

INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SOBRE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE AULA DE MAESTROS VINCULADOS MEDIANTE DECRETO LEY 1278 DE 2002 DE LA SEDE SANTA LUCÍA DE LA I. E. SIMÓN BOLÍVAR DE GARZÓN (HUILA)

INCIDENCE OF THE EVALUATION OF TEACHING PERFORMANCE ON THE CLASSROOM PEDAGOGICAL PRACTICES OF TEACHERS LINKED THROUGH DECREE LAW 1278 OF 2002 OF THE SANTA LUCÍA HEADQUARTERS OF THE I.E. SIMÓN BOLÍVAR DE GARZÓN (HUILA)

Silvia Perdomo Quintero*

Recibido: Enero 30, 2023

Aceptado: Marzo 12, 2024

99

Tipo de Artículo: Investigación científica y tecnológica

* Magíster en Educación de la Universidad Surcolombiana. Coordinadora de la Institución Educativa Simón Bolívar, Garzón, Huila. silviaperdomoq@iesbgarzon.edu.co
0000-0003-3630-3436

Cómo citar este artículo:

Perdomo, S. (2024). INCIDENCIA DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DOCENTE SOBRE LAS PRÁCTICAS PEDAGÓGICAS DE AULA DE MAESTROS VINCULADOS MEDIANTE DECRETO LEY 1278 DE 2002 DE LA SEDE SANTA LUCÍA DE LA I. E. SIMÓN BOLÍVAR DE GARZÓN (HUILA). *Revista PACA 16*, pp. 99-115.

Resumen: Los procesos de evaluación docente consagrados en el Decreto Ley 1278 de 2002 generan disonancias para los maestros en relación con la formación profesional y concepciones particulares sobre las prácticas de aula. Por tanto, este estudio tiene por objetivo identificar la incidencia de la evaluación del desempeño docente sobre las prácticas pedagógicas de aula de maestros vinculados mediante Decreto Ley 1278 de 2002 de la Sede Santa Lucía de la I. E. Simón Bolívar de Garzón (Huila). La metodología diseñada con enfoque cualitativo se desarrolló con base en el método etnográfico, en una muestra de docentes a quienes se les aplicó una entrevista focal y una observación de prácticas pedagógicas. Se contó con la participación de directivos, padres de familia, director de núcleo y estudiantes, a quienes se les aplicó una entrevista semiestructurada. Los resultados dan cuenta de las características de las

prácticas de aula, los pormenores de la percepción del proceso de evaluación del desempeño de los docentes y de la forma en que colectivamente construyen una estrategia pedagógica que armonice la evaluación del desempeño docente con el rendimiento estudiantil. Se concluye que el proceso de evaluación contribuye al mejoramiento de la labor pedagógica, pero se hace necesario contextualizarlo y concertarlo con la comunidad educativa.

Palabras clave: evaluación de desempeño, dispositivo pedagógico, incidencia, legislación educativa, prácticas de aula.

Abstract: The teacher evaluation processes enshrined in Decree Law 1278 of 2002 generate dissonance for teachers in relation to professional training and particular conceptions of classroom practices. Therefore, this study aims to identify the impact of the evaluation of teaching performance on the classroom pedagogical practices of teachers linked by Decree Law 1278 of 2002 of the Santa Lucía headquarters of the I.E. Simón Bolívar de Garzón (Huila). The methodology designed with a qualitative approach was developed based on the ethnographic method, in a sample of teachers to whom a focal interview and an observation of pedagogical practices was applied. There was the participation of directors, parents, core director and students, to whom a semi-structured interview was applied. The results show the characteristics of classroom practices, the details of the perception of the teachers' performance evaluation process and the way in which they collectively build a pedagogical strategy that harmonizes the evaluation of teacher performance and student performance. It is concluded that the evaluation process contributes to the improvement of pedagogical work, but it is necessary to contextualize it and agree on it with the educational community.

Keywords: performance evaluation, pedagogical device, incidence, educational legislation, classroom practices.

Introducción

En Colombia la evaluación de desempeño docente se aplica a los profesionales de la educación vinculados con el Decreto Ley 1278 de 2002. Este proceso tiene varias etapas, que por la carga administrativa que impone tanto al evaluador como a los evaluados, difícilmente logra el propósito que tiene: aportar decididamente a “una educación con calidad y un desarrollo y crecimiento profesional de los docentes” (Presidencia de la República de Colombia, 2002, art. 1).

