

**LA EVALUACIÓN DOCENTE, UNA MIRADA CRÍTICA DESDE EL ANÁLISIS DEL
DISCURSO: APORTES, TENSIONES Y CONTROVERSIAS**

LAURA MAYARELLY RODRÍGUEZ ARIZA

CLAUDIA LILIANA ZAPATA GUAQUETA

Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Educación

PONTIFICA UNIVERSIDAD JAVERIANA

Facultad de Educación

Maestría en Educación

Bogotá D.C

2016

**LA EVALUACIÓN DOCENTE, UNA MIRADA CRÍTICA DESDE EL ANÁLISIS DEL
DISCURSO: APORTES, TENSIONES Y CONTROVERSIAS**

LAURA MAYARELLY RODRÍGUEZ ARIZA

CLAUDIA LILIANA ZAPATA GUAQUETA

Trabajo de grado para optar por el título de Magister en Educación

Directora:

YOLANDA CASTRO ROBLES

PONTIFICA UNIVERSIDAD JAVERIANA

Facultad de Educación

Maestría en Educación

Bogotá D.C

2016

NOTA DE ADVERTENCIA

“La universidad no se hace responsable por los conceptos emitidos por sus alumnos en sus trabajos de tesis. Sólo velará porque no se publique nada contrario al dogma y a la moral católica y porque las tesis no contengan ataques personales contra persona alguna, antes bien se vean en ellas el anhelo de buscar la verdad y la justicia.”

Artículo 23, resolución No 13 del 6 de Julio de 1946, por la cual se reglamenta lo concerniente a Tesis y Exámenes de Grado en la Pontificia Universidad Javeriana.

Dedicatoria

La presente tesis queremos dedicarla a nuestros padres, Alfredo, Horacio, Olga y Consuelo. Hermanos July, Sandra, Sergio y Johan, por su amor y apoyo incondicional que nos permitieron fortalecer nuestro espíritu y entrega con el único propósito de cambiar un pedacito de mundo

A todos los que nos han acompañado en esta travesía...

Agradecimientos

Quisiéramos agradecer a Dios porque nos dio la sabiduría para emprender este proyecto, con honestidad y entereza.

A nuestros padres porque con su ejemplo nos enseñaron el valor del compromiso y la constancia para finalizar lo que iniciamos.

A nuestra directora de tesis Yolanda Castro Robles, su profesionalismo, transparencia, disciplina y vocación, nos motivó para hacer de este proyecto un estudio grato que pueda aportar e inquietar a la educación.

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	13
INTRODUCCIÓN	1
ANTECEDENTES	5
<i>Estudios identificados en torno a evaluación docente</i>	6
Análisis transversal de estudios de la evaluación docente	16
Estudios identificados en torno al ACD	18
Análisis transversal de estudios en análisis del discurso	26
Algunos referentes de Justificación de este estudio	28
OBJETIVOS	29
Objetivo General	29
Objetivos Específicos	29
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	30
Evaluación	30
Función de la evaluación.....	33
Finalidad de la evaluación	34
Evaluación docente	35
Funciones De La Evaluación Docente	35
Efectos De La Evaluación Docente	36
Concepciones, prácticas y tensiones en relación con la evaluación docente	36
Análisis Crítico del Discurso- ACD	39
Análisis del discurso:.....	40
METODOLOGÍA	44
ANÁLISIS Y RESULTADOS	50
CONCLUSIONES	89
BIBLIOGRAFÍA	97
ANEXOS	100

INTRODUCCIÓN

Contexto general de la investigación: Planteamiento del Problema

El contexto colombiano ha generado diferentes políticas sobre la calidad de la educación, cuyo propósito se centra en lograr que los estudiantes alcancen niveles altos de formación y de aprendizaje. Estas políticas ubican las prácticas de enseñanza, los procesos aprendizaje de los estudiantes y los sistemas de gestión educativa que se instauran en las distintas instituciones del país como factores sobre los cuales se debe valorar y medir la calidad.

Unido a lo anterior, la evaluación en el contexto de la educación es definida desde el marco de política educativa, en el caso de Colombia, como una de las estrategias más pertinentes para medir el nivel de calidad educativa que se ofrece desde las diferentes instituciones, con la cual se espera que ésta provea información sobre aciertos, equivocaciones y oportunidades de mejoramiento para las instituciones, los docentes, y en perspectiva de orientar la toma de decisiones, la construcción de rutas y estrategias que contribuyan a fortalecer las acciones de intervención a nivel institucional, local, regional y nacional. Así mismo, se reconoce que la evaluación favorece el logro de los objetivos y metas de calidad formulados por las entidades territoriales en el marco de las políticas del sistema educativo.

En las discusiones trazadas en los últimos años el docente hace parte fundamental de la calidad de la educación, ubicándose en actor central en el proceso educativo. Aparece entonces la evaluación docente como una acción dirigida hacia su desarrollo personal y profesional, especialmente en el fortalecimiento de sus competencias disciplinares y del saber que posee; consolidación de sus prácticas pedagógicas hacia la innovación y perfeccionamiento del proceso

de enseñanza; asimismo, establece una relación entre la calidad de las prácticas profesionales de los docentes y la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

Este escenario, la función de la evaluación docente adquiere también diversas perspectivas; Nevo, D. (1997) y García Ramos, citado por González (2000) enfatiza en funciones que tienen incidencia en el desempeño de su labor y en las relaciones con los distintos actores educativos: desarrollar y asegurar la competencia docente; mejorar las prácticas docentes; asumir una posición responsable con los estudiantes, los padres de familia, la comunidad y el sistema educativo; ganar reconocimiento a su labor lo cual se traduce en incentivos económicos y de posibilidades de ascenso en el escalafón docente, entre otros.

Para el caso de las Instituciones Educativas del Sector Oficial durante los últimos años en Colombia se ha puesto en marcha el proceso de evaluación de los profesores encargados de desarrollar la función docente en los niveles de educación Pre- escolar, Básica y Media. Este proceso, se desarrolla de acuerdo con los principios y orientaciones establecidos en el decreto ley 1278 de 2002 o Estatuto de Profesionalización Docente. En relación con la Política Educativa Nacional se considera que la evaluación, entre otros objetivos, debe contribuir a la producción de cambios en el desarrollo de las prácticas pedagógicas de los profesores, la calidad de la educación y el desarrollo profesional del docente.

Los fundamentos legales de la evaluación de docentes y directivos docentes se remiten a la Constitución Política de Colombia, la cual establece que la educación es un derecho fundamental y señala que corresponde al Estado velar por la calidad de la misma, así como por el cumplimiento de sus fines y por la mejor formación moral, intelectual y física de los educandos. También se estipula en el artículo 68 que “la enseñanza estará a cargo de personas de reconocida idoneidad ética y pedagógica”. En desarrollo de este mandato, la Ley General de Educación

(Ley 115 de 1994) dispone en sus artículos 80 y 82 que la evaluación de docentes y directivos docentes hace parte de un sistema de evaluación de la calidad educativa.

En este sentido, 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. Por lo anterior, 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”, en tanto que “el desempeño de los rectores y directores será evaluado por el departamento, distrito o municipio certificado, atendiendo al reglamento que para tal fin expida el gobierno nacional”.

El Estatuto de Profesionalización Docente, expedido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002, establece diferentes evaluaciones de docentes y directivos docentes. En primer lugar, el ingreso al servicio educativo estatal solamente es posible mediante un concurso de méritos, en el que se evalúan aptitudes, competencias, condiciones de personalidad, relaciones interpersonales y experiencia de los aspirantes para desempeñarse como educadores en el sector público. Adicionalmente, de acuerdo con esta norma el ejercicio de la carrera docente debe estar ligado a la evaluación permanente, por lo que se disponen tres tipos de evaluación.

Evaluación de período de prueba: para docentes y directivos docentes que ingresaron al servicio educativo estatal, después de cuatro (4) meses de servicio, para inscripción en el escalafón.

Evaluación anual de desempeño laboral: para docentes y directivos docentes que hayan superado la evaluación de período de prueba y laborado durante más de tres (3) meses en una institución educativa oficial, para ponderar el grado de cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Evaluación de competencias: para docentes y directivos docentes inscritos en el escalafón, que desean ascender de grado o cambiar de nivel salarial en el mismo grado. Esta misma norma establece que la evaluación de docentes y directivos docentes se regirá por los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación, confiabilidad, concurrencia y universalidad.

Finalmente, el Decreto 3782 del 2 de octubre de 2007 regula los aspectos relativos a la evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes, que hayan ingresado al servicio educativo estatal de acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1278 de 2002, que hayan superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.

