, al frente de los cuales existen dos columnas, una para registrar la valoración cualitativa y la otra para la cuantitativa. La información cualitativa se obtiene con base en los dos formatos anteriores; la cuantitativa, con base en un instrumento auxiliar. Finalmente se escribe

la apreciación global del desempeño docente y los espacios para las firmas de los responsables de la evaluación.

- **Instrumentos auxiliares.** Existen tres instrumentos auxiliares uno para obtener la información cuantitativa, una guía de auto evaluación y los cuestionarios. La obtención de la calificación cuantitativa se establece una escala de valoración para indicador la cual se ilustra así:

Cuadro N°. 1. Obtención de la calificación cuantitativa

VALORACIÓN	CRITERIO	CALIFICACIÓN
A	No cumple o hace muy poco	1
B	Cumple pero con algunas insuficiencias	2
C	Cumple bien con lo señalado	3
D	Cumple de manera excelente	4

Fuente: Rodríguez Cerón, Lorena. 2007.

La valoración y calificación se asigna a cada uno de los indicadores de los componentes menores, luego se totaliza para cada componente mayor. Finalmente se presenta una plantilla en donde se consignan las definitivas para cada aspecto.

La guía de autoevaluación en el aula presenta entre una a tres preguntas orientadas para cada aspecto. Con base en ellas, el docente reflexiona sobre cada aspecto y se autodiagnóstica. Finalmente hay un cuadro para describir tres tipos de acciones: aquello que puede hacer mejor, aquello que sería mejor no hacer y aquello que no hace y es conveniente hacer.

Se propone que los cuestionarios sean elaborados en cada institución de acuerdo con la pauta analítica para que sean diligenciados por los estudiantes, padres de familia y administrativos. Sin embargo, no se señala el procedimiento de cómo relacionar está información con la de los demás formularios.

- **Análisis del modelo.** La descripción de los aspectos corresponde a dominios básicos en los cuales el docente despliega su actividad. Leyendo detenidamente los componentes mayores y menores se encuentra cierto nivel de redundancia, la cual se incrementa en los indicadores. Sin

embargo, esta redundancia se corrige dentro del proceso en el que se discrimina y luego se integra. Otro aspecto interesante del modelo es el proceso de evaluación que parte de la visión del propio docente y la del evaluador, luego se realiza la coevaluación y finalmente, una evolución en términos cualitativos y cuantitativos. Además el docente evaluado tiene la oportunidad de fijar su propio diagnóstico a través de preguntas orientadoras.

Desde el punto de vista técnico y pedagógico el modelo ofrece ventajas significativas, aunque podría sistematizarse más. La gran falencia es que no se convocó al Magisterio para que lo analice y proponga las modificaciones correspondientes. El documento sólo fue difundido en círculos estrechos de las Secretarías de Educación Departamentales y Distritales (MEN; 2000) como lo manifiesta Ignacio Montenegro²⁶ en su texto sobre evaluación del desempeño docente.

- **Nueva propuesta.** En el segundo semestre de 2003 el MEN difundió entre los educadores una nueva propuesta, contenida en un proyecto de decreto de evaluación en la cual se propusieron criterios, principios, aspectos a evaluar, instrumentos, momentos, escala de valoración y evaluación de los directivos docentes. Se consideran dos aspectos a evaluar:

Los conocimientos y habilidades del docente.

Las actitudes y valores relacionados con la función docente.

La propuesta se desarrolla en un instrumento que contiene 14 aspectos de desempeño.

- PEI.
- Cumplimiento de normas y políticas educativas.
- Conocimiento y valoración de los estudiantes.
- Fundamentación pedagógica.
- Planeación del trabajo.
- Estrategias pedagógicas.
- Estrategias para la participación.
- Evaluación y mejoramiento.
- Actualización e innovación.
- Compromiso Institucional.
- Relaciones interpersonales.

²⁶ MONTENEGRO ALDANA, Op. cit. p. 49.

- Manejo de conflictos.
- Trabajo en equipo.
- Liderazgo.

Cada uno de los aspectos es descrito en dos versiones diferentes; una para el docente y otra para el directivo docente. Para la valoración de cada aspecto se utiliza una escala entre 1 y 6, se totaliza y se obtiene un porcentaje.

Dos meses después la Presidencia del gobierno nacional, expidió el Decreto 2582²⁷, ratificando el enfoque de la propuesta. Señala que el nivel será satisfactorio si es igual o superior a 60%, de lo contrario será insatisfactorio. Cuando el resultado sea insatisfactorio, el evaluador y el evaluado acordarán un plan especial de apoyo y seguimiento para el año siguiente. Cuando el docente obtenga un puntaje insatisfactorio durante dos años consecutivos, los resultados serán enviados a la Oficina de Control Interno Disciplinario para la determinación de una posible falta disciplinaria. Si es Director o Rector será retirado del cargo y regresado al ejercicio de la docencia.

²⁷ COLOMBIA. LEYES, DECRETOS... Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003. (en línea). Bogotá: MEN, 2003. (Consultado el 3 de Abril de 2007). Disponible en: <http://www.mineduacion.gov.co/1621/propertyvalue-31215.html>

3. METODOLOGÍA

3.1 MÉTODO GENERAL

Esta investigación combina los enfoques cuantitativos y cualitativos, da como resultado la descripción integral de la percepción de los docentes del programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos, acerca del cómo se ha valorado su desempeño profesional.

Las características del desarrollo de la investigación son:

- Reflexiva: fue sensible a los efectos que causa la investigación al objeto de estudio.
- Empática: evitó causar rechazo o malas interpretaciones.
- Controlada: controló las predisposiciones y prejuicios del investigador participante.
- Humanística: comprendió el significado y el sentir humano desde diferentes perspectivas y roles.
- Verídica: el producto de la investigación es verificable, cercano a la realidad y útil para la comunidad donde se realizó.
- Flexibilidad del problema el cual se ajustó en el transcurso de la investigación.
- Los participantes de la investigación fueron seleccionados de acuerdo a los objetivos de la investigación y no se escogieron al azar.
- No contó con una hipótesis en concreto, sino con varias preguntas generadoras que pueden entenderse a partir de las conclusiones como la hipótesis de la investigación.
- La recolección de datos se dio en el transcurso de la investigación y el análisis de resultado contó con un estudio de tipo estadístico (para el cuestionario que se implementó).
- Las conclusiones de la investigación no se derivarán única y exclusivamente del cuestionario que se implementó, sino del proceso en

general de la investigación, que incluye la recolección de la información y la vinculación con el programa.

3.2 TIPO DE ESTUDIO

Este estudio fue de nivel descriptivo, se utilizó la observación participativa, la investigadora hizo parte del proceso, siendo ésta, docente del Programa de Pedagogía Infantil, se combinaron técnicas de investigación con instrumentos de recolección de datos, lo cual permitió una investigación de tipo holístico.

3.2.1 Técnicas de investigación.

Observación directa. En este caso la investigadora se puso en contacto personal con el hecho o fenómeno a investigar. En el uso de la técnica la investigadora observó atentamente el fenómeno y tomó información, la registró y analizó sistemáticamente. La observación fue un elemento fundamental de todo el proceso investigativo; de ella se apoyó la investigadora para obtener el mayor número de datos. Utilizó las dos formas de observación: la observación no científica y la observación científica.

El presente estudio utilizó la observación científica porque la investigadora tenía claramente definida su intencionalidad, tenía un objetivo claro, definido y preciso: la investigadora sabía lo que desea observar y para qué quería hacerlo, lo cual implicó la preparación cuidadosa de la observación.

Pasos de la observación.

- Determinación del objeto, situación, caso, etc. (que se va a observar).
- Se determinaron los propósitos, objetivos para la observación (para qué se va a observar).
- Definición de la forma para registrar los datos.
- Afinación de la observación.
- Se registraron los datos observados.
- Análisis e interpretación de datos.
- Elaboración de conclusiones.
- Elaboración del informe de observación (este paso incluye los resultados obtenidos en todo el proceso investigativo).

Entrevista. Con esta técnica se obtuvo la información sobre el punto de vista y la experiencia del grupo de profesores. Estableció la dispersión de los distintos puntos de vista de los docentes entrevistados, su objetivo central era establecer el disenso, más que el consenso. Sólo se realizaron 5 entrevistas, pero sus resultados contribuyeron en gran medida, sobretodo en lo relacionado con el segundo objetivo establecido en este trabajo. Los entrevistados construyeron aportando con sus opiniones personales (sus deseos, sus necesidades...) de forma confiada y cómoda.

La entrevista planteada en esta investigación indagó sobre los elementos más representativos de las posturas que existen en el programa. La entrevista fue abierta, realizó un guión previo, es decir partió de unas preguntas predefinidas que se concertaron con los entrevistados. (Véase anexo A)

3.2.2 Instrumentos de investigación

Cuestionario: El cuestionario como instrumento de investigación se utilizó de modo preferente en el desarrollo de esta investigación, ya que el campo de estudio de este trabajo está en las ciencias sociales, fue una técnica ampliamente aplicada en la investigación por su carácter cualitativo.

No obstante lo anterior, su construcción, aplicación y tabulación poseyó un alto grado científico y objetivo. Se elaboró un cuestionario válido que controló una serie de variables relacionadas con el cómo, para qué y por qué evaluar a los docentes.

El cuestionario fue un medio útil y eficaz para recoger información en un tiempo relativamente breve.

En su construcción se consideraron preguntas cerradas, abiertas o mixtas.

Características:

- Su construcción fue procesual, a partir de la primera etapa de la investigación.
- Instrumento investigativo altamente estructurado.
- Las preguntas responden a variables medibles.
- Su Implementación fue relativamente breve, en poco tiempo se reunió la información sobre el grupo de docentes estudiados.

- Los docentes que respondieron, proporcionaron por escrito la información sobre su percepción de la evaluación.
- Presentó como desventaja la condición propia de todo cuestionario “quien contesta o responde puede esconder la verdad o producir notables alteraciones en ella”. La uniformidad de los resultados puede ser aparente, pues una misma palabra pudo haber sido interpretada en forma diferente por personas distintas, o ser comprensibles para algunos y no para otros. Por otro lado, las respuestas fueron claras y completas, lo cual permitió una fácil tabulación y sistematización de resultados.