Para los docentes vinculados con el Decreto 1278 de 2002, la manera de evaluarlos está instalada en evidencias, en ocasiones independiente

del interés por lograr unas buenas prácticas pedagógicas, buscando un resultado cuantitativo satisfactorio, que sirva al docente para lograr acceder a las oportunidades de mejoramiento laboral. En Colombia también están activos los docentes vinculados antes del año 2002, en el marco del Decreto 2277 de 1977, quienes no participan de evaluación de desempeño, teniendo las mismas oportunidades laborales, con un esquema de ascenso y remuneración salarial diferenciados.

En la Institución Educativa Simón Bolívar, ubicada en el municipio de Garzón (Huila), se lleva a cabo un proceso de evaluación del desempeño docente conforme a las directrices establecidas por el Ministerio de Educación Nacional. Este proceso se ajusta a una metodología específica y se implementa en la medida de lo posible. Sin embargo, se ha observado que, en ocasiones, los intereses individuales de los docentes pueden prevalecer sobre la calidad educativa, generando una discrepancia entre su labor en el aula y su misión pedagógica, lo cual puede afectar la obtención de una evaluación positiva de su desempeño.

Se ha observado que los docentes tienden a mezclar los aspectos académicos y comportamentales de los estudiantes, utilizando principalmente las calificaciones como medida correctiva, relegando a un segundo plano la atención a otras situaciones académicas y de convivencia. Este enfoque cuenta con el respaldo mayoritario de los padres de familia, quienes priorizan la calidad educativa de la institución y los resultados en las pruebas SABER como garantía de acceso a la educación superior.

Por ello, esta investigación caracteriza y contrasta el proceso de evaluación del desempeño docente con las prácticas pedagógicas de aula, a partir de una metodología de corte cualitativo, utilizando como instrumentos la entrevista semiestructurada, la observación de prácticas pedagógicas y la contrastación de las voces de los participantes. Se quiere conocer la perspectiva que tienen los cinco docentes vinculados con el Decreto 1278 de 2002, de la Sede Santa Lucía de la Institución Educativa Simón Bolívar de Garzón (Huila) y cuatro directivos docentes, sobre el propósito de la evaluación del desempeño laboral. Al final se propone un dispositivo pedagógico que haga coherentes la evaluación docente y el proceso de formación escolar para influir directamente en el resultado de la evaluación del desempeño docente, resignificando pedagógicamente este proceso para contribuir al fortalecimiento de la calidad educativa.

Referentes teóricos

Para la presente investigación se revisaron la bibliografía y los trabajos que sirvieron para contextualizar el estado de las investigaciones relacionadas con el tema, coincidiendo en el papel de los docentes como sujetos fundamentales de los procesos pedagógicos, con base en unas prácticas de aula que desarrollen el proceso evaluativo como insumo para mejorar y avanzar en la labor educativa. “Se concluye que las competencias docentes referidas a desempeños técnico-profesionales y socio-personales están impactando en el aprendizaje y el desarrollo de las y los estudiantes” (Arreola, 2019, p. 240). Por tanto, la formación docente se hace imperativa, a partir de la reflexión de las prácticas pedagógicas y como ruta de avance en el desempeño laboral.

Las investigaciones alrededor de la evaluación docente y su desempeño en el aula dan cuenta de la necesidad de fundamentar los conceptos que allí se relacionan, para que los maestros tengan claridad del contexto en el cual se están desarrollando como profesionales, y de esta manera establecer un derrotero coherente que beneficie tanto a los estudiantes con una evaluación del aprendizaje y para el aprendizaje, como al maestro en la valoración satisfactoria de sus competencias funcionales y comportamentales (Asmatt y Varas, 2021).

Los estudios e investigaciones de la incidencia del proceso de evaluación docente sobre las prácticas de aula son pocos; por eso la investigación cobra relevancia y sirve como punto de referencia en la institución para reflexionar sobre la armonización y el beneficio mutuo de ambos procesos en la región y en el país para ubicar la evaluación docente en el marco del mejoramiento de la calidad educativa, enfocar el lente en ello y no simplemente en responsabilizar a los docentes por resultados que son responsabilidad adjudicable a todos los estamentos del sector educativo.

En Colombia, el sistema educativo está basado en la evaluación de los diferentes niveles y procesos como mecanismo para asegurar la calidad de la educación, motivo por el cual se crea la evaluación docente que, de conformidad con lo establecido en la Constitución Política de Colombia-CPC (1991) que en el art. 68 dice “La enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica. La Ley garantiza la

profesionalización y dignificación de la actividad docente” (p. 24). Para el desarrollo de esta disposición, la Ley General de Educación, en el artículo 80, dice que:

[...] de conformidad con el artículo 67 [...] el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de velar por la calidad, por el cumplimiento de los fines de la educación y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos, establecerá un Sistema Nacional de Evaluación de la Educación [...] (p. 24).