En relación con las concepciones sobre evaluación del desempeño docente Montenegro (2003) sugiere la realización de una evaluación a partir de la motivación intrínseca del sujeto a evaluar, basada en el ánimo e interés del docente de confrontar, mejorar y transformar sus prácticas, de tomar decisiones que incidan en su progreso y mejoramiento constante, de favorecer la autoformación, la autonomía y el desarrollo de acciones en el marco del proyecto educativo institucional. Advierte este autor que una buena práctica evaluativa del profesorado es aquella realizada con participación de docentes cuya motivación intrínseca es la búsqueda de información que contribuya a la mejora de su desempeño y a la prestación de un mejor servicio educativo. Una evaluación con esta orientación apoyaría efectivamente, “la autorrealización personal, la satisfacción de hacer bien las cosas; generaría también crecimiento social y cultural en los entornos en los cuales actuamos” Montenegro (2003 p. 25).

Desde la perspectiva de la normatividad que se ha generado en la última década alrededor de la evaluación docente, es claro sus niveles de regulación y control frente al desempeño

docente y las posibilidades de ascenso; por otro lado, en los méritos, estímulos y decisiones académicas referidas a los docentes.

Con los referentes anteriores, la investigación intenta mostrar las tensiones y las construcciones en torno a las políticas, de evaluación docente, traducidas en decretos, resoluciones y la manera cómo en ellas se articula una idea de calidad y fortalecimiento a la profesión docente, a la vez que, recurre a connotaciones contradictorias que van desde proyectarla como un proceso punitivo a uno formativo, de control o medición a contribuir al mejoramiento; de promoción o no de docentes en el escalafón docente a la idea de posibilidades de mejora de las condiciones de la profesión.

Desde esta perspectiva, la pregunta que orienta la investigación es:

¿Cuáles son los discursos que atraviesan la propuesta de evaluación docente en Colombia en el período 2002-2016?

ANTECEDENTES

En la pesquisa realizada en torno a estudios previos sobre evaluación docente y sobre análisis de la política educativa desde la perspectiva del análisis del discurso, se encontraron varios documentos que muestran el avance de conocimiento en este campo y permiten valorar la pertinencia del presente estudio. A continuación se presentan investigaciones que por su temática o la metodología de investigación adoptada, configuran los antecedentes de este estudio. En ellas se identifica el título, año de publicación, autor (es), pregunta, objetivo, categorías, enfoque metodológico y resultados. Los estudios que se refieren están clasificados en dos grandes áreas:

la primera sobre evaluación docente; el segundo, sobre análisis crítico del discurso ligado a políticas educativas.

Estudios identificados en torno a evaluación docente

Los siguientes documentos abordan diferentes estudios basados en la evaluación docente y su aporte en este campo:

Amaya, m. (2011) “*análisis de la evaluación docente como pilar de la política pública de calidad educativa. Estudio de caso: administración de Álvaro Uribe Vélez*”, presenta como problemática el interrogante en torno a la manera como el proceso de evaluación docente puede incidir y aportar a la calidad educativa en el contexto colombiano; para lo cual se propuso no analizar la política de evaluación docente en los dos periodos presidenciales de Álvaro Uribe Vélez.

Para el desarrollo de este estudio se realizó una monografía apoyados en el estudio de caso, basada en la política pública educativa conforme al Decreto 1278 de 2002; se hace un desarrollo teórico que data desde los tipos de evaluaciones existentes, pasando por la normatividad y los diferentes tipos de evaluación a los que deben someterse vinculados a este estatuto, hasta el respectivo análisis de diferentes evaluaciones. Algunos de los resultados aportan a:

1. **“Análisis del concurso de méritos:** existen varias discrepancias en la selección de plazas, en donde los docentes con mayor puntaje escogen aquellas instituciones que estén alejadas de la violencia y tengan una ubicación central, mientras que los docentes con menores puntajes deben acogerse a las plazas sobrantes
2. **Análisis de la evaluación para superar el período de prueba:** Amaya analiza y menciona que “se busca que la evaluación no sea un mero instrumento de rendición de

cuentas, sino que dentro de él se valore positivamente las iniciativas propias y se considere al docente como una persona que puede aportar de manera singular a la educación y como una persona inmersa dentro de un contexto particular” (2011, p. 43).

3. **Análisis de la evaluación del desempeño anual:** La sociedad Colombiana aún no está adaptada a los procesos evaluativos con fines de aplicación de planes de mejoramiento.
4. **Análisis de la evaluación de competencias:** Necesitas mejoras y reformas basado en el Decreto 1278.

El estudio concluye que se debe evaluar a los docentes, con el objetivo de analizar los resultados y buscar mejorarlos; para formar una planta de personal educador con los individuos más idóneos y mejor capacitados para realizar la función de educar; y para crear un desarrollo permanente de las competencias del profesorado, su responsabilidad y capacidad para alcanzar los logros. Teniendo en cuenta el Decreto 1278 de 2002, Amaya sugiere dos preguntas fundamentales: “¿la evaluación es el mejor camino para el mejoramiento de la calidad educativa, qué otros caminos se pueden dar? Y ¿estos tipos de evaluación que surgen del nuevo régimen profesional docente, pueden ser mejorados?” (2011, p. 52). (Amaya Quimbayo, 2011)

En el ámbito Colombiano, el artículo de Lozano, D. (2008) “*La evaluación de docentes en Colombia: una práctica instrumental y burocrática*”. Hace un análisis crítico de la política pública formulada por el gobierno colombiano para evaluar los docentes que laboran en instituciones educativas del Estado que prestan el servicio de educación en los niveles de preescolar, básica y media. El objetivo era demostrar que el logro personal y profesional de los docentes e institucional de la escuela afecta a partir de la evaluación adoptada por el gobierno nacional. Lozano (2008) tuvo en cuenta como referentes para el análisis el modelo de administración educativa, el desarrollo de formas de organización administrativa modernas y

racionales y en la puesta en marcha de procesos y procedimientos técnicos, la Ley 115 de 1994 o General de Educación, los Decretos No. 1278 de 2002, 2582 de 2003 y 3782 de 2007 que regulan la evaluación de docentes, y las principales tendencias teóricas que presenta la evaluación de docentes en el mundo.

El autor observó y analizó “que la política pública formulada por el gobierno nacional para realizar la evaluación de docentes reprodujo ese modelo cuando institucionalizó un sistema burocrático, jerárquico y autoritario para la rendición de cuentas, que clasifica a las instituciones educativas de acuerdo con el desempeño de los estudiantes en las pruebas estándar e impone un régimen sancionatorio a los docentes, que no contribuye al crecimiento personal y profesional de éstos ni al desarrollo de las instituciones educativas” (2008, p.134), generando como recomendación que la evaluación docente debe aportar a la formación profesional y personal del profesorado (Lozano Flórez, 2008).

La fundación Compartir realizó un estudio liderado por, García, S. Maldonado, D. entre otros, titulado “*Tras la Excelencia Docente: Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos*”, centra su interés en el análisis de los casos de Singapur, Finlandia, Canadá (Ontario) y Corea del Sur, cuyo eje de análisis es la calidad docente como factor esencial para el mejoramiento de la calidad educativa. Su análisis se centró en seis categorías y/o dimensiones: formación previa al servicio, selección docente, retención y promoción, evaluación para el mejoramiento continuo, formación en servicio y remuneración.

De esta revisión de experiencias internacionales exitosas también resaltaron los logros de modelos multidimensionales de evaluación docente. Éstos incluyen métricas a partir del logro estudiantil, observación de prácticas en el aula y percepción de los estudiantes, muy distinto al modelo de evaluación docente que se aplica en Colombia, pero que la ley sí recoge. El estudio

sugiere la necesidad de ofrecer oportunidades de mejoramiento a su quehacer, teniendo como referencia las necesidades que realmente hacen parte de su práctica educativa y no necesariamente desde decisiones externas a la misma. El estudio reconoce que para el caso de Colombia no se ha logrado identificar las relaciones entre los resultados de evaluación docente con el cambio y mejoramiento de las prácticas de aula, específicamente porque no hay una referencia clara a la observación de clase y a una autoevaluación permanente por parte del propio docente. Dadas las características del modelo actualmente implementado de evaluación, los docentes también cuestionan su utilidad para determinar ascensos (García Jaramillo & Maldonado Carrizosa, 2014)

En el ámbito nacional la revista SEMANA, en el artículo “*Así será la nueva evaluación docente*”, señala “Ya no habrá una prueba escrita por competencias, ahora serán profesores certificados quienes valoren el trabajo de sus colegas.” (SEMANA, 2015)

El artículo destaca que el tema de evaluación docente ha generado a lo largo del tiempo diversas controversias y resistencias por parte de los docentes y los gremios a los que hacen parte; luego de discusiones entre FECODE (Federación Colombiana de Educadores) y el Ministerio de Educación, indica el artículo, se logró establecer algunos acuerdos que dan las bases de la política de evaluación docente, centrándola en cuatro componentes, donde la prueba escrita ya no es el único referente de valoración de la calidad y desempeño docente.