Cuestionario restringido o cerrado:

- Solicitó respuestas breves, específicas y delimitadas.
- "Para poder formular preguntas cerradas fue necesario anticipar las posibles alternativas de respuestas".
- Estas respuestas se contestaron teniendo varios ítems de respuesta dicotómicas entre sí.
- Varias alternativas de respuestas: donde se debía señalar uno o más ítems (opción o categoría) en una lista de respuestas sugeridas. Como no es posible prever todas las posibles respuestas, convino agregar las categorías: otros o ninguna de las anteriores, según sea el caso; en otras ocasiones, el encuestado tuvo que jerarquizar opciones o asignar un puntaje a una o a diversas cuestiones.

En este caso el cuestionario cuenta con cinco enunciados; los tres primeros enunciados del cuestionario son cerrados de selección múltiple y única opción de respuesta, el cuarto enunciado es de selección múltiple, abierta con varias opciones de respuesta y el último enunciado es abierto. (Véase anexo B)

3.2.3 Prueba piloto. Para el estudio del cuestionario como instrumento de evaluación, se realizó una prueba piloto que consistió en la implementación de un cuestionario al 10% de la población objeto. (Véase anexo C)

El propósito de esta etapa del proceso de investigación además de estudiar la validez del cuestionario, fue observar el nivel de aceptación de la investigación frente a los docentes pertenecientes al Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos.

3.2.4 Cronograma

ACTIVIDAD	OBJETIVOS	FECHAS	PARTICIPANTES
Formulación del anteproyecto y parte del marco teórico conceptual	Precisar el problema a estudiarse, los objetivos de la investigación, el título y justificación.	Desde el 5 de Marzo hasta el 30 de Marzo de 2007	Lorena Rodríguez Investigadora
Revisión del asesor	Someter a correcciones el anteproyecto para que a partir de ellas se mejore el documento para ser entregado en la Universidad de Nariño	Desde el 1 de Abril hasta el 6 de Abril de 2007	Lorena Rodríguez Investigadora Arsenio Hidalgo Asesor
Ajuste de correcciones	Realizar las correcciones sugeridas por el asesor	6 y 7 de Abril de 2007	Lorena Rodríguez Investigadora
Estado del arte y formulación del marco referencial, legal y teórico- conceptual.	Estudiar los libros, páginas en Internet, experiencias investigativas del tema de la investigación Elaborar el cuerpo teórico del trabajo, a partir de la consulta bibliográfica y de los referentes conceptuales útiles.	A partir mediados del mes de Abril hasta finales del mes de Mayo	Lorena Rodríguez Investigadora
Asesoría con el docente Arsenio Hidalgo	Realizar las respectivas revisiones del trabajo adelantado y generar estrategias para la tesis.	Por Internet el día 30 de Mayo	Lorena Rodríguez Investigadora Arsenio Hidalgo Asesor
Formulación del Marco metodológico	Generar la estrategia investigativa de la tesis y del plan de acciones para el trabajo de campo.	A partir mediados del mes de Abril hasta finales del mes de Mayo	Lorena Rodríguez Investigadora
Asesoría con el docente Arsenio Hidalgo	Realizar las respectivas revisiones del trabajo adelantado y generar estrategias para la tesis.	Por Internet el día 30 de Mayo	Lorena Rodríguez Investigadora Arsenio Hidalgo Asesor
Ejecución del plan de acciones	Realizar el trabajo de Campo	A partir de inicios del mes de Mayo hasta el 26 de Junio de 2007	Lorena Rodríguez Investigadora Docentes muestra, directivos institucionales
Reajuste de la tesis	Revisar los elementos que necesitan ser reajustados del trabajo escrito y del trabajo de campo	Desde el 28 de junio hasta el 2 de Julio de 2007.	Lorena Rodríguez Investigadora
Análisis de resultados	Sistematización de la información y descripción de la misma	Desde el 6 de Julio hasta 23 de Julio de 2007	Lorena Rodríguez Investigadora
Elaboración de conclusiones	Concluir trabajo para entregar a asesor (según las citas y actividades planeadas con él) última revisión	Desde el 24 de Julio de 2007 hasta 26 de Julio	Lorena Rodríguez Investigadora Arsenio Hidalgo Asesor
Revisiones del asesor	Someter a evaluación el documento final	26 de julio de 2007	Arsenio Hidalgo Asesor
Ajustar el documento a las observaciones realizadas por el	Elaborar el documento final para ser entregado en la Universidad de Nariño el día 2	Desde el 27 de Julio de 2007 hasta 31 de Agosto	Lorena Rodríguez Investigadora

asesor	de Agosto de 2007		
--------	-------------------	--	--

Cuadro N°. 2. Tiempos del trabajo de campo

ACTIVIDAD	TIEMPO
Prueba piloto	5 de mayo de 2007
Reajuste del cuestionario	8 al 18 de mayo de 2007
Aplicación del cuestionario	19 de mayo de 2007
Realización de la entrevista al Docente Voluntario perteneciente al Programa	23 de mayo de 2007 30 de mayo de 2007
Observación directa	Desde el 5 de marzo hasta 26 de Junio.

Fuente: Rodríguez Cerón, Lorena. 2007.

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 ESTUDIO

Para el primer período del 2007, el Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos contaba con un total de 50 profesores, entre los cuales existían 4 docentes ocasionales tiempo completo, 1 docente ocasional medio tiempo, 2 docentes de carrera o de planta y 43 docentes catedráticos.

Población: 50 docentes.

Docentes a los cuales se les aplicó el cuestionario: 24 (esta es la muestra que corresponde al 48% de la población objeto de estudio, para efectos de aplicación del cuestionario).

Para el caso de las entrevistas se realizaron 3 con docentes voluntarios.

4.2 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

4.2.1 Observación directa. Objeto: todos los elementos relacionados con la evaluación del desempeño docente implementada por la Universidad de los Llanos

Objetivos de la observación: eventos relacionados con las opiniones sobre la evaluación al desempeño y las consideraciones presentadas.

Determinar la forma como se van a registrar los datos (Véase cuadro 4. Registro de observación).

Ampliar la tabla de registro con la columna análisis de observación.

El informe final o las conclusiones respectivas harán parte del análisis de resultados.

Cuadro N°. 3. Registro de observación

ACTIVIDAD	EVENTO OBSERVADO	CONSIDERACIONES
Asamblea de docentes (26 de marzo de 2007)	Condiciones laborales de los docentes de la universidad de los Llanos e informe de gestión del Rector.	<p>Los docentes manifiestan que la evaluación al desempeño tiene varias incongruencias, ya que se aplica en los tiempos no establecidos por el acuerdo 008.</p> <p>No están claros varios de los elementos relacionados con el plan de mejoramiento para los docentes que son evaluados de manera negativa</p> <p>A los docentes que se los evaluó negativamente y no fueron contratados por este motivo no se les garantizó el debido proceso de reparación, ya que no se retroalimentación la evaluación y no se entregaron los resultados de manera oportuna.</p>
Reunión con el representante de los profesores ante el consejo superior de la Unillanos (4 de Abril de 2007)	El profesor Cristóbal Lugo se reúne con varios de los docentes del programa de Pedagogía Infantil para dar un informe de las condiciones de los docentes en la universidad.	<p>La evaluación del desempeño tiene varias falencias y una de ellas consiste en que los ítems que miden los cuestionarios de evaluación no se relacionan con los elementos tenidos en cuenta para efectos de contratación. Ejm: para efectos de contratación se requiere que el docente sea evaluado satisfactoriamente, pero los cuestionarios no dan respuesta sobre esta variable.</p> <p>Se están adelantando dos procesos por parte de dos docentes catedráticos que por criterios de evaluación al desempeño no fueron contratados, pero jamás se les garantizo el plan de mejoramiento consignado en el acuerdo 008</p> <p>No existe la reglamentación que reglamente cuales deben ser los criterios para el plan de mejoramiento de los docentes no evaluados satisfactoriamente y esta es una responsabilidad del consejo académico.</p>
Oficio enviado al Comité de Evaluación de la Universidad de los Llanos para criterios de la Evaluación del Desempeño (8 al 18 de Abril 2007)	Se pide al comité evaluación de algunas consideraciones acerca de las limitaciones que debe tener esta investigación y cuál es la posición oficial de la Unillanos frente la evolución del desempeño.	<p>El Comité de Evaluación se abstiene de dar una información oficial sobre la evaluación, argumenta que este no es el canal preciso para que ellos informen sobre tal asunto.</p> <p>Felicitan la iniciativa frente a la investigación, pero solicitan que ésta, no implemente ningún instrumento a estudiantes, además que los resultados de la misma deben ser socializados en la universidad.</p> <p>Informan que dadas algunas insatisfacciones sobre el proceso de evaluación ejercido por la universidad y específicamente sobre los instrumentos, se abrirá en la página web un espacio para que los interesados en el asunto opinen y planteen sus respectivas sugerencias.</p>

ACTIVIDAD	EVENTO OBSERVADO	CONSIDERACIONES
Capacitación a los docentes del Programa de Pedagogía Infantil (26 de abril, y 18 de Mayo)	La capacitación de los docentes del programa tenía como objeto establecer la Coherencia Curricular de la Universidad, además de identificar los elementos que hacen que no sea posible dicha coherencia.	Los docentes del programa manifiestan que uno de los elementos que no hacen posible la coherencia curricular es el problema de la vinculación laboral de los docentes ocasionales y catedráticos, por la ausencia de garantías laborales para su trabajo, lo cuál afecta su desempeño. La evaluación del desempeño implementada es de carácter coercitivo, ya que afecta directamente la contratación y no la capacitación o la superación de las falencias encontradas.
Proceso de evaluación del desempeño docente implementado por la Universidad de los Llanos en el primer periodo de 2007.	Implementación del proceso de evaluación Evaluación de los estudiantes a los profesores (2 de Junio de 2007 de 2007) Auto evaluación docente (del 4 al 9 de Junio de 2007))	Los estudiantes manifiestan una condición de descontento frente a la evaluación, porque les parece demasiado tedioso llenar los formularios, hay algunos que dicen que esa evaluación no sirve para nada porque no han logrado que se vayan los profesores que ellos consideran no aptos y además se percibe una actitud revanchita de los estudiantes frente a los profesores. Muchos de los docentes expresan que el instrumento utilizado para la autoevaluación más que evaluar el desempeño docente, evalúa el desempeño administrativo.
Comités de Programa (8 y 13 de mayo de 2007)	El comité del Programa se reúne con el propósito de hacer la evaluación a los docentes solicitado por la Universidad.	No existe claridad con algunos de los ítems propuestos por el instrumento de evaluación. La evaluación del desempeño no se realizó en las semanas establecidas y por eso los comités dedicados a tal esfuerzo son extraordinarios.