La Ley 715 de 2001 asigna al Estado la competencia para establecer las reglas y los mecanismos generales para la evaluación y capacitación del personal docente y directivo docente que trabaja en el servicio público. En tanto, esta norma delega al rector o director de las instituciones educativas públicas la responsabilidad de “realizar la evaluación de desempeño de los docentes, directivos docentes y administrativos a su cargo, ...” (Ley 715, 2001, art. 10.10).

Los docentes en Colombia se encuentran vinculados por medio de dos estatutos, de acuerdo con el año de ingreso a la carrera docente, los cuales son el Decreto 2277 de 1977 y el Decreto 1278 de 2002. Este último denominado Estatuto de Profesionalización Docente, establece los tipos de evaluación de docentes y directivos docentes. El ingreso al servicio educativo estatal es posible mediante un concurso de méritos, a través de unas pruebas que evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector público. El ejercicio de la carrera docente está unido a la evaluación permanente, a partir de tres tipos de evaluaciones: periodo de prueba, desempeño laboral anual y competencias, regida por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad.

La evaluación del desempeño fue reglamentada mediante el Decreto 3782 del 2007, encargando a las secretarías de educación para organizar y divulgar el proceso en la entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados. En el año 2008 se publicó la Guía Metodológica para la Evaluación Anual del Desempeño Laboral, que ofrece los lineamientos para el desarrollo de este proceso en las instituciones educativas. El MEN (2022) posteriormente emitió la Resolución 3842 del 18 marzo de 2022, en la cual se describen las funciones principales y

esenciales de directivos y docentes, dejando de lado la actualización de la Guía No. 31.

La evaluación del desempeño laboral de docentes y directivos docentes hace parte de un compromiso nacional con la calidad de la educación, que debe propiciar la reflexión permanente, tanto individual como colectiva, sobre las posibilidades de crecimiento personal y profesional del talento humano encargado de dirigir las instituciones educativas y de liderar los procesos de enseñanza y aprendizaje en las aulas colombianas (MEN, 2020, p. 1).

En términos de Rodríguez (2019),

[...] la evaluación se convierte en una técnica de recolección de información que interviene a los docentes de dos formas: en las prácticas pedagógicas, gestionando los aprendizajes de los niños; y en su desarrollo profesional, convirtiéndose en el principal insumo para demostrar mejoramiento y calidad. La evaluación va a constituir para el docente una práctica permanente sobre los otros y sobre sí mismo, modificando sus modos de enseñanza, el significado de su profesionalismo y la imagen que tiene de sí mismo. (p. 152).

En relación con las prácticas de aula, según el MEN (2015a) son actividades que el docente lleva a cabo con el fin de guiar a los estudiantes en la construcción de conocimiento y de nuevos saberes; implican diversas dimensiones: planeación, ambientes de aprendizaje, cultura de aprendizaje y práctica pedagógica. Según el MEN en su Ruta de Seguimiento y Reflexión Pedagógica, las prácticas de aula están relacionadas con múltiples interacciones que hacen referencia a “clases efectivas, buenas prácticas de aula o clases inspiradoras; en todos los casos destacando el quehacer de los maestros en las dinámicas de aula” (MEN, 2015b, p. 9).

Freire (1996) plantea que “enseñar no se agota en el ‘tratamiento’ del objeto o del contenido, hecho superficialmente, sino que se extiende a la producción de las condiciones en que es posible aprender críticamente” (pp. 27-28), porque solo cuando el personal docente conoce cómo aprenden sus estudiantes, la enseñanza puede impactar de manera positiva, lo que lleva a considerar que la práctica educativa no se mejora por repetición irreflexiva o por la acumulación de información sobre

cómo debe hacerse, sino como resultado de una reflexión-acción sobre el impacto del quehacer docente en el estudiantado; lo cual demanda investigar cómo ese impacto puede ser más significativo, aspecto que incluye saber escuchar a las demás personas y no partir de que el conocimiento que en determinado momento se llegó a poseer está a prueba del tiempo.