En este sentido, el primer componente está centrado en la práctica docente, buscando articular la teoría con la práctica, de modo que a partir del diseño de un vídeo filmado por el propio docente, con apoyo del ICFES para la asistencia técnica de ese video, que permita no sólo ver aspectos pedagógicos del docente, sino también reconocer las condiciones socioeconómicas de los estudiantes y la capacidad que tiene el docente para incorporarlas en el desarrollo de su

práctica. El segundo componente, reconoce la importancia del papel del docente en un proceso evaluativo y por ello abre el espacio a la autovaloración que éste hace de su práctica y permite identificar las expectativas de enseñanza que atraviesan su experiencia educativa. El tercero de estos componentes, tiene que ver con el desempeño docente, actividad que debe desarrollar el rector, a modo de heteroevaluación. Por último, una evaluación del estudiante, donde se identifican las maneras cómo los docentes son percibidos en el aula.

Cabe resaltar que lo importante del cambio propuesto es que el docente tiene la oportunidad de conocer sus fortalezas y dificultades y que esta evaluación es meramente cualitativa, lo que permite que él se vuelva a capacitarse y mejore en los aspectos que no le permitieron una valoración óptima. También que esta evaluación tendrá prioridad para aquellos docentes del estatuto 1278 que no pudieron ascender ni reubicarse en escalafón. (SEMANA, 2015)

La universidad nacional es uno de los referentes más importantes a nivel educativo que tiene Colombia, actualmente se destaca por todo su badajee profesional en pregrados y posgrado, además de sus alto compromiso con la investigación científica y de carácter social. Su gran éxito se debe en parte a los docentes que la componen y que tienen toda la preparación teórico-práctica, además que participan en la “evaluación docente integral con fines de mejoramiento – EDIFICANDO- modelo general, los criterios descriptores, perspectivas e instrumentos de evaluación...que pretende contribuir al mejoramiento continuo de la CALIDAD DOCENTE en la Universidad Nacional de Colombia.” (NACIONAL U. , 2011)

La nueva propuesta de evaluación no parte de ceros, de hecho no desconoce la anterior forma de evaluar, si no que parte de ella para fortalecerla.

Tomando textualmente una reciente propuesta de la vicerrectoría general al respecto “la evaluación debe verse como la apreciación sistemática del desempeño de una persona en función

de las actividades que cumple, de las metas y resultados, que debe alcanzar así como de su potencial de desarrollo, la evaluación es un método a través del cual se pueden detectar potencialidades para mantenerlas y desarrollarlas y/o debilidades para corregirlas y superarlas” (2011, p. 25)

El modelo adoptado se llama modelo evaluativo formativo, donde se muestra como el docente es evaluado integralmente en virtud de unas funciones misionales en la UNC como son: lo que conlleva la docencia que es básicamente entender las formas enseñanza aprendizaje- contenido organización y planeación entre otras; la participación y producción científica y cultural; la extensión social universitaria, y el desempeño en actividades administrativas académicas. Estas dimensionales son apreciadas por varias perspectivas o fuentes de manera individual o articulada.

De esta manera se demuestra como la evaluación docente para la universidad nacional es multidimensional y la información no se recarga solamente a una fuente. Además de ello este modelo permite al docente conocer y analizar con relación a un estándar cual fue su resultado, quiere decir que se hace una retroalimentación para que él se dé cuenta cual lejos está de la aspiración requerida, que está determinada por la cultura, el contexto y el tiempo. Luego de ello se establece un plan que le permitirá al docente subsanar sus debilidades y consolidar sus fortalezas, y se repetirá el ciclo, ya que la evaluación debe ser constante para que arroje resultados satisfactorios. A su vez muestran un ciclo donde de alguna forma la universidad realiza un acompañamiento para la implementación de oportunidades, que fortalezcan o mejoren procesos.

Una de las ventajas de este modelo evaluativo de la UNC es que es manejado en la web, con ánimo de ser más eficaz en la información y el docente tiene la oportunidad inmediata de

reaccionar con dicha información y crear un plan de mejoramiento con la mediación de la universidad.

En esta propuesta también se condensa estímulos para los estudiantes que acudan a la encuesta de acuerdo al programa ya que están contribuyendo para el bienestar universitario de igual forma para el docente. Ellos tendrán beneficios, y privilegios académicos.

Finalmente es un manuscrito de evaluación que seguirá siendo retroalimentado con el objetivo de enriquecerlo de acuerdo a las necesidades educativas formativas de la universidad y del mismo docente.

De Zubiría “defiende la necesidad de evaluar a todos los maestros para mejorar la calidad de la educación, pero considera que tendrán que utilizarse pruebas más integrales cuyos resultados retroalimenten los procesos de formación y la política pública educativa del país.”(De Zubiría, 2014). Principalmente en este artículo hace una crítica sobre los dos sistemas de evaluación para docentes que tenían en el país, uno que se rige por la cantidad de títulos y otro que es evaluado por una prueba hecha por la universidad nacional.

El problema de esta última es que los porcentajes de aprobación son alarmantes, solo el 20% de los maestros la aprueban. Al parecer FECODE frente a esta situación, manifiesta que es un asunto más financiero. Lo cual no es cierto pues estas pruebas las aplica la universidad nacional.

Diversos estudios han demostrado que existen serios problemas de formación docente, la fundación compartir que menciona De Zubiría mostro algo impactante: “los títulos de los docentes no inciden en la calidad de la educación que brindan a sus estudiantes en la educación básica. Según el estudio, tener o no tener maestría o doctorado no hace mejor a un docente de la educación básica”.(De Zubiría, 2014)

Si el ministerio de educación en la actualidad invierte en Maestrías y Doctorados para los maestros, esto no tendría un gran impacto si hablamos de calidad. Esto sumado a los mezquinos niveles de egresados de facultades de educación que obtienen niveles bajos en lectura crítica, matemáticas y competencias ciudadanas. Entonces De Zubiría pregunta ¿Qué podemos esperar de nuestros estudiantes si los docentes obtienen estos resultados?

Es una evaluación desarticulada, carente de aportar al docente y por ende a la calidad en educación, si no se hace una retroalimentación de la misma y por lo contrario se guarda en caja fuerte se pierde la oportunidad de mejorar.

En conclusión propone evaluar a todos los docentes y derivar sus resultados a todas las facultades de educación esto creara un impacto en los planes de estudios, aclara a su vez, que se debe cambiar el modelo, no puede solamente valer los años de servicio y el nivel de formación, debe incluir las competencias del docente y estímulos que acompañen al maestro comprometido.

A nivel nacional la Ms Gladis Chaparro en su artículo la evaluación docente tiene como objetivo. Dar a conocer los múltiples tipos de evaluación partiendo de la premisa: “evaluar el desempeño docente, es un proceso por medio del cual se busca emitir juicios valorativos sobre el cumplimiento de sus responsabilidades en la enseñanza-aprendizaje y desarrollo de sus estudiantes... dicha evaluación está referida a la idoneidad, ética y pedagogía” (Ms Chaparro, 2008)

En este mismo afirma que hay muchos conceptos de evaluación, por ejemplo la formativa se plantean aspectos como: necesidades educativas, contextos, servicios óptimos y participación activa de todos sus miembros, luego menciona la evaluación por comprensión sustentada por autores que ella cita, como son (Crombach, PérezGómez y Gimeno Sacristán) que

puntualiza en recoger información, analizarla y que los evaluados reconozcan las situaciones en las que fueron valorados.

Este último término cobra una validez importante pues la valoración consiste en tener en cuenta tres procesos la autovaloración, la covaloración, y la heterovaloración esto permitirá una reflexión de sus fortalezas y debilidades.

A lo anterior se añade la evaluación por desempeño docente esta incide en la toma de decisiones de una organización, definiendo quien merece desde un estímulo hasta un despido y por último la evaluación por competencias, que abarca términos como conocimiento, pedagogía, educación y sociedad, en este sentido no solo se abarca la formación cognitiva y procedimental sino que a partir de esta se cobija una acción social.

Finalmente concluye que la evaluación debe ser continua y no debe ser mirada como un requisito sino como análisis de procesos en constante mejoramiento. Por eso no se debe quedar solo con los resultados sino a partir de ellos generar nuevas prácticas que fortalezcan el proceso docente, profesional y laboral.