Fuente: Rodríguez Cerón, Lorena. 2007.

Análisis, consideraciones. Varios de los eventos observados y registrados con la técnica de observación directa sugieren falencias en el proceso de Evaluación a Desempeño Docente realizada por la Universidad de los Llanos; los docentes manifiestan elementos relacionados con:

Implementación del proceso.

- Pérdida de credibilidad en la ejecución del Acuerdo 008 de la Universidad de los Llanos.

En el caso del primer semestre del año de 2007, los instrumentos se aplicaron en la penúltima semana de periodo escolar, a partir de lo cual los docentes consideran que la evaluación que realizaron los estudiantes no fue objetiva, su argumento es que en la época de finalización de semestre los estudiantes son

más sensibles frente la acción del docente, por efecto de las calificaciones finales: “los estudiantes que van perdiendo la materia se muestran más ansiosos de calificar a sus docentes”. “Se hace evidente el revanchismo de los estudiantes”, “para Pedagogía Infantil, el hecho de que los estudiantes no califiquen objetivamente a sus docentes es un fenómeno preocupante porque evidencia la falta de sensibilidad ante la evaluación educativa”.

“El Acuerdo 008 establece que los docentes ocasionales y de carrera se evaluarán anualmente y que los docentes catedráticos se evaluarán semestralmente, pero las últimas evaluaciones se han realizado semestralmente sin tener distinción entre el tipo de docentes”, la inconsistencia en la implementación del artículo 2 del acuerdo 008 genera pérdida de credibilidad en las políticas de ejecución de la evaluación del desempeño.

– La inadecuada sensibilización y seguimiento del proceso evaluativo.

Faltan escenarios de participación y concertación para llegar a acuerdos frente a lo que se debe evaluar en la evaluación del desempeño y los estándares de evaluación que se deben establecer. “Desconocemos los objetivos de la evaluación, nadie nos ha preguntado si estamos de acuerdo con esa forma de evaluar”.

A partir del criterio de los docentes ocasionales y de carrera, se puede deducir que el componente de la evaluación del desempeño valorado por los planes de acción y de ejecución de actividades no tienen un seguimiento o evaluación por procesos, algunas de las respuestas de los docentes son: “no se socializan los resultados de nuestras actividades, no se evalúa nuestro proceso en la universidad”, “los planes de acción, de ejecución, las hojas de seguimiento son una forma de control más que de formación”, “no se hace una balance objetivo de nuestro proceso”, “no hay una política institucional que garantice espacios de reflexión”. “No se garantiza una adecuada retroalimentación de los resultados obtenidos en la evaluación, además los resultados no son entregados en el tiempo pertinente para realizar las modificaciones necesarias”

De lo anterior se puede deducir que la inadecuada sensibilización y seguimiento del proceso evaluativo, se da en tres momentos: Antes de realizar la evaluación del desempeño, durante la evaluación del desempeño y después de la evaluación del desempeño.

4.2.2 Planes de mejoramiento.

- La ausencia de normatividad frente a los planes de mejoramiento.

¿Por qué algunos docentes no son contratados nuevamente en la Unillanos?, la ausencia de normatividad frente al mejoramiento y acciones remediales para los docentes mal evaluados, es situación que genera inconsistencias en la evaluación del desempeño implementada por la Universidad. “Los docentes desconocemos la política de la Universidad en lo relacionado con la contratación docente”, “la mayoría de los docentes y sobre todo los catedráticos desconocemos el Acuerdo 008”. De lo anterior se deduce que las condiciones de contratación a partir de los resultados de la evaluación del desempeño incrementan la vulnerabilidad laboral de los profesores.

De los instrumentos utilizados en la evaluación del desempeño:

- Los instrumentos utilizados para la evaluación no han sido sometidos a consenso y disenso.
- No se ajustan a lo planteado por el acuerdo 008 el cual habla de una evaluación integral, formativa e imparcial, en la práctica, los instrumentos valoran criterios que no son propios de los campos de acción docente.
- Desarticulación entre los ítems de los cuestionarios y los criterios de contratación.

En la contratación se habla de que los docentes para ser empleados nuevamente deben obtener una evaluación satisfactoria y los ítems de los instrumentos no miden con la categoría de satisfactorio. Los ítems de los instrumentos son: cumple o no cumple, lo cual no se puede correlacionar como satisfactorio o no satisfactorio, se debe implementar una variable que permita equiparar los ítems de los instrumentos con los requisitos para contratación, si cumple con un determinado tanto por ciento, es satisfactorio o, si no lo cumple, no es satisfactorio y esto debe ser conocido por el total de los docentes evaluados.

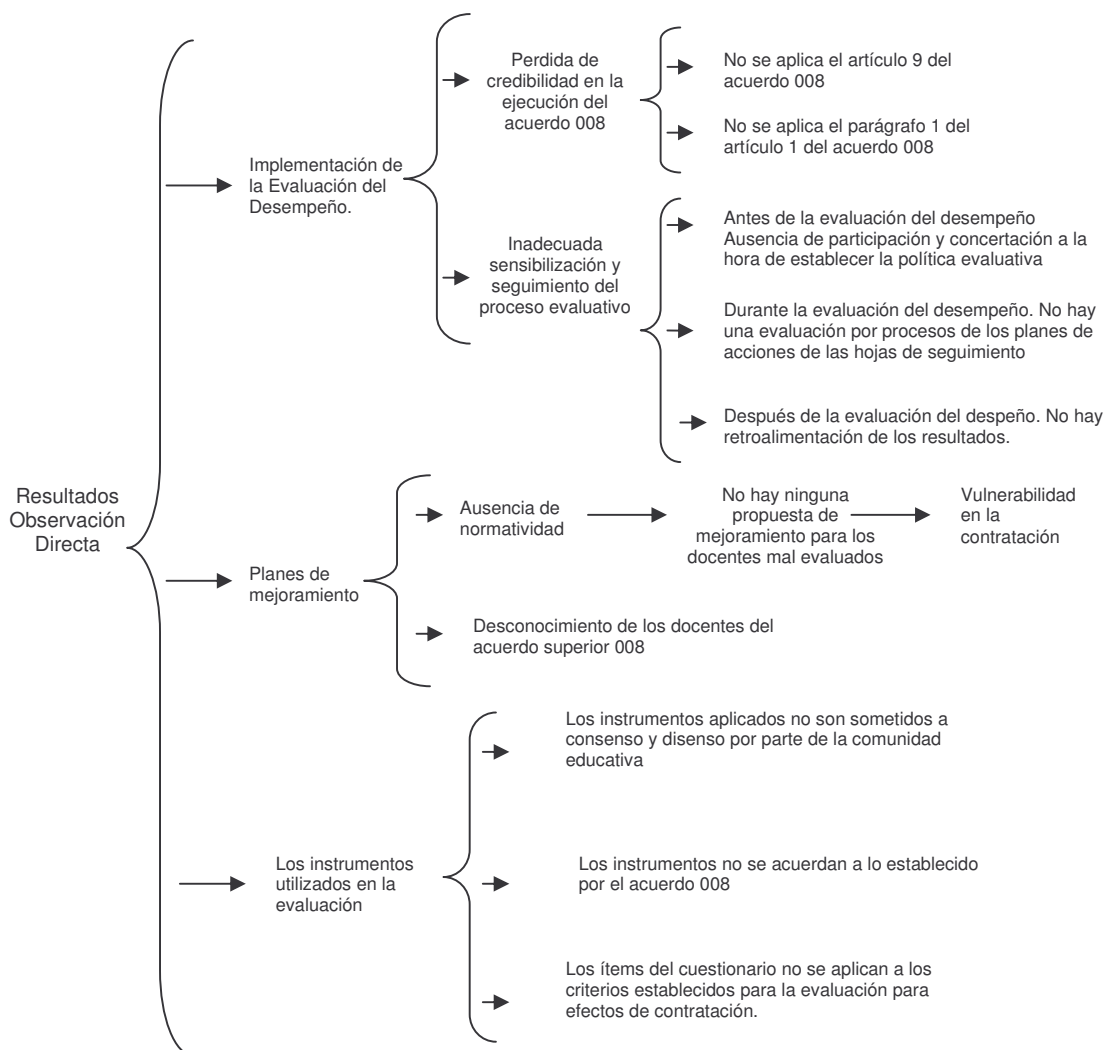


Figura N^o 1. Resultados de la observación directa

Fuente: Esta investigación.

4.2.3 Entrevista. Los tres docentes a quienes se les realizó la entrevista son de tiempo completo, un docente de planta y dos ocasionales, estos docentes se encuentran vinculados a la Universidad con un tiempo promedio de tres años y han sido evaluados desde que se empezó a aplicar la evaluación del desempeño en la Institución.

Cuadro N^o. 4. Proposiciones y unidades de respuesta de las entrevistas aplicadas

PROPOSICIÓN	UNIDADES DE RESPUESTAS
¿Qué sabe de la evaluación del desempeño docente?	<p>Es un proceso que se lleva a cabo cada semestre académico.</p> <p>Se realiza a través de tres cuestionarios uno aplicado a los estudiantes, otro de auto evaluación y otro realizado por el comité de programa.</p> <p>Los planes de acción y de ejecución hacen parte de la evaluación.</p> <p>Se regula por el Acuerdo superior 008 de 2005.</p> <p>Sigue las políticas estatales establecidas en la Ley 30 del 92 para la educación superior.</p>
¿Cuál es su punto de vista?	<p>Fortalezas</p> <p>Es un proceso administrativo y de gestión necesario para la acción educativa.</p> <p>Permite hacer seguimiento de actividad de algunos docentes.</p> <p>Debilidades</p> <p>No corresponde con las condiciones laborales del profesorado.</p> <p>No contribuye con la autoevaluación del programa, es más una herramienta administrativa que curricular.</p> <p>No tiene en cuenta el tiempo y compromiso personal del docente a la hora de asumir sus actividades.</p> <p>No es clara frente a los propósitos de la universidad.</p> <p>No se evidencia la importancia del docente como agente generador de cambios institucionales y educativos.</p> <p>Incide en la contratación de los docentes, pero no tiene retroalimentación de resultados.</p> <p>Vulnera la libertad de cátedra.</p> <p>La comunidad educativa en general desconoce sus propósitos.</p>
¿Qué mecanismos se deben desarrollar?	<p>Generar cultura institucional frente al proceso de evaluación.</p> <p>Espacios de debate frente a los intereses y propósitos educativos de la evaluación.</p> <p>Análisis académico y educativo de la evaluación al docente.</p> <p>Influencia frente a la investigación y la proyección social.</p> <p>Planes de mejoramiento y de capacitación docente.</p>
Características	<p>La evaluación es de méritos y de tipo tradicional.</p> <p>Valora más el cumplimiento de tareas específicas.</p> <p>Se encuentra alejada de la realidad educativa de la Unillanos.</p> <p>Es jerárquica.</p>

Fuente: Esta investigación.