En cuanto al dispositivo pedagógico, Graizer y Navas (2011) mencionan que:

Para lograr caracterizar el dispositivo pedagógico, primero es necesario reconocer que este [...] carece de ideología propia [...]. Son las reglas que regulan la comunicación las que se muestran dependientes de la ideología, según las relaciones de poder entre grupos sociales. Así establece Bernstein la diferencia entre el transmisor y lo transmitido: el dispositivo sería un transmisor relativamente estable que posibilita la transmisión de la comunicación pedagógica, la cual se rige por una serie de reglas muy variables o contextuales” (p. 140).

Metodología

105

La investigación se desarrolló con enfoque metodológico cualitativo etnográfico, que explicó cómo los participantes perciben los procesos institucionales, tanto de la evaluación de desempeño, como de las prácticas pedagógicas de aula. El estudio se concentró en las vivencias de los participantes, haciendo énfasis en la incidencia de uno en relación con el otro, permitiendo recrear el sentido de la misión formadora de cada docente a partir de su práctica pedagógica, y cómo el desarrollo del proceso de evaluación del desempeño por evidencias afecta el logro del propósito fundamental, siendo este el desarrollo de habilidades y capacidades de cada estudiante, la construcción de conocimiento y el fortalecimiento de la convivencia.

La audiencia focal fueron los docentes vinculados con el Decreto 1278 de 2002, que laboran en la Sede Santa Lucía de la Institución Educativa Simón Bolívar; además, directivos docentes: rectora, tres coordinadores, director de núcleo educativo del municipio y algunos docentes vinculados con el Decreto 2277 de 1977. Así mismo, estudiantes y padres de familia de la sede en mención.

Los instrumentos diseñados para la recolección de datos fueron entrevistas estructuradas aplicadas a los estudiantes; entrevistas semiestructuradas aplicadas a padres de familia y directivos docentes; grupo focal de docentes vinculados por los dos decretos que nos ocupan, observación de prácticas pedagógicas de los docentes de la sede y revisión documental de la Guía No. 34 del MEN, el PEI de la Institución Educativa en el componente teleológico y administrativo, los protocolos de evaluación de desempeño docente del año 2020 - 2021, las evidencias que presentan los docentes en el año 2021 para la evaluación y los consolidados finales de evaluación de estudiantes 2020 – 2021.

El procedimiento para recoger la información se desarrolló por fases. La primera fue la identificación de audiencias para la investigación; la segunda fase fue la recolección de la información a través de la aplicación de los instrumentos elaborados y previamente validados; y la tercera, la elaboración y presentación de resultados finales.

Para el análisis de los resultados se tuvo en cuenta la voz de cada uno de los participantes, respetando su intención, sentir y valoración sobre cada uno de los procesos educativos interrogados, contrastados y analizados. Además, se categorizó la información obtenida en las entrevistas y el grupo focal, a partir del paquete de software informático de análisis de datos cualitativo producido por NVIVO: *Qualitative Data Analysis Software – QSR International*, que, a través de representaciones gráficas, muestra de acuerdo con el tamaño, desde la mayor a la menor cantidad de veces que determinada expresión fue usada por los participantes en las respuestas dadas, facilitando el análisis de la información.

Resultados

La metodología propuesta para el desarrollo de la evaluación del desempeño docente exige el registro de evidencias. “Se considera que es una sobrecarga al docente toda esa tramitología que debe desarrollar para ser evaluado” (Docente 10). El uso de plataformas virtuales para el desarrollo de procesos académicos el registro de información de las diferentes actividades curriculares y complementarias permiten deducir que tras una evidencia hay hasta tres registros para diferentes propósitos institucionales.

Así pues, primero la planeación, la ejecución y la evaluación de la actividad, de acuerdo con el plan de aula del docente o el plan de acción previsto en el comité de área o equipo institucional; el segundo registro es el enunciado de la actividad como actividad curricular, en el formato diario de clase o en la plataforma académica como actividad curricular complementaria; y la tercera acción sobre la misma evidencia es la relación de esta en el formato establecido para el proceso de la evaluación del desempeño.

Esto confirma que el tiempo dedicado a este proceso institucional interfiere con el desarrollo misional de la labor docente; nos encontramos frente a un proceso que en su intención legal pretende cualificar la labor docente, “proceso sistemático que se hace periódicamente, para observar y fortalecer el proceso de evaluación de desempeño, no debería denominarse evaluación, sino acompañamiento al proceso” (Docente 7), pero realmente fragiliza este propósito por el tiempo que se gasta en trámites administrativos. “De un lado se tiende a satanizar el proceso, por el hecho de tener que realizar un montón de actividades, pero, a la vez, es un proceso que si se lleva juiciosamente sirve para evidenciar que el desempeño docente es apropiado” (Docente 8).