En el ámbito internacional, Valdés, H y Chávez, J. (2004) *“Propuesta de un sistema de evaluación del desempeño profesional del docente de la escuela básica cubana, que contribuya a la realización de un proceso evaluativo más objetivo, preciso y desarrollador”*. La problematización de este estudio radica en el mejoramiento de la política social, en la educación en particular, del desempeño de evaluación profesional de los docentes en Cuba, teniendo como objetivo realizar un “análisis diacrónico de la evaluación del desempeño profesional de los docentes cubanos, a partir del triunfo de la Revolución en enero de 1959, y del mismo se infiere el necesario rumbo que ha de tomar esta política educativa en aras de mejorar la calidad del desempeño de los maestros y con ello perfeccionar la educación que se le brinda a niños,

adolescentes y jóvenes” (2004, p. 2). De este modo elaborar una definición teórica y operacional del concepto evaluación del desempeño profesional de los docentes y así construir un nuevo sistema evaluativo.

Para el desarrollo de este estudio se usó métodos de nivel teórico y de nivel empírico, sometido a juicio de 49 expertos, donde se construyó un marco teórico operacional. Se plantearon seis indicadores para evaluar el desempeño profesional docente, que son: 1. Activismo ideológico, 2. Competencias y capacidades pedagógicas, 3. Disposición para la labor docente educativa, 4. Responsabilidad y labor, 5. Naturaleza de las relaciones interpersonales que establece con alumnos, padres, directivos y colegas y 6. Principales resultados de su labor educativa. Cada uno de estos indicadores son valorados en una serie de instrumentos que proponen sean utilizados para el sistema de evaluación diseñado, estos instrumentos son: guía de observación de clases, ejercicios de rendimiento profesional, test de desarrollo humano para los alumnos, encuesta padres, encuesta a los alumnos, autoevaluación, encuesta de opiniones profesionales, pruebas objetivas para los alumnos y portafolio. Valdés concluye en este estudio que “De los modelos de evaluación del desempeño profesional de los docentes que actualmente se utilizan en el mundo, “el modelo de la práctica reflexiva o de la reflexión en la acción”, constituye el más adecuado si se quiere poner el énfasis en el cumplimiento de la función desarrolladora de la evaluación” (2004, p. 96). Además de recomendar a futuras investigaciones que estén direccionadas al perfeccionamiento de los sistemas instrumentales de la evaluación docente, el papel de la autoevaluación y la capacitación de toda la comunidad educativa con el fin de fortalecer los procesos evaluativos de los docente (Valdés Veloz & Chávez Rodríguez, 2004).

A nivel de los contextos americano y europeo, Robalino, M y Kôrner, A. (2006) *“Evaluación del desempeño y carrera profesional docente un estudio comparado entre 50 países de América y Europa”* mencionan que tanto la experiencia como la investigación han confirmado que uno de los factores clave para conseguir una educación de calidad es contar con docentes de calidad. Desde esa perspectiva, una de las prioridades de los sistemas educativos ha de enfocarse en mantener e incrementar la calidad de sus docentes.

Convencidos de la importancia de estos factores, algunos de los métodos educativos de América Latina han desarrollado avances en sus sistemas de carrera docente, así como en los diferentes procedimientos para una evaluación de los profesores que ayude a su carrera profesional. Esos sistemas y mecanismos, sin embargo, aún no están asentados y tienen aún múltiples retos y temas abiertos sobre lo que es necesario un meditado análisis y reflexión.

Utilizando como criterio básico el propósito de la evaluación del desempeño de docentes, criterio que se considera la “espina dorsal” de los otros elementos de evaluación, es posible identificar cinco modelos diferenciados, aun cuando en algunos casos imbriquen elementos de uno u otro. Estos modelos son: evaluación del desempeño docente en conjunto con la evaluación del centro educativo con énfasis en la autoevaluación; evaluación del desempeño docente para casos especiales; la evaluación del desempeño como insumo para el desarrollo profesional; la evaluación como base para un incremento salarial y, la evaluación para la promoción en el escalafón docente. (Kôner & Robalino Campos, 2006).

Análisis transversal de estudios de la evaluación docente

Los estudios descritos con anterioridad realizados en evaluación docente, muestran que uno de los fines políticos de realizar estos procesos al profesorado, apuntan a evidenciar los aportes significativos en la educación para la calidad educativa. Analizando los discursos que

ofrecen diferentes políticas públicas como los son: Decretos No. 1278 de 2002, 2582 de 2003 y 3782 de 2007, la Ley 115 de 1994 o General de Educación

Algunos de los resultados apuntan que la evaluación debe ser en pro de aportar al contexto particular de cada docente y no solo una cuestión burocrática que no están llegando a fines de aplicaciones de planes de mejoramiento que beneficien a los docentes y a las instituciones educativas en las que laboran, ya como menciona el estudio realizado en la universidad Nacional “la evaluación debe verse como la apreciación sistemática del desempeño de una persona en función de las actividades que cumple, de las metas y resultados, que debe alcanzar así como de su potencial de desarrollo, la evaluación es un método a través del cual se pueden detectar potencialidades para mantenerlas y desarrollarlas y/o debilidades para corregirlas y superarlas” (2011, p. 25), teniendo en cuenta que la evaluación debe ser continua para que permita resultados satisfactorios.

Estas pruebas deben ser integrales y de este modo que no solamente sean procesos evaluativos para identificar en qué nivel está el profesorado según el decreto al que apliquen, sino además que sea un proceso que estimule esta valoración, profesional y personalmente. Por otra parte el estudio realizado por la fundación compartir (2014), muestra que a nivel internacional la evaluación docente funciona de tal modo que se benefician las partes involucradas en este proceso, sin embargo son procesos tediosos que como se vio en Colombia en el último paro de docentes del sector público en el año 2015, estos liderados por FECODE, no están dispuestos a negociar. A partir de este paro, FECODE llegó a una serie de acuerdos con el gobierno nacional, para la evaluación docente, en donde en primera instancia se hace necesario que los encargados de estas valoraciones sean individuos conocedores de las temáticas educativas, es decir que sean pares académicos y de esta forma se logre evidenciar los procesos

los cuales están llevando los docentes en el aula, y así aportar a la calidad educativa que sin un procesos evaluativo no es posible alcanzar.

Estudios identificados en torno al ACD

En el ámbito nacional, Daza, C y Murcia, B. (2015), en su estudio “*perspectivas sobre conflicto y ciudadanía en los discursos de política pública durante el periodo comprendido entre 1991 y 2014 en Colombia*”, se propusieron como pregunta de investigación, como se evidencia en su título, ¿Cuáles son las perspectivas sobre conflicto y ciudadanía que se encuentran presentes en los discursos de política pública durante el periodo comprendido entre 1991 y 2014 en Colombia? (2015, p.12). Alrededor de este planteamiento se expusieron cinco objetivos, donde se plantea la identificación de los referentes sobre conflicto y ciudadanía en los discursos de política, relacionándolos entre los periodos de 1991-2014, develando los intereses teóricos, estableciendo las implicaciones éticas, políticas y pedagógicas y así se propone identificar las alternativas de intervención en las instituciones educativas.

Para el desarrollo de este estudio, se trabajó una investigación cualitativa, enfocado en el análisis crítico del discurso (ACD), en donde se realizó conceptualización de categorías, basado en 53 documentos de política pública que expresa los discursos en torno al conflicto y la ciudadanía. Algunos de los resultados analizados por Daza y Murcia desde el periodo de caracterización de análisis, dice “que la comprensión del contexto histórico colombiano entre 1991 y 2014, se identifican etapas de transformación, de desarrollo, de rupturas y retrocesos que se constituyen en el marco para el análisis y la interpretación de los discursos de política pública sobre el conflicto y la ciudadanía” (2015, p.70).

Desde el análisis de la práctica social particular se evidencia “que a nivel cultural y educativo, el énfasis que se ha dado en los discursos de política pública es el de las competencias a todo nivel: laboral, educación básica y ciudadanía. El Ministerio de Educación Nacional de Colombia, a través de sus distintos documentos, lineamientos, decretos y resoluciones, insiste en la necesidad de poner al país a tono con las políticas internacionales sobre competencias que exige el mundo del mercado global” (2015, p.93). Este estudio concluye en aspectos que son: en cuanto al conflicto, la ciudadanía intereses teóricos implícitos en los discursos, con relación a las implicaciones éticas, políticas, y pedagógicas y frente a enunciados sobre el conflicto y la ciudadanía, donde se observan posibilidades de construcción de políticas públicas que incidan en la realidad social y su transformación y en la manera como se conciben el conflicto y la ciudadanía, basándose en la línea de pensamiento de Nussbaum (2001) y Cortina (1997). Por último se recomienda desarrollar un conjunto de experiencias integradoras en las que participe toda la comunidad educativa a nivel curricular en cuanto a ciudadanía y conflicto, incentivando la participación democrática en ámbitos escolares, donde el docente sea formado de manera integral en los conocimientos de las políticas públicas. En cuanto al proceso investigativo se recomienda que tenga un enfoque de transformación social y no solo de comprensión teórica (Daza Gallo & Murcia Lancheros, 2015).