Pregunta: *¿Qué sabe de la evaluación?*

Los docentes conocen los componentes relacionados con la implementación de la estrategia, pero desconocen los fines planteados por el Acuerdo Superior 008 de 2005.

“La evaluación está siguiendo las políticas estatales establecidas en la Ley 30 del 92 para la educación superior, que teóricamente pretende detectar las debilidades y fortalezas de los docentes en su quehacer investigativo y de proyección social, para promover planes de mejoramiento”.

Pregunta: *¿Cuál es su punto de vista?*

La perspectiva de los docentes frente a la evaluación se centra más en las debilidades del proceso, las fortalezas detectadas son escasas y poco claras.

“...hasta el momento esta evaluación no es profesoral”.

“Las falencias de la evaluación del desempeño se relacionan con la ausencia de una política institucional precisa ligada a los propósitos de la Universidad. La falta de capacitación docente promueve el bajo compromiso, no se entiende la importancia de la evaluación”.

“...hasta el momento no ha estado ligada a los planes de mejoramiento institucionales y cómo su creación e implementación obedece a los intereses de la administración, siendo ésta quien establece sus tiempos, contenidos y causas”.

“El ejercicio evaluativo no ha estimulado y favorecido el desarrollo profesional de los profesores de la Universidad, por lo tanto la formación integral de los educandos se ve alterada”.

Pregunta: *¿Qué mecanismos se deben desarrollar?*

Con los resultados de esta proposición se puede establecer que los docentes están de acuerdo con que exista un proceso de evaluación al docente, pero garantizando condiciones de participación y reflexión.

“La evaluación del desempeño debe partir de la participación de los docentes, que se genere una identidad frente a las bondades del proceso de evaluación en todos sus niveles, hacer efectiva la estrategia de consulta y concertación, para asumir con responsabilidad este ejercicio; tanto a nivel educativo como a nivel profesoral, la evaluación no debe estar alejada de la academia”.

“La Universidad de los Llanos hasta el momento no ha realizado ningún ejercicio de socialización que permita a los docentes identificar logros y desaciertos de su actividad, la gran mayoría de los docentes desconocen los propósitos y la misión de la evaluación al docente; se desconocen las políticas y los planes de desarrollo académicos para capitalizar los logros y corregir las falencias observadas en los resultados de la evaluación”.

Pregunta: *¿Cómo caracteriza la evaluación?*

El reconocimiento que los docentes dan a este tipo de estrategia evaluativa es muy claro, manifiestan que ésta es tradicional, de méritos y jerárquica.

“Actualmente la evaluación del desempeño puede ubicarse en un nivel tradicional, alejada de la realidad, hasta el momento no ha estado ligada a la plataforma institucional y como su origen e implementación obedecen a una planeación jerárquica, es la administración quien establece sus tiempos, contenidos y causas”, “...es más importante el cumplimiento de tareas específicas, los cuestionarios que se diligencian para la evaluación no tienen en cuenta el tiempo ni el compromiso del docente a la hora de asumir su desempeño, sólo se remiten a evaluar requisitos poco reflexivos”.

Cuadro N°. 5. Características de la evaluación del desempeño Unillanos y tendencia que debe orientar el proceso

CARACTERÍSTICAS	TENDENCIA
Evaluación de méritos.	Evaluación integral a nivel institucional y profesional
Evaluación de tipo tradicional.	Evaluación participativa y por procesos.
Valora más el cumplimiento de tareas específicas.	Valore el ejercicio docente y la acción educativa del docente.
Evaluación alejada de la realidad educativa de la Unillanos.	Evaluación pertinente, coherente y perteneciente con la realidad educativa de la Unillanos.
Evaluación jerárquica.	Evaluación horizontal.

Fuente: Esta investigación.

4.3 INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

Cuestionario.

Enunciado 1. Tiene por objeto detectar cuál es la percepción de los docentes frente a la pregunta: ¿para qué evalúa a los docentes la Universidad de los Llanos?, existen tres opciones de respuesta: Se evalúa a los docentes para cumplir con las exigencias Nacionales solicitadas a partir de las Políticas Educativas de la Nación; se evalúa a los docentes para favorecer los procesos educativos e institucionales de la universidad y no se le da el suficiente peso al ejercicio docente y, para fortalecer el ejercicio docente y la profesionalización de los docentes vinculados a la Universidad.

Total de observaciones: 24.

Opciones de respuesta: 3.

Cuadro N^o. 6. Resultados cuestionario enunciado 1

CLASE	VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	Políticas Educativas	9	37,5%
2	Universidad	5	20,8%
3	Docentes	10	41,7%

Fuente: Esta investigación.

¿Para qué se evalúa a los docentes de Unillanos?

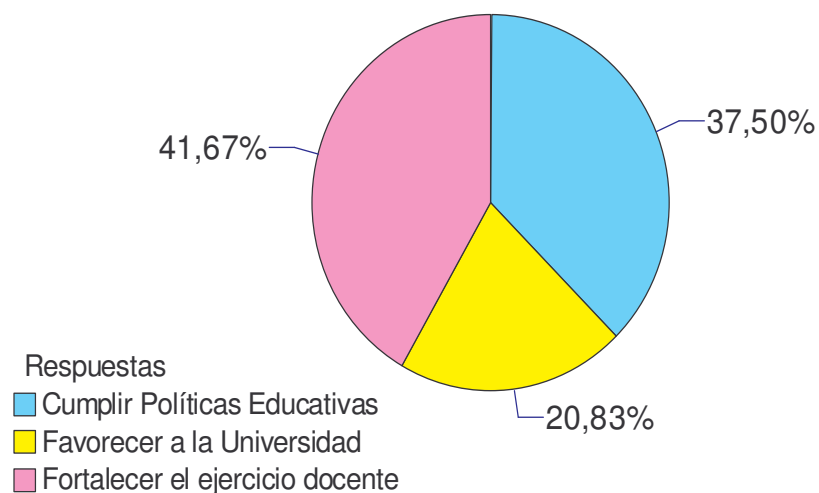


Figura N^o. 2. Resultados cuestionario enunciado 1

Fuente: Esta investigación.

De los resultados se deduce que el 37,50% de los docentes percibe que se los evalúa para cumplir con las exigencias Nacionales solicitadas a partir de las Políticas Educativas de la Nación, el 20,83% de los docentes percibe que se los evalúa para favorecer los procesos educativo e institucional de la universidad y no se le da el suficiente peso al ejercicio docente y el 41,67% que es la mayoría de los docentes encuestados, percibe que se los evalúa para fortalecer su ejercicio docente y la profesionalización de sus carreras.

Enunciado 2. Tiene por objeto detectar cuál es la percepción de los docentes frente a la pregunta: ¿Qué se valora en la evaluación del desempeño docente que implementa la Unillanos?, existen tres opciones de respuesta:

Total de observaciones: 24.

Opciones de respuesta: 3.

Cuadro N° 7. Resultados cuestionario enunciado 2

CLASE	VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	Valora el desempeño individual del docente, a partir de la ejecución de tareas concretas o resultados específicos	10	41,7%
2	Valora el desempeño docente en cumplimiento de los requisitos establecidos por la Unillanos	5	20,8%
3	Valora el desempeño teniendo en cuenta el componente humano, pedagógico, conceptual del docente	9	37,5%

Fuente: Esta investigación.

¿Qué se valora en la evaluación del desempeño docente?

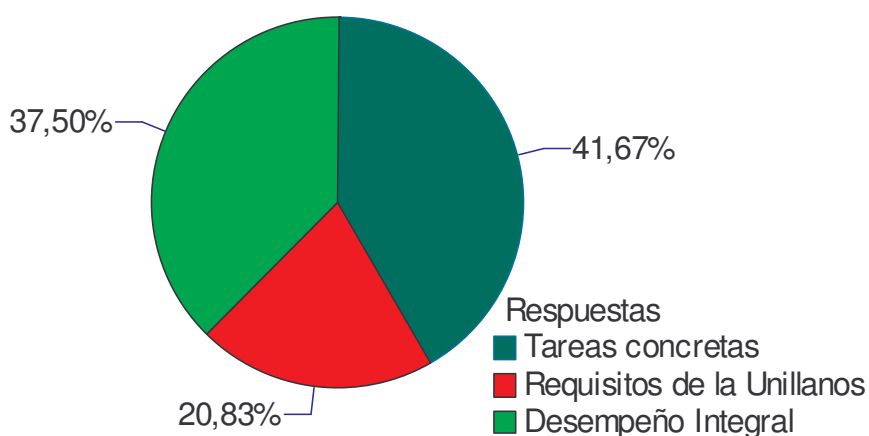


Figura N° 3. Resultados cuestionario enunciado 2

Fuente: Esta investigación.

De los resultados se deduce que el 37,50% de los docentes, percibe que la evaluación valora el desempeño teniendo en cuenta el componente humano, pedagógico y conceptual del profesor, el 20,83% de los docentes percibe que la evaluación valora el desempeño en cumplimiento de los requisitos establecidos por la Universidad y el 41,67% de los docentes que es la mayoría, percibe que la evaluación valora el desempeño individual del docente a partir de la ejecución de tareas concretas y resultados específicos.

Enunciado 3. Tiene por objeto detectar cuál es la percepción de los docentes frente a la pregunta:

¿Cómo se evalúa el desempeño docente en la Universidad de los Llanos? existen 4 opciones de respuesta:

Total de observaciones: 24.

Opciones de respuesta: 3.