107

Aunado a lo anterior, cada año se inicia el proceso de evaluación de acuerdo con la metodología prevista por el MEN en el documento Guía No. 31 de 2008, la cual establece que para la construcción de las contribuciones individuales se debe tener en cuenta el plan de desarrollo personal y profesional, producto de la evaluación de desempeño del año inmediatamente anterior, pero esto no sucede. “Por un lado, van los procesos planeados en la evaluación y por otro, lo que el docente intenta hacer en el aula; por eso es necesario replantear esa guía. Cada institución educativa de acuerdo con sus necesidades pedagógicas establece sus propios parámetros para hacer este proceso” (Directivo 3).

Las contribuciones individuales se elaboran con base en las metas institucionales, partiendo de cero de un año a otro; además, los resultados de la valoración final no repercuten en un plan de formación docente, como es la declaración del MEN, a nivel institucional, departamental y nacional, reduciendo el proceso a un simple cumplimiento de requisitos institucionales, sin apuntar a la cualificación docente, que de suyo tiene como escenario privilegiado la práctica de aula. “Este aspecto requiere

una mejor planeación, seguimiento, acompañamiento y control, porque ni el MEN ni los entes territoriales certificados, en su estructura organizacional, tienen el talento humano suficiente para atender cada etapa del macroproceso” (Directivo 5).

Se logró establecer que los coordinadores acompañan el proceso de evaluación del desempeño, limitándose a elaborar informes y registros de las evidencias que ofrecen los educadores, sin mayor tiempo para acompañarlos en el proceso de mejoramiento continuo a partir de asistencias técnico-pedagógicas. “Los coordinadores han atendido un 20% del rol que les atañe, el acompañamiento pedagógico al docente; en este momento atienden más la parte administrativa y operativa; falta el seguimiento a la planeación, acompañamiento y retroalimentación del eje central que es el ejercicio pedagógico en el aula” (Directivo 1).

Mientras las políticas públicas no diseñen otra metodología o estrategia para la evaluación, se tratará de dar cumplimiento a los requerimientos estatales, sin desmejorar la labor educativa, aunque se genere desgaste físico, emocional y laboral. “Todos los aspectos (de la Guía 31) parecen pertinentes; lo único es que el tiempo para la aplicación de dicha metodología no es el propicio para desarrollarlos con el juicio, la dedicación y la rigurosidad que requiere” (Directivo 2). Para Roselló y Pinya (2014) una práctica pedagógica de calidad “se evidencia principalmente en las actuaciones en el aula, también se apoya en la formación permanente de los docentes y esto debe ser asumido como parte de la gestión académica de una institución educativa” (p. 255).

Sin lugar a dudas, en la realidad observada se sigue ejerciendo la labor docente con la plena convicción del desempeño de una profesión al servicio de la comunidad educativa, esmerada por hacer lo mejor para la formación de los estudiantes, construyendo saberes, descubriendo y fortaleciendo habilidades y capacidades, en el marco de una sana convivencia. “También ha servido (el proceso de la evaluación de desempeño) para resaltar las buenas prácticas en el ejercicio laboral de los docentes y establecer los aspectos de mejoramiento” (Directivo 1). Los docentes ejercen su profesión a pesar de la distracción que genera el proceso de evaluación del desempeño, que muy poco le retribuye en la cualificación de su labor pedagógica; aún así, siguen convencidos del aporte fundamental que hacen en la vida de cada uno de sus estudiantes

y las familias, situación que manifiestan los padres de familia y educandos, a lo cual Burgos y Cifuentes (2015) comentan:

La práctica pedagógica es el escenario perfecto en el cual confluyen el saber disciplinar del profesor, sus estrategias didácticas, las relaciones de poder en las interacciones con los distintos actores educativos y el querer o ideales que enmarcan su labor; por tal razón, se debe continuar el trabajo en este nicho de investigación, con el propósito de aportar en el mejoramiento constante de las prácticas de aula en todos los niveles educativos (p. 119).

Así pues, los docentes de la Sede Santa Lucía centran su interés en el acompañamiento del proceso de enseñanza, aprendizaje y evaluación de los estudiantes, situación que fue observada en las prácticas de aula y ratificada en las entrevistas a estudiantes y padres de familia, quienes expresaron el respeto y reconocimiento por los buenos maestros que tienen. El acompañamiento de las coordinaciones resulta conveniente para rescatar aspectos positivos y recomendar la sistematización de iniciativas, que pueden servir de referente para el mejoramiento de las prácticas pedagógicas de otros docentes.