Otro estudio es el de Quintero, H y Peña, G. (2015) “*el discurso de género y equidad de género en la política pública en Colombia (1991-2014)*”. Se propusieron como pregunta de investigación, ¿Cuáles son los discursos que atraviesan la política educativa en relación con género y equidad, a partir de la Constitución Política de Colombia de 1991, hasta el periodo actual? (2015, p. 20) Alrededor de este planteamiento se expusieron cuatro objetivos, que especifican la identificación en los discursos de las políticas educativas en relación con equidad

de género y género, develando las intenciones de cada discurso político y así compararlos en los ámbitos ya mencionados, con el fin de establecer elementos reflexivos y críticos en las políticas que abordan la equidad de género.

Para el desarrollo de este estudio se desarrolló un diseño metodológico del Análisis Crítico del Discurso (ACD) de corte cualitativo, bajo la línea de diferentes autores, basada en la perspectiva teórica de Chouliaraki y Fairclough (1999), organizándola en 6 fases que son: análisis documental, selección de documentos, donde fueron 44 documentos abordados, selección de enunciados, categorización e interpretación a la luz de ACD en políticas públicas alusivas al género y equidad de género. A partir del desarrollo de estas fases se obtuvo algunos resultados en donde Quintero y Peña reflexionan sobre el análisis, mencionando que “también es preciso reconocer el papel de la educación en mantener y reproducir una forma de sociedad, muchas de las conductas competitivas, que buscaban desarrollar capacidades que aseguraban el desarrollo de aptitudes necesarias para el mundo laboral, se representaban en las políticas públicas donde se tenía en cuenta el sistema educativo como una forma de preparar a los estudiantes para un futuro laboral. Pero en propósitos de equidad de género no fueron claras las estrategias que promovían el cambio del actuar de hombres y mujeres en cuanto a sus roles y el eliminar estereotipos de comportamiento y formas de representación masculina y femenina” (2015, pp. 106-107). Desde el marco metodológico de análisis crítico del discurso se observó “que las políticas que incluyen el enfoque género y equidad de género están fuertemente ligadas a objetivos de entidades con miras al fortalecimiento del mercado a través del aprovechamiento de la fuerza de trabajo femenina en la producción y el consumo, lo que genera una cultura de competencia que puede generar brechas sociales cuya tendencia es reproducir la inequidades” (2015, p. 107).

Este estudio concluye que la noción de género es reconocida como categoría social, entendida la palabra sexo, no sólo como característica biológica sino además cultural. Desde los discursos de políticas, fundamentados en la constitución política de 1991, se evidencia vulnerabilidad en la mujer, lo que demuestra discriminación y no permite la equidad de género. A partir de la perspectiva educativa las políticas públicas de género incentivan a los estudiantes a crear condiciones equitativas para las personas sin distinción de género, aunque se hace hincapié en la equidad como igualdad de acceso y cobertura, que se denota como superficial y sin abarcar con profundidad la problemática que representa la inequidad de género; estas evidencias se originan en todos los periodos presidenciales analizados lo que evidencia históricamente la desigualdad social. Por ultimo este estudio recomienda desde el ámbito discursivo de la política que se reconozca la mujer y que haya reivindicación en sus capacidades físicas y mentales, por otra parte en términos de implicaciones educativas se debe actuar no solo desde la perspectiva de la cobertura, permanencia y el acceso a la educación por parte de la mujer, sino generar garantías en cuanto al respeto por cada género en igualdad de condiciones (Quintero López & Peña Martínez, 2015)

Moreno, R y Romero, L. (2012) “*Discurso (s) de Ciudadanía en la Política Educativa de Bogotá en los niveles de básica y media, en el período 1998-2011*”. Este estudio propuso como pregunta de investigación ¿Cuáles son los discursos de ciudadanía contenidos en la política educativa de Bogotá en los niveles de básica y media en el periodo 1998-2011(2012, p. 50), a partir de esta se plantearon tres objetivos que radican en análisis, identificación, comparación y definición de los discursos de ciudadanía contenidos en los niveles de básica y media en un periodo establecido.

El desarrollo metodológico de este estudio se enfocó en una investigación cualitativa enfocada en el análisis crítico del discurso (ACD), basados en los enfoques teóricos de Van Dijk (1999), Fairclough y Wodak (1997), que permitieron la elaboración de un instrumento que accede a mostrar los marcos institucionales que configuran el discurso de ciudadanía, los pasos que contiene éste son: 1. Definición del ámbito o área a analizar, 2. Presentación de las herramientas analítico-discursivas a aplicar, 3. Unidad de análisis, 4. Enunciado discursivo de la política, 5. Marcaciones discursivas, 6. Tópicos conceptuales y 7. Deducción de la tendencia teórica. Algunos de los resultados apunta a la relación existente entre educación-escuela-ciudadanía, logrando el reconocimiento del sujeto y valoración en instancias de participación, generando organización y regulación en la ciudadanía, pero así mismo se debe tener en cuenta la participación de diferentes sectores como las ordenaciones sociales, comunidades educativas, sector empresarial y administraciones locales.

El estudio concluye que el vínculo educación y ciudadanía ha sido relegado en los discursos políticos como un asunto de competencias ciudadanas que no trasciende en la escuela y en la ciudad, sin embargo en el pasar de los años en el periodo analizado, se denota el desarrollo en valores y practicas con el fin de alcanzar una ciudad compartida, alcanzando hasta las prácticas democráticas. Por ultimo recomienda que las políticas públicas deban fortalecerse en el reconocimiento de la educación en procesos de formación de política de los sujetos empezando por el maestro.(Romero Abril & Moreno Pulido, 2012).

En la universidad nacional, facultad de ciencias humanas, Martínez, en su propuesta de investigación “*Análisis crítico del discurso de dos noticias en prensa sobre presuntos integrantes de las farc en la universidad*” (MARTINEZ, 2009) estableció como pregunta ¿Cuáles son los recursos y estrategias discursivas utilizadas en las noticias de dos periódicos del país para

presentar a los actores sociales: los estudiantes y el Movimiento Juvenil Bolivariano? Queriendo desarrollar dos objetivos específicos al analizar los recursos y estrategias lingüísticas presentes en la prensa nacional como era El tiempo y la Vanguardia y a su vez exponer el contexto de los hechos mostrado por las noticias de los presuntos integrantes de las Farc en la universidad. Estos apoyados por el método cualitativo de análisis crítico del discurso donde menciona algunas publicaciones de Teun A. van Dijk como discurso y dominación y discurso y contexto.

Martínez, hace un análisis concienzudo acerca del corpus de los artículos, y un discurso de la entonces senadora Gina Parody; donde enfatiza en querer reconocer el propósito de estos artículos de prensa en si es levantar juicios o querer dar solución a la problemática. Utiliza un corpus multimodal, donde tiene en cuenta las características internas del discurso informativo, su superestructura y su contexto extralingüístico, a su vez Martínez (2009) en su propuesta menciona un documento donde Pardo (2007) afirma que el Análisis Crítico del Discurso está relacionado con el poder y el abuso de poder y cómo estos son producidos y reproducidos por el texto y el habla. Lo anterior tiene mucha connotación lingüística ya que al realizar (ACD) los factores a considerar son amplios, pues el contexto no se separa nunca de la intención comunicativa de hecho el (ACD) no solo debería analizar las estructuras y estrategias discursivas, si no a partir de su análisis crear una alternativa. Martínez tiene razón al afirmar que “...esencialmente el (ACD) es multidisciplinario. La investigación en (ACD), desde luego, está basada en lo que ahora conocemos en otras sub-disciplinas del estudio del discurso como gramáticas del discurso: (NACIONAL M. D., 1994) (MARTINEZ, 2009, pág. 16) gracias a estas es que se puede realizar análisis detallado de las relaciones entre texto y contexto necesarias para el propósito de dicha investigación. Finalmente concluye que a través del recurso discursivo de la reiteración y la nominación de estrategias léxicas hay un énfasis en presentar un hecho de

dicha investigación como negativo y un abuzo evidente del poder dado por la prensa, por no recurrir a un trabajo periodístico serio e investigativo. Y que las estrategias empleadas por dichos medios de comunicación contribuyen a la construcción de fenómenos socioculturales por legitimar acciones de condiciones políticas importantes u ocultar actantes sociales directamente afectados como en este caso son los estudiantes.