Cuadro N^o. 8. Resultados cuestionario enunciado 3

CLASE	VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	A través de una estrategia evaluativa que se basa en la aplicación de instrumentos estandarizados contruidos por la universidad, no pertinente con la realidad educativa de institución.	12	50%
2	A través de una estrategia evaluativa que se basa en la aplicación de instrumentos estandarizados contruidos por la universidad pertinente con la realidad educativa de la institución.	7	29,2%
3	A través de una estrategia evaluativa formativa que valora al docente con relación a la necesidad de los programas, de los procesos pedagógicos, de los demás integrantes de la comunidad educativa y sus expectativas individuales.	4	16,7%
4	A través de la observación del quehacer docente, sin tener en cuenta ningún instrumento o cuestionario diseñado para tal fin.	1	4,2%

Fuente: Esta investigación.

¿Cómo se evalúa el desempeño docente en la Unillanos?

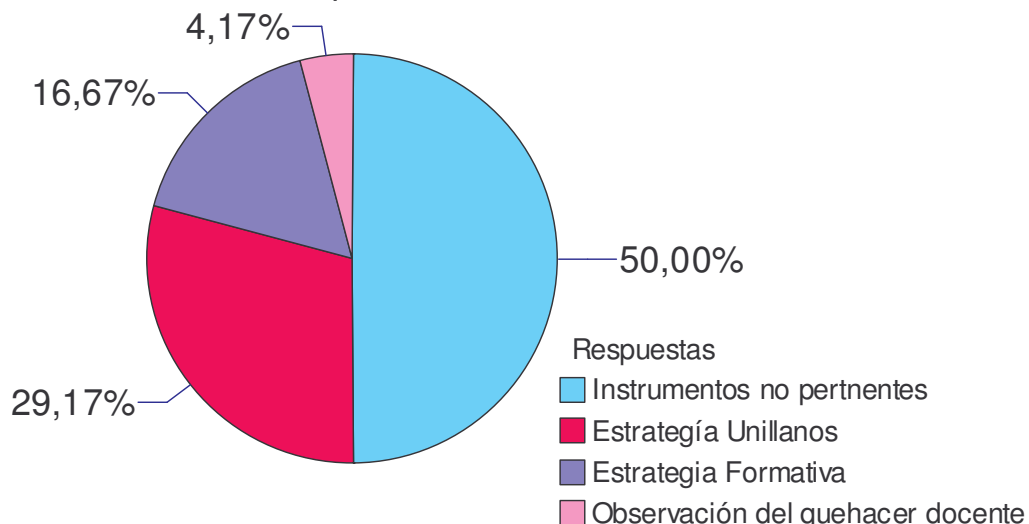


Figura Nº. 4. Resultados cuestionario enunciado 3

Fuente: Esta investigación.

De los resultados se deduce que el 4,17% de los docentes percibe que la Unillanos evalúa a través de la observación del quehacer docente, sin tener en cuenta ningún instrumento o cuestionario diseñado para tal fin, el 16,67% de los docentes percibe que la Unillanos evalúa a través de una estrategia evaluativa formativa que valora al docente con relación a la necesidad de los programas, de los procesos pedagógicos, de los demás integrantes de la comunidad educativa y sus expectativas individuales, el 29,17% de los docentes percibe que la Unillanos evalúa a través de una estrategia evaluativa que se basa en la aplicación de instrumentos estandarizados construidos por la universidad, pertinente con la realidad educativa de institución y el 50% de los docentes percibe que la Unillanos evalúa a través de una estrategia evaluativa que se basa en la aplicación de instrumentos estandarizados construidos por la universidad, no pertinente con la realidad educativa de la institución.

Enunciado 4. Tiene por objeto detectar cuál es la percepción de los docentes del programa de Pedagogía Infantil frente a la pregunta ¿Cuáles son las características que debe poseer la evaluación del desempeño docente implementada por la Universidad de los Llanos?.

Cuadro N^o. 9. Resultados cuestionario enunciado 4

CLASE	VALOR	FRECUENCIA	FRECUENCIA RELATIVA
1	Resultados del desempeño del profesor.	8	10,1%
2	La evaluación implementado por la UNILLANOS debe valorar el desempeño del docente, a través de un seguimiento procesal.	17	21,5%
3	La evaluación implementada por la UNILLANOS debe promover e informar acerca de lo que pretende evaluar.	16	20,2%
4	La evaluación implementada por la UNILLANOS debe centrar su atención en los objetivos propuestos por la institución.	7	8,9%
5	La evaluación implementada por la UNILLANOS debe recopilar y combinar datos obtenidos mediante la implementación de cuestionarios e instrumentos estandarizados.	4	5,1%
6	La evaluación implementada por la UNILLANOS debe recopilar y combinar datos a través de mecanismos abiertos y flexibles que permitan comprender la variedad de información.	8	10,1%
7	La evaluación implementada por la UNILLANOS debe dar prioridad al profesor y su desarrollo profesional.	12	15,2%
8	La evaluación implementada por la UNILLANOS debe dar prioridad a la Institución y las Políticas Nacionales.	7	8,9%

Fuente: Esta investigación.

Este cuadro muestra el número de respuestas en torno a las características que debe poseer la evaluación del desempeño, implementada por la Unillanos, las veces que ha ocurrido cada respuesta, los porcentajes y estadísticas acumuladas. La pregunta de este cuestionario es cerrada, pero de opción múltiple por lo tanto lo que se ha hecho es determinar las respuestas que tienen mayor índice como resultado para poder detectar la característica que desean los docentes.

¿Cuáles son las características que debe poseer la Evaluación?

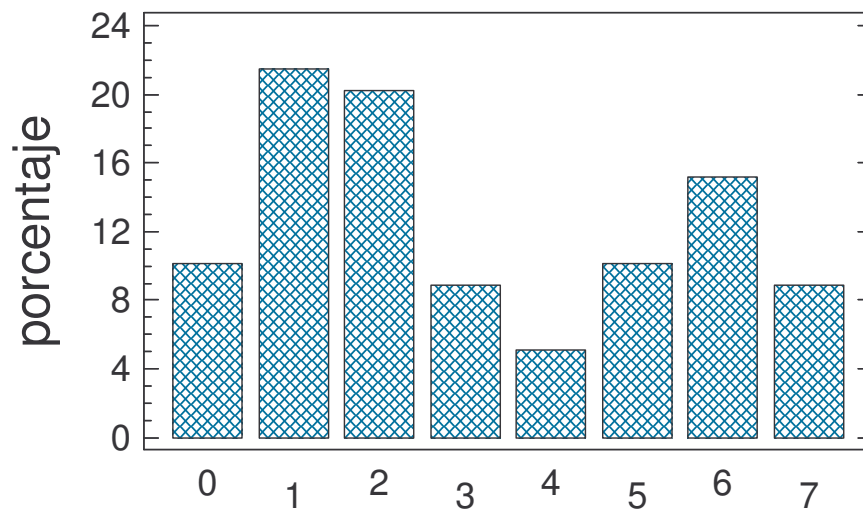


Figura N^o. 5. Resultados cuestionario enunciado 4

Fuente: Esta investigación.

0. La evaluación implementada por la Unillanos debe medir los resultados del desempeño del profesor.
1. La evaluación implementado por la Unillanos debe valorar el desempeño del docente, a través de un seguimiento procesal.
2. La evaluación implementada por la Unillanos debe promover e informar acerca de lo que se pretende evaluar.
3. La evaluación implementada por la Unillanos debe centrar su atención en los objetivos propuestos por la institución.
4. La evaluación implementada por la Unillanos debe recopilar y combinar datos obtenidos mediante la implementación de cuestionarios e instrumentos estandarizados.
5. La evaluación implementada por la Unillanos debe recopilar y combinar datos a través de mecanismos abiertos y flexibles que permitan comprender la variedad de información.
6. La evaluación implementada por la Unillanos debe dar prioridad al profesor y su desarrollo profesional.
7. La evaluación implementada por la Unillanos debe dar prioridad a la Institución y las Políticas Nacionales.

De los resultados del enunciado 4 se deduce que el 5,06% de los docentes considera que la evaluación implementada por la Unillanos debe recopilar y combinar datos obtenidos mediante la implementación de cuestionarios e instrumentos estandarizados, el 8,86% de los docentes considera que la evaluación implementada por la Unillanos debe centrar su atención en los objetivos propuestos por la institución, el 8,86% de los docentes consideran que la evaluación implementada por la Unillanos debe dar prioridad a la Institución y las Políticas Nacionales, el 10,13% de los docentes consideran que la evaluación implementada por la Unillanos debe medir los resultados del desempeño del profesor, 10,13% de los docentes consideran que la evaluación implementada por la Unillanos debe recopilar y combinar datos a través de mecanismos abiertos y flexibles que permitan comprender la variedad de información, el 15,19% de los docentes consideran que la evaluación implementada por la Unillanos debe dar prioridad al profesor y su desarrollo profesional, el 20, 25% de los docentes consideran que la evaluación implementado por la Unillanos debe valorar el desempeño del docente, a través de un seguimiento procesal y la mayoría de los docentes consideran que la evaluación implementada por la Unillanos debe promover e informar acerca de lo que pretende evaluar. De estas graficas se deduce que los docentes consideran como características importantes de la Evaluación del Desempeño: la evaluación por proceso a los docentes, la evaluación con objetivos claros y la evaluación que dé prioridad al profesor y su desempeño profesional.

Enunciado 5. ¿Qué elementos considera se deben tener en cuenta para la elaboración de una propuesta de evaluación del desempeño de la Universidad de los Llanos?

Cuadro N°. 10. Cuestionario enunciado 5

CAMPO DE ACCIÓN DOCENTE	ELEMENTOS
Personal	Tener en cuenta la idoneidad del docente, tener en cuenta el compromiso con la institución, formación profesional, responsabilidad, cumplimiento, manejo de las relaciones interpersonales, aportes académicos
Aula de Clases	Los instrumentos aplicados a los estudiantes deben ser integrales, competencias docentes, pedagógicas, profesionales y conceptuales, cumplimiento de las tareas, didáctica, metodología, sensibilidad con los estudiantes, tener en cuenta la realidad de los estudiantes.
Institucional	La evaluación no debe estar tan ligada a la contratación, capacitación docente, evaluación conocida por toda la comunidad educativa a través de la información que de la Universidad, tener en cuenta la investigación y permitir que todos los docentes investiguen para que se los pueda evaluar por medio de esta variable, sensibilizar a la comunidad sobre la evaluación del desempeño y realizar la retroalimentación como un ejercicio institucional, aportes administrativos.
Entorno	Formación social del docente, formación integral (ciudadana) que le dé al estudiante, tener en cuenta la proyección social de la Universidad y el tipo de docentes que debe poseer la Universidad, tener en cuenta la realidad local.