Al contrastar las voces de los diferentes sujetos partícipes de la dinámica educativa, se halló coincidencia en la voluntad de los maestros por desempeñar una labor comprometida con la misión formadora de niños y niñas, basada en la reflexión sobre la práctica pedagógica, procurando el mejoramiento continuo de la misma, con planes de formación pedagógica pertinentes, fruto del proceso de evaluación laboral anual, que aporta muchos elementos para contribuir en la cualificación docente, pasando por un registro de evidencias que no generen desgaste por su doble ejercicio.

Discusión

La evaluación del desempeño docente en el marco de la evaluación institucional establecida por el MEN es un elemento clave dentro de la dinámica educativa que procura la cualificación en la prestación del servicio. Actualmente se cuenta con los parámetros establecidos en la Guía No. 31. Sin embargo, el MEN no ha actualizado este documento con respecto a la legislación que posteriormente emite, siendo necesario unificar criterios, conceptos y términos.

De acuerdo con el análisis de los resultados, se confirma que el proceso de la evaluación del desempeño por evidencias reduce el tiempo de los docentes y del colectivo institucional, necesario para la reflexión sobre las prácticas pedagógicas de aula, el compartir saberes pedagógicos, la contextualización de los aprendizajes, el acompañamiento en la formación de cada uno de los estudiantes, de la mano de sus familias, en procura de un mejoramiento continuo; incidiendo negativamente por el desgaste emocional, laboral y físico que genera que:

[...] el proceso no es práctico, no se hace un acompañamiento efectivo, sino más documental, por llenar papeles y evidencias, que por hacer un proceso de acompañamiento y mejoramiento, entre otras, por la cantidad de maestros que están vinculados con este decreto y de funciones que los coordinadores tienen y si uno cumple con esto, no alcanza a hacer el proceso de acompañamiento que el proceso requiere; si algo se hace es de paso (Directivo 2).

A cambio, la Institución se esmera por cumplir con un requisito legal, que socava la educación de calidad que merecen nuestros estudiantes, quedando a la voluntad plena de los educadores ejercer su labor ética y dignamente, a pesar de las condiciones laborales en las que se encuentran contratados.

110

Si el maestro está mejorando, si se le hace seguimiento, se mejora la metodología, mejora las prácticas de aula, la evaluación interna y externa de los estudiantes, como también la autoevaluación institucional, tendremos docentes más cualificados, no asociado esto al proyecto de capacitación, sino a la formación profesional, en pro del mejoramiento de las prácticas, en todo su quehacer, su actitud (Directivo 5).

Al respecto, Freire (1996) señala que:

[...] en la formación permanente de los profesores y profesoras, el momento fundamental es el de la reflexión crítica sobre la práctica. Es pensando críticamente la práctica de hoy o de ayer que se puede mejorar la propia práctica. Como profesor necesito moverme con claridad en mi práctica y por eso necesito conocer las diferentes dimensiones que caracterizan su esencia, lo que me puede volver más seguro en mi próximo desempeño, como sujeto crítico, epistemológicamente curioso, que construye el conocimiento. Las

condiciones para que sea posible aprender críticamente, implican o exigen la presencia de educadores y educandos creadores, instigadores, inquietos, rigurosamente curiosos, humildes y persistentes (p. 40).

De esta forma, la Institución Educativa Simón Bolívar atiende la base legal desarrollando un proceso de evaluación del desempeño, medianamente ajustado a la metodología que plantea el MEN. Sin embargo, la atención a cada una de las gestiones institucionales (directiva, pedagógica, administrativa y comunitaria), dado el tiempo que requieren para su atención, dificultan, retrasan y en gran medida desenfocan la atención necesaria para el mejoramiento continuo alrededor de la misión principal de la Institución, dejando de lado la posibilidad de conocer, reconocer y divulgar las buenas prácticas, así como de orientar planes de mejoramiento en este sentido, a través del trabajo colaborativo entre pares, con base en el diálogo pedagógico. Es decir, este aspecto administrativo sofoca la labor pedagógica del directivo.