A Nivel nacional, Pardo realiza un estudio Sobre los fundamentos y desarrollos del (ACD) donde su objetivo es “reconocer el papel de la relación discurso, cognición y sociedad en la explicación de los procesos que se implican discursivamente, en los ejercicios de exclusión social, la desigualdad y la injusticia.” (PARDO, 2011)

Este estudio habla sobre las teorías interdisciplinarias que conllevan siempre a analizar una situación social, cultural o política relevante para la sociedad en la cual el investigador toma posición tratando de poner en conocimiento como el discurso orienta una acción social que “...despierta un interés colectivo, elaborado y posicionado en detrimento de los intereses y expectativas de otros sectores sociales” (PARDO, 2011)

Este estudio inicia con el análisis micro-discursivo donde incluyen aportes lingüísticos semióticos y retóricos para establecer lo expresado desde la experiencia individual y colectiva que tiene siempre un propósito de orientar las acciones de una cotidianidad social. Luego pasa a un análisis macro-discursivo que tiene como objeto relacionar la estructura discursiva con la estructura social donde incluye identidades, seres, objetos sociales y otros elementos que interactúan en la comunidad es allí donde se refleja según Pardo la relación entre conocimiento, poder y discurso, pero hace un especial énfasis en que es el investigador el que tiene que detectar la multiplicidad de formas de dominación , teniendo unas reflexiones éticas en cuanto al reconocimiento de la diversidad y las prácticas sociales. Aquí también se promueve la teoría de

los estudios críticos de los discursos multimodales (ECDM). Donde se propone reunir todos los medios para demostrar que la comunicación es cambiante y que para entrelazar el análisis del discurso se hace necesario que utilicemos todo lo que responda a ese proceso de globalización que ha adoptado América latina. Finalmente hace una reflexión para los investigadores que acogen el ECD Y ECDM para que al abordar el tema de investigación y el estudio lingüístico del mismo lo hagan desde un compromiso social, indagando por nuevas rutas que permitan el diseño de metodologías novedosas.

En el ámbito latinoamericano se encuentra un artículo desarrollado por Stecher donde su objetivo es destacar “la perspectiva teórica –metodológica del análisis crítico del discurso y el modelo tridimensional de Norman Fairclough en una investigación psicosocial sobre el trabajo en América latina” (STECHEER, 2009)

Uno de sus objetivos se centra en comprender el trabajo como espacio de construcción de subjetividades, experiencias y significados, como una forma de ver acciones individuales y colectivas apuntando a la producción y transformación de los espacios laborales. Esto refleja que el trabajo está compuesto por personas de diferentes condiciones sea por su edad, sexo, contrato o desigualdad social y a su vez ayuda a vislumbrar como el crecimiento socio histórico a implicado serios campos para la demanda capitalista, que hizo una reestructuración mundial. Otro de sus objetivos busca reemplazar las matrices epistemológicas, marcos conceptuales entre otros por perspectivas hermenéuticas, críticas que permitan recuperar la subjetividad e historicidad producida e inscrita en los espacios laborales y de esta forma visualizar cuales son los niveles de explotación, que caracterizan las organizaciones de trabajos en la actualidad.

En este artículo se declara no desentenderse del todo de una investigación cuantitativa pero sí que predomine la cualitativa desde ACD, donde a través de un proceso decodificación

extraiga los principales temas de un texto y prevalezca el lenguaje como mecanismo de expresión de la realidad objetiva. Esto implicaría un estudio de los nuevos discursos que rondan ahora las empresas contemporáneas ya que la articulación discursiva se ha transformado por las nuevas interacciones comunicativas entre trabajadores y estos entre los jefes creando identidades sociales y posiciones subjetivas, por las formas particulares de hablar.

En su proceso metodológico incluyo a (Van Dijk 2000) “de modo de poder visibilizar teóricamente, indagar empíricamente y discutir críticamente las emergentes modalidades de uso del lenguaje que caracterizan al nuevo capitalismo y más específicamente el mundo del trabajo” (STECHER, 2009), pues si bien es cierto el ADC inicio como un estudio empírico, luego tuvo aportes de diferentes disciplinas, en un intento más por posicionar el lugar del lenguaje en la vida social. Para Wodak citado por Stecher el objetivo central del ACD es estudiar las relaciones de dominación, discriminación, poder y control, tal como se manifiestan a través del lenguaje y así exponer como sigue existiendo gracias al discurso una relación de dominación, y también una posibilidad de resistencia (contra discurso)

Finalmente este articulo arrojo como resultado los nuevos núcleos de investigaciones psicosociales sobre el trabajo en América latina que aún no adoptan un uso sistemático de las herramientas conceptuales que ofrece el estudio del discurso y a su vez fortalecer el estudio crítico con los recursos teóricos y metodológicos del ADC.

Análisis transversal de estudios en análisis del discurso

En los estudios de análisis crítico del discurso se evidencia como al analizar los postulados no es solo un estudio lingüístico hablado o escrito, si no que incluye también el lenguaje no verbal o las modalidades semióticas, y estas a su vez su relación social con las

sociedades contemporáneas, con el fin de establecer elementos reflexivos y críticos dentro de los mismos. En las diferentes publicaciones se observa como el discurso tiene poder, porque va enmarcado con intereses según las políticas propuestas o los beneficios que con él conlleven. Es lo que Pardo (2007) llamaría poder y abuso de poder, pues es de notar que un discurso no se separa del contexto, por eso al mencionarlo siempre tiene un propósito, para quien lo escribe, lo lee o lo escucha. Y está ligado a la interpretación del interlocutor que tiene sus dominios y saberes subjetivos.

Cada discurso que se hace público que tiene un interés o es divulgado por informar, exponer o por algún propósito retórico tiene un interés por crear una acción social. El uso de léxico y el manejo de los enunciados retoman un poder de carácter especial que puede volver una premisa, negativa o positiva o solo alterar su valor semántico para contribuir a un hecho o reclinarlo a una situación que pueda crear controversia.

El análisis crítico del discurso implica la observación micro y macro de agentes que intervienen en el discurso (lingüístico, retórico y semiótico) que tiene como objeto orientar las acciones colectivas. Un análisis implicaría que quien lo esté realizando tenga en cuenta esa multiplicidad de los agentes de la situación estudiada de tal forma que el reconocimiento sea global, para hacer equitativo el estudio y no responder solo a un dominio, aquí juega un papel importante la ética y el compromiso social que se tenga al hacer el ACD.

Uno de los requisitos que se debe tener en cuenta es que al decodificar los análisis debe substraerse los temas más relevantes y no desconocer la aparición de nuevos discursos contemporáneos que rondan los textos hablados y escritos a la vez establecer las relaciones de dominación, discriminación poder y contexto.

Finalmente es necesario que todo análisis crítico del discurso traiga consigo una solución novedosa que permita el diseño de una metodología que sugiera o que complete la estudiada.

Algunos referentes de Justificación de este estudio

La pregunta por la política, los modos en que ella se define y configura es un punto fundamental del desarrollo de la línea de políticas y gestión de sistemas educativos. Por ello, la mirada sobre lo planteado a la evaluación docente es pertinente en tanto a partir de ellos el país ha desarrollado una serie de prácticas y procesos, que no en todos los casos genera satisfacción y equidad para los docentes. Los resultados de la evaluación docente se han constituido en referente para que se establezcan juicios, se tomen decisiones y se analice nacionalmente el efecto de la calidad docente en los resultados de los estudiantes.

De acuerdo con Beltrán, Linares y Martínez (2014, p. 37) “puede decirse que la evaluación se instauró como una herramienta “eficaz” para medir el nivel de formación, conocimientos, desempeños y habilidades de quienes han ejercido la docencia a lo largo del tiempo”. Lo que sugiere la necesidad de establecer un análisis en este ámbito, para reconocer lo que promueven los discursos en este sentido.

En adición a lo anterior, el contexto colombiano ha sido el escenario en el que quizá se ha avanzado de manera muy rápida en la definición de estos procesos, con la generación de políticas concretas, propuestas y sobre todo, mecanismos para que los directivos y en general el sistema realice la evaluación docente, en particular porque se responsabiliza a los docentes la calidad de los resultados de los estudiantes derivados de las pruebas nacionales e internacionales.

En este orden de ideas, hay también el interés por repensar en los vacíos que se evidencian en la producción investigativa a nivel local (país) en torno a una mirada crítica al

discurso, que liga calidad con mérito, ascenso con resultados, equidad con decisiones sustentadas desde los resultados de la evaluación.