Fuente: Esta investigación.

De acuerdo con la percepción de los docentes del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos acerca de la evaluación del desempeño se determina que esta se caracteriza por ser una evaluación que valora a los docentes de la universidad para fortalecer el ejercicio docente y la profesionalización de los docentes vinculados a la universidad, sin embargo el ítem relacionado con la evaluación externa y desvinculada a la realidad de la universidad, es bastante alto; por lo tanto, es necesario que en la propuesta para estrategia evaluativa se tome en cuenta esta variable. En lo relacionado con la evaluación del desempeño y qué valora, la mayoría de los docentes perciben que se valora el desempeño individual y el ejercicio de tareas concretas, este elemento evidencia la necesidad de especificar los criterios y la función de la evaluación. El punto relacionado en cuanto a cómo se evalúa el desempeño, hace evidente que los docentes no perciben la evaluación como un proceso pertinente y pertinente de la Unillanos; lo cual nos guía a la necesidad de fortalecer el proceso a través de un ejercicio participativo, con estándares de evaluación claros y objetivos.

Los docentes de la Universidad de los Llanos perciben que la evaluación del Universidad de los Llanos debe ser ante todo procesal y que tenga claro lo que pretende evaluar, además plantean que:

La evaluación debe tener un ejercicio de retroalimentación oportuno con el docente.

La evaluación debe contextualizarse con los escenarios internacionales y nacionales

La evaluación debe poseer métodos a que permitan cualificar el proceso docente y permitan profesionalizar la carrera docente.

La evaluación debe ser integral y no sólo medir resultados sino permitir procesos de capacitación.

Los procesos de evaluación deben retribuir a la Universidad y a la acción docente.

La evaluación debe emplear otro tipo de herramientas de valoración además de los cuestionarios diligenciados por los estudiantes.

Los criterios de la evaluación se deben conocer y concertar con toda la comunidad educativa.

La evaluación debe buscar otros elementos de mejoramiento y de sanciones que no se vinculen únicamente a la pérdida del empleo.

La evaluación no puede ser sólo resultado de la valoración docente dentro del aula de clases o dentro de la Institución, debe tener en cuenta la valoración social.

5. PROPUESTA PARA LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA UNIVERSIDAD DE LOS LLANOS

Partiendo de los datos obtenidos en el análisis de resultados de esta investigación, la presente es una propuesta para la evaluación del desempeño docente de la Universidad de los Llanos, que busca atender a un modelo de evaluación integrado, de tendencia alternativa - participativa, involucra los diferentes campos de acción docente, se estructura y se esboza en las necesidades de la comunidad educativa y tiende hacia la profesionalización de la acción docente y por tal efecto al mejoramiento del proceso educativo institucional.

5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA PROPUESTA

La propuesta consiste en representar los campos prioritarios en los cuales los docentes del Programa de Pedagogía Infantil se sienten más inconformes y en donde el docente siente que se debe desplegar más su labor; los aspectos básicos en cada uno de ellos y las acciones en función de los procesos educativos y de gestión o administrativos realizados en la Universidad. No se trata de describir la diversidad de opiniones o percepciones expresadas por los docentes encuestados, el trabajo consiste en representar una propuesta que se caracterice por su simplicidad, ya que al caracterizar la percepción de los docentes se puede plantear una estrategia concertada y válida.

Es necesario entender que la propuesta tiene en cuenta los espacios en que se mueve el docente, es decir la evaluación insertada en los campos de acción del desempeño, partiendo del referente: docente como persona y docente como entorno social. En actualidad los instrumentos miden básicamente el desempeño en el aula, los espacios de relación pedagógica y las acciones propuestas por la institución (investigación y proyección social) y por lo tanto la propuesta sugiere tener en cuenta la integralidad del educador.

Retomando el modelo integral de evaluación al desempeño docente propuesto por el profesor Adbón Montenegro Aldana se tendrá en cuenta la siguiente estructura de relaciones de inclusión de los campos en los cuales se realiza el desempeño.

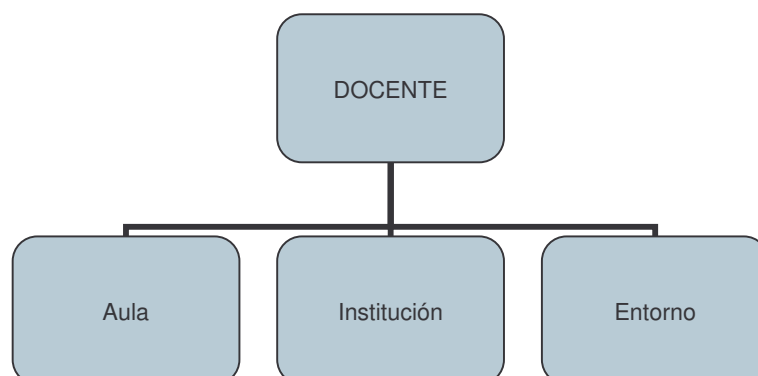


Figura N^o. 6. Relaciones de Inclusión de los campos en los cuales se realiza el desempeño docente²⁸

Fuente: Esta investigación.

En esta perspectiva hay que replantear la tendencia de la evaluación docente implementada por la Universidad de los Llanos, hasta el momento ésta no ha logrado superar su configuración tradicional, lo cual no sólo se debe a las falencias presentes en el acuerdo 008, sino a las condiciones de ejecución (implementación), a la ineficacia investigativa de los instrumentos utilizados para la evaluación y a la escasa participación de la comunidad educativa en la concertación de los criterios a evaluar (ausencia de escenarios de sensibilización).

Esta propuesta busca dar un sentido general a la estructura que identifica la evaluación del desempeño implementada por la Unillanos, teniendo en cuenta los elementos que proponen los docentes en el cuestionario. Para realizar el análisis de resultados se clasificaron las respuestas en cuatro categorías que permitieron establecer los aspectos generales que se deben valorar en cada campo de acción docente.

Los elementos aquí expresados no se alejan de la evaluación del desempeño actualmente implementada por la Unillanos, sin embargo añade elementos importantes que parten de las manifestaciones de los mismos profesores, lo cual legitima la propuesta.

El siguiente cuadro manifiesta la relación entre el campo de acción docente, los actores del proceso y los aspectos generales a valorarse y por consiguiente el tipo de evaluación a implementarse en cada escenario.

²⁸ MONTENEGRO ALDANA, Op. cit., p. 47.

Cuadro N^o. 11. Campo de acción docente y evaluación a implementarse

CAMPO DE ACCIÓN DOCENTE	ACTORES DEL PROCESO	ASPECTOS GENERALES A VALORARSE	TIPO DE EVALUACIÓN A IMPLEMENTARSE
Personal	El docente	Formación y calificación profesional. Organización de la vida personal.	Estudio de hoja de vida (contratación), autoevaluación docente (mirar niveles de motivación).
Aula de Clases	Docentes y estudiantes	Programación y planeación de los cursos, desarrollo de los programas y realización de balance final de las actividades. Medir la pertinencia del curso, medir los aspectos negativos y positivos de las capacidades pedagógicas y conceptuales. Medir la capacidad ética y profesional para ser docente.	Evaluación realizada por los estudiantes, no con un instrumento único, sino posibilidad de medir el desarrollo del curso a través de del seguimiento del programa, programa del curso que ellos ayudaron a planear y ellos concertaron. Sirve para evaluar el curso, el docente y motivar a los docentes a hacer parte de su formación. Auto evaluación docente Evaluación institucional por medio de los informes recibidos en los planes de acción de todos los docentes.
Institucional	Docentes y administrativos	Enriquecimiento del ambiente institucional y apoyo a los proyectos institucionales. Proyectos de investigación Proyectos de proyección social	Evaluación administrativa después de los procesos de capacitación docente. Evaluación administrativa de acuerdo a los elementos contemplados por los docentes en su plan de acción (ejecución de actividades). Estándares de evaluación de proyectos.
Entorno	Docente y Otros actores	Relaciones interinstitucionales e interacción	Evaluación de los docentes por parte de las instituciones que están vinculadas a prácticas de estudiantes, reconocimientos valorativos para efectos de evaluación de docentes que cumplen funciones importantes en el entorno que perteneciente a la función docente de la universidad.

Fuente: Esta investigación.

Campo personal. En este aspecto los elementos que se deben evaluar tienen que ver con la cualificación profesional y los niveles motivacionales del docente. De ahí, que la evaluación del desempeño inicia desde la elección del docente, el conjunto de estudios que el docente ha realizado, sean estudios

formales e informales; estos elementos deben ir relacionados con la participación y el compromiso del docente frente a su ejercicio (elemento que debe ser evaluado por el docente en un ejercicio de la autocrítica, pero como resultado de un proceso de sensibilización).

Campo del aprendizaje y de la enseñanza. Debido a que este campo es el que posibilita los resultados directos del ejercicio docente es importante la acción de los estudiantes, es necesario cambiar la noción estudiante evaluador externo para hacerlo parte de un proceso evaluativo integral donde se valoran elementos relacionados con el programa (pertinencia e importancia de los temas a estudiar, la evaluación académica y las estrategias pedagógicas), elementos relacionados con el desempeño docente (competencia pedagógica, dominio de la material, responsabilidad profesional y compromiso con la institución) y elementos relacionados con la autoformación (criterio concertados de evaluación hacia el maestro).

Campo institucional. Medir los aportes del maestro frente a los proyectos impulsados por la universidad, pero sobretodo de los compromisos que él adquirió al inicio de sus actividades. Tener en cuenta los informes de planes de acción y de ejecución y además los elementos que hacen parte del ambiente laboral como la relación con los otros docentes, directivos y demás trabajadores. Tener en cuenta los estándares de evaluación para proyectos.