Para dar cumplimiento al protocolo establecido en este proceso se organiza un plan de mejoramiento personal y profesional, que poco o nada se tiene en cuenta como referente para el siguiente año. Los resultados de la evaluación anual del desempeño docente no son usados, a nivel regional y nacional, faltando articulación entre estos para ofrecer una formación docente pertinente, con miras a mejorar la calidad de la educación; de hecho, no existe en el organigrama de las entidades territoriales certificadas ni en el MEN, el personal designado para atender este proceso de evaluación educativa a nivel institucional, docente y escolar, dejando a la deriva la cualificación docente y de las instituciones educativas. Desafortunadamente, en este panorama, los únicos responsabilizados de los resultados de una educación de baja calidad son los docentes.

Con respecto a la hipótesis inicial que motivó esta investigación, en relación con la posibilidad de que la evaluación docente podría distraer al profesor de su misionalidad, se puede afirmar que la incidencia del proceso de evaluación del desempeño sobre las prácticas de aula de los docentes de la Sede Santa Lucía de la Institución Educativa Simón Bolívar es directa, y el proceso de evaluación del desempeño no reduce del todo la práctica de aula ética, responsable y honesta que realizan los docentes. A pesar del panorama expuesto, continúan convencidos

del propósito fundamental como formadores y bajo este compromiso, diariamente se esfuerzan por hacer posible una buena educación, así lo expresan y validan tanto estudiantes como padres de familia; también dan buena cuenta de ello las experiencias pedagógicas significativas que tienen en marcha, las cuales son reconocidas a nivel institucional, regional y nacional; se sobreponen ante la obligatoriedad de un proceso que conlleva el señalamiento prioritario de lo que no se cumplió, frente a los logros obtenidos. Así mismo, se pudo apreciar el reconocimiento de directivos y entre pares por las buenas prácticas pedagógicas.

El ejercicio investigativo desarrollado en el presente trabajo permitió escuchar las voces de cada uno de los participantes en el proceso de evaluación del desempeño, encontrando puntos comunes de interés. Este ejercicio abrió la posibilidad de describir el proceso de evaluación del desempeño, considerar la posibilidad de realizar un ejercicio que responda a los lineamientos legales, pero que, a su vez, brinde el espacio para un mejoramiento continuo de la práctica pedagógica, a partir de una retroalimentación oportuna, y que no quede solamente plasmado en un protocolo final que poco o nada se retoma para el siguiente año. La labor docente se puede apoyar, reconociendo que tiene claro y está comprometida con la misión fundamental de la institución educativa. No se está rechazando la evaluación de desempeño, pero colectivamente se puede llevar a cabo de tal manera que aporte al mejoramiento continuo, en procura de la educación de calidad que merecen los estudiantes y con ellos la comunidad educativa.

La presente investigación plantea la armonización de los dos procesos institucionales que se desarrollan a la par en el ámbito escolar; la comunidad en general se beneficia o no de su adecuada implementación. La propuesta consiste en desarrollar un ejercicio colectivo, siguiendo los lineamientos del MEN, como los aportes de la comunidad educativa. Con base en los resultados de la evaluación del desempeño del año anterior y las metas institucionales, establecer las contribuciones individuales en un ambiente de confianza, partiendo de las capacidades de cada uno de los docentes.

Durante el desarrollo del proceso tomar como evidencias los registros de las actividades curriculares y complementarias que se realizan en las plataformas virtuales. Fortalecer los comités de área para reflexionar sobre las prácticas pedagógicas de aula. Además, dentro del cronograma

de actividades del proceso de evaluación del desempeño, definir la retroalimentación y los aportes al mejoramiento del ejercicio docente durante el año lectivo, posibilitando ajustes en la marcha, en procura de apoyar la labor docente, que es el fundamento para materializar la misión institucional, resumida en una educación de calidad para la comunidad educativa.

Conclusiones

La metodología propuesta para la evaluación del desempeño docente se enfrenta a una serie de desafíos relacionados principalmente con la carga administrativa que implica para los educadores. Si bien el registro de evidencias es fundamental para respaldar este proceso, se observa que esta tarea consume una considerable cantidad de tiempo que podría dedicarse al desarrollo misional de la labor docente. La complejidad burocrática asociada a esta evaluación dificulta su verdadero propósito de fortalecer el desempeño docente, siendo percibida más como una tarea administrativa que como un acompañamiento efectivo para mejorar la práctica pedagógica en el aula.

Además, se evidencia una falta de articulación entre los diferentes niveles institucionales y una desconexión entre la evaluación del desempeño y el plan de formación docente. A pesar de que se establecen protocolos y guías por parte del Ministerio de Educación Nacional (MEN), en la práctica, estos no se aplican de manera efectiva para promover la cualificación del cuerpo docente. La ausencia de un seguimiento adecuado a las metas institucionales y a las contribuciones individuales conlleva a una falta de aprovechamiento de los resultados de la evaluación en términos de mejora continua y desarrollo profesional.