Se espera entonces que el estudio contribuya a:

- Develar los discursos e intencionalidades de la evaluación en el marco de la discusión sobre la calidad de la educación.
- Proponer elementos de discusión en torno a este proceso que permitan analizar de manera crítica a los propósitos que se asocian con la política de evaluación docente.
- Aportar a la línea con una nueva mirada y un corpus comprensivo sobre esta problemática tan importante para el país.

OBJETIVOS

Objetivo General

Explicitar las perspectivas en torno a la evaluación docente en Colombia en el periodo 2002-2016 desde el marco de la producción discursiva en este ámbito.

Objetivos Específicos

1. Identificar los referentes de comprensión sobre evaluación docente que han cruzado los discursos de la política.
2. Encontrar puntos de relación y tensión entre los discursos definidos en el periodo 2002-2016.
3. Plantear una mirada crítica en torno a las implicaciones políticas y pedagógicas respecto a la evaluación docente en el país.

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

La estructura que fundamenta esta propuesta de investigación se orienta desde tres conceptos centrales, los cuales aparecen definidos en la Figura 1 y que se asocian con el problema de investigación:

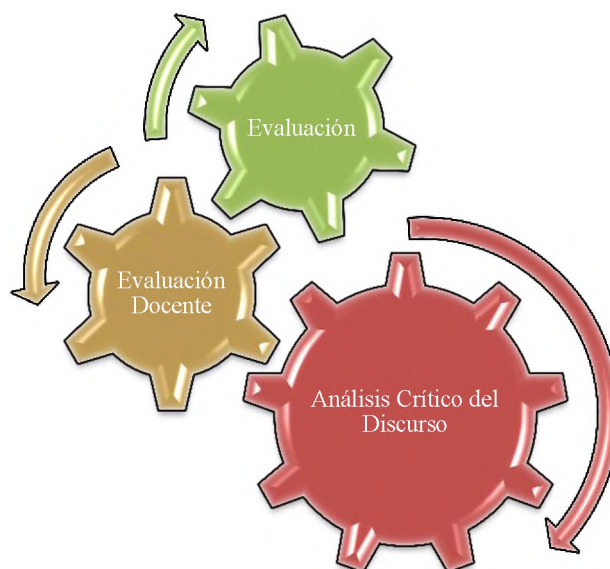


Figura 1: Conceptos relacionados que fundamentan el problema. Elaboración propia

Evaluación

En la actualidad se ha dispuesto varias interpretaciones sobre evaluación, debido a los cambios metodológicos en cuanto a la pedagogía que se quieren hacer con el fin de lograr la calidad educativa en las instituciones, en cuanto a esto se divisan tres grandes categorías que son comunes en diferentes fuentes para la conceptualización de la evaluación. Estas tres categorías que se proponen a partir del concepto de evaluación son: carácter de la evaluación, función de la

evaluación y finalidad de la evaluación, que se especificaran desde diferentes teóricos a continuación.

Al hablar de esta categoría se hace referencia a los rasgos y cualidades que hacen propia a la evaluación. A partir de esto autores como Stufflebeam (1971), Tenbrink (1975), Lemus (1974), Coll (1986), De Cos Guerra y Martín Latorre (2007), proponen que la evaluación es un instrumento que permite tomar decisiones, mide y establece juicios sobre una persona, proceso u objeto, basada en información que ésta le proporciona. Por esta misma línea Lafourcade (1969) establece que la evaluación es una medición a partir de normas preestablecidas. Sin embargo Fermín (1971) establece que la evaluación debe llevar procesos integrales dentro de un sistema establecido. Por otra parte McDonald (1973), Stenhouse (1984) plantean que es un proceso de recolección y comunicación de información.

Propuestas que integran el concepto de evaluación de manera más integral, ya que no solo lo ven como un instrumento que mide, sino como establece Tyler (1970) lo dimensiona como una forma de analizar entre los objetivos de la evaluación y el alcance en el proceso educativo. Así mismo y de forma más exhaustiva Montenegro (2007) indica que la evaluación debe tener principios que se basan en la confiabilidad, la universalidad, la pertinencia, la transparencia y la concurrencia, además ésta de forma propositiva debe cumplir con características como: diferencias e integral, sistemática, flexible, participativa y formativa, continua y organizada, objetiva y proactiva

Ya desde la pedagogía crítica Álvarez Méndez (2001) establece que independientemente del modo que se evalué debe ser funcional e instrumental, en presencia de sujetos además desde el currículo institucional debe ser continua, procesual e integrada, también en todos los casos

debe ser formativa, motivadora y orientadora, también desde el carácter formativo debe ser parte integral del pensamiento crítico.

En una perspectiva más amplia de la evaluación Santos Guerra (2003) Actividad que conlleva dimensiones psicológicas, políticas y morales, además debe ser condicionada por diferentes leyes que la regulan; contextualizado desde el neoliberalismo, Díaz Barriga (2005) la destaca en cuanto a identificar las competencias y habilidades en un contexto determinado Morales Vallejo (2008) lo dimensiona como un aprendizaje del conocimiento, sirviendo como proceso de auto-corrección.

Estas diferentes concepciones y modos de entender la evaluación apuntan a determinar varios rasgos en la evaluación: uno de ellos, un proceso que tiene como finalidad la toma de decisiones, que indispensablemente el modo en que se aplique debe servir para la mejora continua de los sujetos y/u objetos evaluados, para así fortalecer los medios de aprendizaje; otro, una práctica de control y medición de objetivos, procesos y sujetos; y finalmente, una tercera tendencia que supone una perspectiva de mayor criticidad y aporte al desarrollo educativo.

Articulando este primer concepto con la evaluación del docente, se precisan varios elementos que pueden estar a la base de este análisis de los discursos de la política.

- 1) La necesidad de reconocer en el tránsito de estos discursos las tendencias y enfoques que atraviesan la concepción de evaluación.
- 2) La identificación de los referentes de sentido que están orientando la práctica misma de evaluación desde esos discursos. En este sentido, pensarla como proceso de control, mejora, desarrollo de los sujetos y/o sanción, derivado de los referentes anteriormente mencionados.

- 3) La mirada crítica a una noción de evaluación que puede estar en coherencia con los discursos, o puede develar diversas intencionalidades que aunque se ubican en el marco de la calidad educativa, pueden estar generando otro tipo de sentidos.

Función de la evaluación

Uno de los elementos fundamentales de este estudio es abordar la categoría función de la evaluación, puesto que permite identificar el papel que juega dentro de un sistema específico, para este caso la evaluación docente. Desde este punto de vista diferentes autores mencionan cual debe ser el papel de la evaluación desde este ámbito.

En primera instancia cabe mencionar a Stake (1975) y a Schuman quienes determinaron que la evaluación debe proporcionar información de los procesos desarrollados, además que logre determinar el cumplimiento de los objetivos y con base a esto lograr analizar el éxito y fracaso de “algo”- específicamente de un programa y así planificar técnicas de mejoramiento continuo.

Por otra parte se evidencia la evaluación desde el ámbito del aprendizaje como lo propone Álvarez (2001) que detalla que ésta debe ser una actividad crítica de conocimiento y de aprendizaje. Santos Guerra (2003) la visualiza desde otro punto donde la función común de la evaluación se ha convertido en un salvoconducto cultural que lograr jerarquizar a las personas evaluadas. En este sentido, está marcado por relaciones de poder.

Desde la perspectiva Díaz Barriga (1997) la evaluación ayuda a tomar decisiones como: renovar o no el contrato docente, conceder o no un estímulo económico al docente y hacer retroalimentación al docente.

Se evidencia que desde diferentes autores la función de la evaluación no es generalizada, sino al contrario se lleva por diferentes linealidades que van desde la evidencia de éxitos y

fracasos dentro de un proceso, hasta el fin único de toma de decisiones dentro de un contexto institucional.

Finalidad de la evaluación

Esta categoría especifica el propósito con el cual se hace la evaluación, vista desde diferentes posturas, como se especifica a continuación.

Para iniciar los diferentes puntos que hay sobre la finalidad de la evaluación, Fermin (1971) determina que debe llevar al alcance de objetivos educacionales y de este modo se logre analizar los resultados en relación con objetivos preestablecidos; siguiendo esta linealidad o el paso siguiente desde lo que propone Fermin, Stenhouse (1984) menciona que la finalidad directa de la evaluación es como toma de decisiones. Desde otro punto de vista Coll (1986), Tyler (1971), Stufflebeam y Shinkfield (1989) plantean que la evaluación es un proceso que permite emitir juicios (persona, objeto...), reconociendo el valor o mérito de algo y de este modo que evidencie cambios en el comportamiento de los sujetos

Santos Guerra (2003) plantea que la evaluación debe regir a partir de las exigencias del currículo, teniendo en cuenta condicionantes como: estímulos, grupos de personas, perfil institucional, el contexto, etc., logrando llegar a las concepciones que tienen los sujetos que la van aplicar, considerando que debe ser un proceso racional y justo. Apoyando un poco es idea Díaz Barriga (2005) expone que la evaluación debe ser congruente entre lo conceptual y lo procesual.