Entorno. Consiste en tener en cuenta los criterios de las instituciones vinculadas a la Universidad por cuestión de prácticas u otras actividades similares, la idea es que estas instituciones valoren el desempeño docente con la institución y con los estudiantes que tiene a su cargo. Claro que éste no es el criterio esencial de la evaluación del desempeño en este campo de acción, sin embargo es una de las necesidades más importantes a suplirse, ya que no existen referentes al respecto que incidan de manera directa en los procesos de la universidad.

5.2 PROCESOS DE IMPLEMENTACIÓN

El proceso de implementación de la evaluación debe ser claro, organizado y planeado y estos componentes deben ser garantizados por la Universidad. La primera etapa es concertar con los docentes los criterios, los contenidos y los procedimientos de evaluación para garantizar la sensibilización del proceso con toda la comunidad educativa.

Formulación de la propuesta evaluativa.

- Diagnóstico de la percepción de los docentes sobre el actual proceso de evaluación.

- Concertación de los criterios, los contenidos y los procedimientos de la evaluación.
- Sensibilización a toda la comunidad educativa.
- Implementación del proceso.
- Evaluación de la estrategia evaluativa.
- Reformulación continúa de la estrategia a partir de los resultados obtenidos.

Sensibilización. Consiste en que los estudiantes, docentes, directivos y administrativos conozcan la importancia de la evaluación como estrategia que busca el mejoramiento educativo institucional y la cualificación de los docentes, superar el sentido coercitivo de la evaluación a través de la generación de una cultura institucional sobre la evaluación del desempeño.

Organización, planeación e implementación logística de la estrategia o propuesta evaluativa. La universidad debe ser garante del proceso de evaluación, avalando la objetividad del proceso pero sobretodo la transparencia de las acciones, dando especial importancia al uso y manejo de los resultados. Para cada proceso de evaluación debe haber planes de ejecución que se cumplan de acuerdo a lo señalado, la programación debe conocerse por la comunidad educativa con antelación a la aplicación de instrumentos o estrategias.

Retroalimentación. Se debe entender que ninguna estrategia evaluativa es un proceso terminado y que está sujeto también a valoraciones, de tal manera que debe ser el profesor como actor especial, el que debe conocer sus resultados obtenidos, pero sobretodo debe confrontar esos resultados de acuerdo a los criterios que él considera se deben mejorar de la evaluación del desempeño implementada por la universidad.

5.3 TIPOS DE EVALUACIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

Auto evaluación: el docente de manera individual valorará sus componentes profesionales, académicos y pedagógicos y sus niveles de compromiso y motivación frente a su que hacer.

Heteroevaluación: los estudiantes y toda la comunidad educativa valoran el desempeño del docente, pero bajo criterios antes concertados con los mismos.

Coevaluación: el docente se reúne con sus evaluadores, para conocer sus resultados (retroalimentación).

Para procesar la información se deben dar resultados individuales y resultados colectivos del total de los docentes evaluados, este tipo de información obtenida tiene objetivos distintos, pero que se articulan en la búsqueda del mejoramiento institucional y educativo.

Se deben establecer los criterios de la evaluación individual, esclarecer los objetivos frente a la evaluación del docente; igualmente se deben esclarecer los objetivos de la evaluación de los docente, determinar a nivel general los propósitos de la universidad, la evaluación obedece a necesidades institucionales o al cumplimiento de políticas educativas nacionales.

5.4 PLANES DE MEJORAMIENTO

Frente a la cuestión de los planes de mejoramiento, el primer criterio que se debe resolver es la orientación normativa que debe hacer la Universidad. Este tipo de estrategias deben partir de un diagnóstico del docente, pero bajo criterios de concertación y de consenso, llegar a acuerdos para el mejoramiento, pero ser fuerte a la hora de sancionar el desempeño no apropiado.

Un plan de mejoramiento no debe ser sólo dirigido por el Decano o Decana, sino por todos los actores que hacen parte del campo de acción docente, claro después de identificar quien de ellos es el más indicado para establecer acuerdo.

CONCLUSIONES

Los docentes del Programa de Pedagogía Infantil de la Universidad de los Llanos perciben que la evaluación del desempeño implementada por esta Universidad tiene como énfasis o centro de atención los resultados obtenidos en el desempeño docente y no en el total de su ejercicio; centrando su observación a funciones puntuales en el aula y en el total de la Universidad, pero sin tener en cuenta la integralidad de la labor docente y la necesidades educativas – institucionales. La evaluación del desempeño docente implementada por la Unillanos es de configuración tradicional.

Se puede concluir que los docentes del Programa de Pedagogía Infantil caracterizan la evaluación del desempeño docente implementada por la Unillanos como un proceso que da prioridad a la evaluación centrada en compromisos externos; lo cual hace que el proceso evaluativo no sea legítimo para la comunidad educativa; la evaluación valora el desempeño individual y el ejercicio de tareas concretas de los docentes, sin tener en cuenta los campos de acción, esto evidencia la necesidad de especificar los criterios y la función de la evaluación al docente. La evaluación al docente no es percibida como un proceso pertinente, ni participativo.

La tendencia que debe orientar la evaluación del desempeño implementada por la Universidad de los Llanos debe hacer énfasis o centrar su atención en un proceso de evaluación que de prioridad a la profesionalización docente, pero todo eso en aras de mejorar la calidad educativa de la Universidad de los Llanos.

La propuesta para la evaluación del desempeño docente que surge en esta Investigación se inclina a favorecer todos los elementos que hacen parte de los campos de acción docente, sin embargo los aspectos específicos para su posible implementación obedecerán a las condiciones determinadas por los cuerpos colegiados de la Universidad.

A criterio de la investigadora, la principal falencia que posee la evaluación del desempeño docente implementada por la Unillanos, se centra en que no se ha involucrado a la comunidad educativa en la formulación de la estrategia de evaluación docente

RECOMENDACIONES

A partir de los datos obtenidos en esta investigación, se recomienda a la Universidad de los Llanos, tener en cuenta la propuesta para la evaluación del desempeño docente que se elabora dentro del contenido de este trabajo de grado. La propuesta es el resultado de las sugerencias y opiniones dadas por los docentes de Pedagogía Infantil frente a lo que ellos perciben al ser evaluados, además se basa en un lineamiento general que es aportar a la calidad educativa de la Unillanos, pero a su vez buscar el desarrollo y capacitación docente.

La evaluación del desempeño docente es un ejercicio bastante complejo, pero no por su condición en sí, sino por el escenario donde se desarrolla, en el caso de la Universidad de los Llanos, los docentes deberían preocuparse por participar en la construcción de políticas evaluativas que se ajusten a sus intereses y a sus necesidades, pero sin desvincularse de los propósitos Institucionales. Se recomienda que los docentes reclamen espacios de participación en lo relacionado con este tema, pero que igualmente generen propuestas.

Asumir los desempeños docentes de manera aislada es un acto poco académico y de irresponsabilidad educativa, por eso se recomienda realizar un ajuste de la actual estrategia de Evaluación del Desempeño Docente de la Unillanos concertando el actual acuerdo a una política educativa integral que surja de las mismas propuestas planteadas por la comunidad Educativa.

Principalmente se recomienda que a la hora de proponer alguna estrategia de evaluación, se parta de la premisa de que la evaluación del desempeño docente debe servir centralmente al mejoramiento de la calidad educativa, sin olvidar la necesidad de formar a los docentes de manera inicial y continua, de ahí la importancia de la intervención de los mismos en su construcción y elaboración.

BIBLIOGRAFÍA

CERDA GUTIÉRREZ, Hugo y LEÓN MÉNDEZ, Alberto. La evaluación en Colombia. Bogotá: Universidad Cooperativa de Colombia, 2005.

CERDA GUTIÉRREZ, Hugo. La evaluación como una experiencia total. Santa Fe de Bogotá: Nomos, 2000.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA 1991. Santa Fe de Bogotá: Impreandes, 1994. 110 p.

COLOMBIA. LEYES, DECRETOS. Ley 115 de 1994, Ley General de la Educación. 3 Ed. Bogotá: El Pensador Editores, 2000.

_____. Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior.

_____. Decretos 2582 de septiembre 12 de 2003 (en línea). Bogotá: MEN, 2003. (Consultado el 3 de abril de 2007). Disponible en: <http://www.mineduccion.gov.co/162/propertyvalue-31215.html>.

_____. Decreto 1279 de junio 19 de 2002 (en línea). Bogotá: MEN, 2002. (Consultado el 2 de abril de 2007). Disponible en: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-85593_archivo_`dfA4.pdf.

COLOMBIA. SANABRIA HERNÁNDEZ, Mary Argenis. Ley General 115 de 1994, Ley 30 de 1992 (diciembre 28), Ley 60 de 1993 (agosto 28), Ley 107 de 1994 (enero 7)... Santa Fe de Bogotá: El Pensador Editores, 1997.

FLÓREZ OCHOA, Rafael. Hacia una pedagogía del conocimiento. Bogotá: McGraw-Hill, 1994. 311 p.

GIMENO SACRISTAN, José. El profesorado. En: Cuadernos de pedagogía. (1993). Barcelona.

INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ICFES. Estándares mínimos de Calidad para la creación y funcionamiento de los programas universitarios de pregrado. Referentes básicos para la formulación. Bogotá: ICFES, 2001.

LÓPEZ, Santos. El árbol de la evaluación. En: Revista Mexicana de Investigación Educativa. Vol. 11, No. 30 (jul. – sep. 2006).

MONTENEGRO ALDANA, Ignacio Abdón. Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos. Bogotá: Magisterio, 2003.

MURCIA F., Jorge. Proceso pedagógico y evaluación. Santa Fe de Bogotá: Antropos, 1991. 115 p.

NIÑO ZAFRA, Libia Stella. Las tendencias predominantes en la evaluación docente. En: Revista Opciones Pedagógicas. Universidad Distrital. No. 24. (2001).

NIÑO ZAFRA, Libia Stella; PERFAN, Andrés; CARRILLO, Liberia. La evaluación: ¿instrumento de poder o acción cultural?. En: Pedagogía y saberes. No. 8. 1996. 13-14 p.

NUEVO RÉGIMEN SALARIAL PARA LOS PROFESORES. En: El Tiempo, Bogotá: 10 de enero de 2002. 2C p.

PACHECO, Teresa y DIAZ BARRIGA, Ángel. Evaluación académica. México. Fondo de cultura económica, 1999.

Revista Pedagogía e Investigación/ Universidad de Los Llanos. No. 7 (2006); Villavicencio: Universidad de Los Llanos, 2006.