Por último, es fundamental replantear el enfoque de la evaluación del desempeño docente para que realmente contribuya al mejoramiento de la calidad educativa. Esto implica no solo simplificar los trámites administrativos asociados sino también promover un ambiente de confianza y colaboración entre los docentes, directivos y demás actores educativos. La retroalimentación continua y el apoyo constante a las prácticas pedagógicas son esenciales para garantizar que la evaluación del desempeño no sea percibida como una carga adicional, sino como una herramienta efectiva para el crecimiento profesional y la excelencia educativa.

Referencias Bibliográficas

- Arreola, R. L. (2019). Formación y evaluación docente basada en un perfil por competencias. Una propuesta desde la práctica reflexiva. *Revista Educación*, vol. 43, No. 2. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S2215-26442019000200239yscript=sci_abstractytlng=pt
- Asmatt, K., y Varas, S. (2021). *Estrés laboral y clima organizacional en docentes de educación básica regular de Chimbote, 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76181>
- Burgos, D. B. y Cifuentes, J.E. (2015) La práctica pedagógica investigativa: entre saberes, querer y poderes. *Revista Horizontes Pedagógicos*, 17(2), pp. 118-127.
- Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política de Colombia*. [Carta Constitucional del 4 de Julio]. Asamblea Nacional Constituyente. Diario Oficial No. 44506-1. <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>
- Freire P. (1996). *Pedagogía de la Autonomía: saberes necesarios a la práctica educativa*. México España, XXI Siglo Veintiuno Editores.
- Graizer, O. y Navas, A. (2011). El uso de la teoría de Basil Bernstein como metodología de investigación en Didáctica y Organización Escolar. *Revista de Educación*, 356, pp. 133-158.
- Ministerio de Educación Nacional-MEN. (2008). *Guía Metodológica para la Evaluación Anual del Desempeño Laboral*. [Guía No. 31 del 8 de Junio]. Publicaciones MEN. https://www.mineduacion.gov.co/1621/articles-169241_archivo_pdf.pdf
- Ministerio de Educación Nacional-MEN (2015a). *La práctica pedagógica como escenario de aprendizaje*. Bogotá, Colombia. Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional-MEN (2015b). *Ruta de seguimiento y reflexión pedagógica "Siempre Día E"*. Guía 3 para directivos docentes -ciclo 2-Prácticas de aula. Bogotá, Colombia. Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional-MEN. (2020). *Directiva ministerial sobre evaluación anual del desempeño de docentes y directivos docentes*. [Directiva ministerial No. 26 del 31 de Agosto]. Publicaciones MEN. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/decadas/246098:Evaluacion-anual-de-desempeno-de-docentes-y-directivos-docentes>
- Ministerio de Educación Nacional-MEN. (2022). *Resolución 3842 del 18 de marzo*. Por la cual se adopta el nuevo Manual de Funciones, Requisitos y Competencias para los Cargos de Directivos Docentes y Docentes del Sistema Especial de Carrera Docente y se dictan otras disposiciones. Publicaciones MEN. Diario Oficial No. 51.984. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=122207>
- Presidencia de la República de Colombia (1979). *Decreto Ley 2277 del 14 de septiembre*. Por el cual se adoptan normas sobre el ejercicio de la profesión

- docente. Diario Oficial No. 44.654. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1216ydt=S>
- Presidencia de la República de Colombia (2002). *Decreto Ley 1278 del 20 de junio*. Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente. Diario Oficial No. 44.840. <http://www.cnsc.gov.co/normatividad/decreto-ley-1278-2002>
- Presidencia de la República de Colombia (2007). *Decreto 3782 del 2 de octubre*. Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto-ley 1278 de 2002. Diario Oficial No. 46.769. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=26894>
- Rodríguez, C. (2019). *La actitud crítica: una posibilidad para pensar las reformas a la docencia contemporánea en Colombia*. Cap. 7. EN: Lozano, D., y Torres, R. M. La formación de docentes en América Latina: perspectivas, enfoques y concepciones críticas. Edición CLACSO y CRESUR, 1, pp. 142-155. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/cresur/20200714045946/Fomacion-Docente.pdf>
- Roselló, M. y Pinya, C. (2014). La formación en competencias básicas: un reto para la administración. *Profesorado: Revista de Curriculum y Formación del Profesorado*, 18(2), pp. 245-265.