SANTOS GUERRA, Miguel Ángel. Rincón de letras (en línea). (Consultado el día 19 de junio de 2007). Disponible en: <http://www.durgell.com/member/40>.

SCRIVEN, M. La evaluación sumativa y formativa. Citado por Stufflebeam, D y Shinkfield, A. Autoevaluación sistemática. Barcelona: Paidós, 1989.

STUFFLEBEAM, Daniel y SHINKFIELD. Anthony. Evaluación sistemática. Barcelona: Paidós, 1989.

SHULMEYER, Alejandra. Estado actual de la evaluación docente en 13 países de América Latina (en línea). 2002. (Consultada 27 de Marzo de 2007). Disponible en: <http://www.preal.org/libros/maestros/02-MP>.

VALDEZ VELOZ, Héctor. En: Encuentro Iberoamericano sobre Evaluación del Desempeño Docente. Ponencia presentada en Cuba. Consultada el 27 de Marzo de 2007, de <http://www.oei.org/desarrolloescolardoc.htm>. 2000.

ANEXOS

ANEXO A
PREGUNTAS ENTREVISTA A DOCENTES DE UNILLANOS

¿Qué sabe usted sobre la evaluación del desempeño docente implementada por la Universidad de los Llanos?

¿Cuál es su punto de vista frente a la evaluación del desempeño docente implementada por la Unillanos? (por favor identifique las falencias y fortalezas que usted considere más relevantes)

¿Qué elementos considera se deben tener en cuenta para desarrollar en la evaluación del desempeño implementada por la Unillanos?

¿Cómo caracterizaría la evaluación del desempeño docente implementada por la Unillanos?

ANEXO B
SOLICITUD PARA DILIGENCIAR CUESTIONARIO

Villavicencio, 17 de mayo de 2007

Estimados profesores
Programa de Pedagogía Infantil
Universidad de los Llanos
LC.

Cordial saludo.

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para solicitarles diligencien el siguiente cuestionario. Se busca determinar la percepción de los Profesores del Programa de Pedagogía Infantil frente al proceso de Evaluación del Desempeño Docente implementado por la UNILLANOS

Agradeciendo su colaboración

LORENA RODRÍGUEZ CERÓN
Responsable

ANEXO C CUESTIONARIO No. 1

“...la conducta de una persona es el resultado directo de su campo de percepciones en el momento de su comportamiento” (García y Villa, 1984)

INSTRUCCIONES

- Lea cuidadosamente cada enunciado antes de diligenciar el cuestionario.
- Los enunciados 1, 2 y 3, cuentan con varios referentes de respuesta, por lo tanto, sólo puede marcar un ítem como respuesta.
- El cuarto enunciado es de múltiple respuesta, así que puede señalar varios ítems como respuesta.
- El quinto enunciado es una pregunta cuya respuesta es abierta.
- Es fundamental que sus respuestas sean el resultado de un análisis crítico y objetivo de la situación que se le plantea.

ENUNCIADO No. 1. ¿Para qué se evalúa a los docentes de la Universidad de los Llanos? (responda marcando con una X la respuesta que considere más relevante frente a Evaluación del Desempeño Docente)

- _____ Se evalúa a los docentes para cumplir con las exigencias Nacionales solicitadas a partir de las Políticas Educativas de la Nación.
- _____ Para favorecer los procesos educativos e institucionales de la Universidad, pero no se le da suficiente peso al ejercicio docente.
- _____ Para fortalecer el ejercicio docente y la profesionalización de los docentes vinculados a la Universidad, condición que propende por la Calidad de la Institución.

ENUNCIADO No. 2 ¿Qué se valora en la evaluación del desempeño docente que implementa la Universidad de los Llanos? (responda marcando con una X la respuesta que considere más relevante)

- _____ Valora el desempeño individual del docente, a partir de la ejecución de tareas concretas o resultados específicos (asistencia, puntualidad, desarrollo de temáticas, aporte a distintos proyectos, asistencia a eventos, etc.)

_____ Valora el desempeño de docente en cumplimiento de unos requisitos establecidos por la universidad.

_____ Valora el desempeño teniendo en cuenta el componente humano, pedagógico y conceptual del docente y sus aportes a la Universidad.

ENUNCIADO No. 3 ¿Cómo se evalúa el desempeño docente de la Universidad de los Llanos? (responda marcando con una X la respuesta que considere más relevante)

_____ A través de una estrategia evaluativa que se basa en la aplicación de instrumentos estandarizados contruidos por la universidad, no pertinente con la realidad educativa de la Institución.

_____ A través de una estrategia evaluativa que se basa en la aplicación de instrumentos estandarizados contruidos por la universidad, pertinente con la realidad de la Institución.

_____ A través de una estrategia de evaluación formativa que valora al docente con relación a las necesidades de los programas, de los procesos pedagógicos, de los demás integrantes de la comunidad educativa y de sus expectativas individuales.

_____ A través de la observación del quehacer docente, sin tener en cuenta ningún instrumento o cuestionario diseñado para tal fin.

ENUNCIADO No. 4 ¿Cuáles son las características que debe poseer la Evaluación del Desempeño implementada por la Universidad de los Llanos? (marque con una X los ítems que considere necesarios)

_____ La evaluación implementada por la Unillanos debe medir los resultados del desempeño del profesor.

_____ La evaluación implementada por la Unillanos debe valorar el desempeño del docente, a través de un seguimiento procesal

_____ La evaluación implementada por la Unillanos debe promover e informar acerca de los que pretende evaluar.

_____ La evaluación implementada por la Unillanos debe centrar su atención en los objetivos propuestos por la institución

_____ La evaluación implementada por la Unillanos debe recopilar y combinar datos obtenidos mediante la implementación de cuestionarios e instrumentos estandarizados.

_____ La evaluación implementada por la Unillanos debe recopilar y combinar datos a través de mecanismos abiertos y flexibles que permitan comprender la variedad de información

_____ La evaluación implementada por la Unillanos debe dar prioridad al profesor y su desarrollo profesional

_____ La evaluación implementada por la Unillanos debe dar prioridad a la Institución y las Políticas Nacionales

_____ Otras características. ¿Cuáles? _____

ENUNCIADO No. 5 Sugerencias

¿Cuáles son los elementos que usted considera se deben tener en cuenta para la elaboración de una propuesta de Evaluación del Desempeño Docente de la Universidad de los Llanos?

Si existe algún tipo de sugerencia u observación por favor escriban al correo dalia1021@hotmail.com

Nota: se solicita que este cuestionario sea entregado inmediatamente después de su trámite.

ANEXO D
SOLICITUD PARA DILIGENCIAR PRUEBA PILOTO

Villavicencio, 28 de abril de 2007

Estimados profesores
Programa de Pedagogía Infantil
Universidad de los Llanos
LC.

Cordial saludo:

Por medio de la presente me dirijo a ustedes para solicitarles de la manera más atenta me colaboren con el trámite del siguiente cuestionario, el cual es un instrumento de investigación que busca determinar su percepción frente al proceso de Evaluación del Desempeño Docente implementado por la UNILLANOS, su objetivo es describir la Tendencia Evaluativo que caracteriza dicho proceso y su implementación obedece básicamente a intereses académicos, pues hace parte de mi tesis de Especialización en Docencia.

Agradeciendo su atención e informándoles que los Directivos del Programa y de la Universidad se encuentran informados sobre la ejecución del cuestionario.

LORENA RODRÍGUEZ CERÓN
Docente del Programa de Pedagogía Infantil

ANEXO E CUESTIONARIO PRUEBA PILOTO

“...La conducta de una persona es el resultado directo de su campo de percepciones en el momento de su comportamiento” (García y Villa, 1984).

INSTRUCCIONES

- Lea cuidadosamente cada enunciado antes de diligenciar el cuestionario
- En el presente instrumento encontrará tres enunciados, con varios referentes de respuesta; por lo tanto le solicito señale como respuesta el referente que usted considere el más apropiado.
- Además encontrará al final una pregunta cuya respuesta es abierta.
- Es fundamental que sus respuestas sean el resultado de un análisis crítico y objetivo de la situación que se le plantea.

ENUNCIADO No. 1. ¿Para qué se evalúa a los docentes de la Universidad de los Llanos? (responda marcando con una X la respuesta que considere más relevante frente a Evaluación del Desempeño Docente)

_____ Se evalúa a los docentes cómo acción de un ejercicio externo, requerido por las políticas evaluativas Nacionales (estándares – Condiciones mínimas de calidad – proceso de acreditación)

_____ Para favorecer el desarrollo profesional por cuanto se brinda al maestro un espacio en el que éste se entiende como profesional de la educación.

_____ Para fortalecer los procesos educativos y de formación que se vive dentro de la universidad.

ENUNCIADO No. 2. ¿Qué se valora en al evaluación del desempeño docente que implementa la Universidad de los Llanos? (responda marcando con una X la respuesta que considere más relevante)

_____ Valora la ejecución de tareas concretas (asistencia, puntualidad, desarrollo temático del curso, etc.), sin que esas tareas hagan parte de un todo educativo.

_____ Valora el trabajo del docente en pro de la universidad.

_____ Valora los elementos humanos, pedagógicos y conceptuales del docente en ejercicio.

_____ Valora el trabajo docente en pro de la universidad y sus competencias profesionales.

ENUNCIADO No. 3. ¿Cómo se evalúa el desempeño docente en la Universidad de los Llanos? (responda marcando con una X la respuesta que considere más relevante)

_____ A través de pruebas estandarizadas construidas por agentes externos a la universidad.

_____ A través de pruebas estandarizadas construidas por agentes de la universidad, no pertinentes con la realidad educativa de la institución.

_____ A través de pruebas estandarizadas construidas por agentes de la universidad, pertinentes con la realidad de la institución.

_____ A través de un seguimiento continuo de toda la vida profesional del docente dentro y fuera de la universidad.

_____ A través de una estrategia formativa que permite valorar al docente con relación a las necesidades de los programas, de los procesos pedagógicos, de los demás integrantes de la comunidad educativa y de sus experiencias individuales.

¿Cuáles son los elementos que usted considera se deben tener en cuenta en la evaluación del desempeño docente de la Universidad de los Llanos?

Si existe algún tipo de sugerencia u observación por favor escriban al correo dalia1021@hotmail.com