Para finalizar Morales Vallejo (2009) menciona que todo proceso evaluativo debe buscar ayudar aprender y sobre todo ser formativa.

La generalidad de la visión que se tiene frente a la finalidad de la evaluación, es que es un proceso de toma de decisiones que conlleva a la mejora continua de diferentes comportamientos,

ya sean sociales, procedimentales y/o actitudinales, teniendo en cuenta la racionalidad y la justicia del proceso.

Evaluación docente

Dos categorizaciones para la evaluación docente las funciones y los efectos que se detallaran a continuación:

Funciones De La Evaluación Docente

Esta categoría especifica la actividad propia que debe seguir la evaluación docente, vista desde diferentes autores, como se especificara a continuación.

Cerda (2000) afirma que la principal función que debe seguir la evaluación docente es proporcionar información para la toma de decisiones y que éstas incidan en disposiciones de carácter laboral. Por la misma linealidad se une González Muñoz (1995), que afirma que la evaluación docente debe proporcionar información diagnóstica sobre todos los aspectos procedimentales que debe llevar el docente. Por otra parte Montenegro Aldana (2007) realiza una postura que busca la reflexión, desde el diagnóstico, motivación y de este modo proyectar al docente en su práctica profesional y de forma personal, así la evaluación debe ser un modelo centrado en el comportamiento y en los resultados obtenidos de forma institucional.

Como se evidencia la generalidad que se tiene frente a la categoría funciones de la evaluación docente, radica que ésta como actividad propia debe ceñirse a proporcionar información para la toma de decisiones y que estas incidan en diferentes aspectos, ya sea de forma diagnóstica o reflexiva.

Efectos De La Evaluación Docente

La categoría efectos de la evaluación docente hace referencia al resultado que debe tener ésta como proceso, desde esta visualización se generan posturas relevantes que son:

González Muñoz (1995) propone que el fin de la evaluación es mejorar la acción docente y orientar los sistemas de las instituciones. Así mismo Montenegro Aldana (2007) propone que los efectos que deben establecer la evaluación docente radican en generar estímulos y motivación al docente, desde los siguientes aspectos:

- Superar el principio de que la evaluación solo es diagnóstica.
- Debe ser un mecanismo de control
- Debe mejorar del desempeño docente.
- Debe tener una motivación intrínseca
- Debe ser un fin para mejorar el desempeño de la práctica docente
- Crecimiento y mejora cultural del entorno donde se labora
- El diagnostico debe ofrecer objetividad frente a la calidad
- Descubrimiento de potencialidades
- Afianzar fortalezas, ganar autoestima y reconocimiento social
- Modificaciones de todos los procesos que involucren el proceso académico

Teniendo en cuenta las características ya mencionadas los efectos que debe tener la evaluación docente va más allá de una connotación cualitativa, tiene en cuenta aspectos de la formación integral del docente con el fin de superarse y/o mejorar profesional y personalmente.

Concepciones, prácticas y tensiones en relación con la evaluación docente

De acuerdo con Álvarez (1997) la evaluación docente establece un propósito fundamental y es el replanteamiento de las prácticas docentes, que implica a la vez un ejercicio de aprendizaje tanto para los docentes como para las instituciones educativas. Esta perspectiva, sugiere dos áreas de cambio: la primera, la posibilidad de evidenciar la relación que existe entre los resultados de aprendizaje de los estudiantes y la calidad de la docencia; la segunda según aporta Tejada (1991) que la evaluación establece una mirada directa la función del cargo docente, específicamente cuando se asume como un proceso que permite “considerar el grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados que se realizará al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan desempeñado sus cargos durante un periodo superior a tres meses y en donde finalmente, una calificación superior al 60% se considerará satisfactoria” (Artículo 36 en Arregui A, Melo B, Ramos F., 2006,p. 25).

Desde el marco normativo, El Ministerio de Educación Nacional de Colombia, ubica la evaluación a un grupo poblacional que se encuentra vinculado al sistema educativo desde el Decreto 1278, población a la cual va dirigida de manera directa la evaluación; e indica como gran reto “*el fortalecer su sistema educativo como pilar fundamental para el desarrollo, la competitividad y el mejoramiento de la calidad de vida de los ciudadanos, optando por “una educación de calidad se fundamenta en la convicción de que una educación también, de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos, cumplen con sus deberes y conviven en paz”* (Decreto 1278).

Los aspectos desarrollados en párrafos anteriores, explicitan dos grandes ámbitos en los que incide la evaluación docente:

- ***El primero, sobre el quehacer docente (su práctica educativa) y las posibilidades de generar transformación sobre las mismas***, puesto que permite analizar los efectos de las propuestas didácticas de los docentes en los aprendizajes de los estudiantes y en la propia capacidad que tengan éstos para transformar aquello que parece estar ya instaurado. De Tezanos (2006: 51) indica al respecto que “el enseñar, como todos los oficios, responde a la demanda de construcción de saber, y en su particularidad, de saber pedagógico, que es el producto natural de la reflexión crítica colectiva del hacer docente expresado en la escritura...”. Desde esa noción de saber, la evaluación connota entonces la necesidad de formar de manera permanente al docente tanto a nivel disciplinar como pedagógico y social.

- ***El segundo, implica que la evaluación orienta al docente respecto a la toma de decisiones***. Porque es a partir de los resultados que se generan donde el docente puede visualizar los cambios que deben producirse en sus prácticas, particularmente en preguntas como: ¿Qué enseño? ¿Cómo enseño? ¿Qué han producido esas prácticas educativas en los estudiantes? ¿Qué es necesario cambiar? De acuerdo con Perrenoud (2008), este proceso evaluativo contribuye a la reflexión sobre la manera como el docente contribuye al aprendizaje del estudiante, la articulación entre los contenidos y los contextos; y las implicaciones pedagógicas en torno a la evaluación del aprendizaje que están presentes, finalmente, una contrastación entre objetivos y procesos desarrollados (Perrenoud: 2008, 19).

En síntesis, la evaluación docente tiene incidencia en: 1) *el pensamiento del profesor*, es decir en su capacidad analítica y reflexiva sobre lo que configura su práctica 2) la planificación de la enseñanza (las decisiones que se toman para planear las prácticas docentes en cuanto a

objetivos de formación, articulación con el PEI, organización de los contenidos de los espacios académicos, las decisiones de orden didáctico para el desarrollo de dichos contenidos, la determinación de los materiales y su calidad en función de cómo ellos contribuyen al aprendizaje; 3) “la práctica educativa dentro del aula (posturas epistemológicas, propuestas pedagógicas, la evaluación de las actividades de aula, la didáctica expresada en sus propuestas; 4) la evaluación de los resultados de aprendizaje de los alumnos”. (Rueda y Díaz Barriga: 2004, 32).

Análisis Crítico del Discurso- ACD

Análisis Crítico del Discurso - ACD se considera como una forma práctica social de analizar como a través de la dominación se construyen realidades sociales, y como se marcan las intenciones de los discursos de esas mismas realidades. Para ello se utilizan distintas herramientas como retórica, estilística, análisis conversacional, pragmático, sociolingüística. Éstas permiten analizar de una manera más detallada los propósitos por los que fueron creados y su incidencia en el medio a los que fueron expuestos.

Como referentes importantes para hacer ACD se encuentra Teun Van Dijk quien inicio con proyectos multidisciplinarios donde incluía noticias, textos escolares y discursos políticos llevándolo a pensar que era necesario incluir en el ACD a los contextos y el propósito subjetivo de los mismos para analizar y no legitimar a los participantes ni las acciones de los mismos.

Para analizarlos se hace necesario partir de la primera palabra ¿qué es DISCURSO? para (Diccionario ilustrado de la Lengua Española, 1998) citado por (SANCHEZ, 2004) es: uso de la razón// razonamiento de alguna extensión dirigido por una persona a otra u otras//serie lineal de signos susceptibles de ser reconocidos como una forma significativa, que funciona como un código para transmitir una información desde la fuente hasta el punto del destino. Se observa

como la primera referencia integra una capacidad del ser humano, la segunda hace una expresión concreta de un hecho que puede ser observable y la última enlaza a unos fenómenos verbales. Para Bajtin también es considerado un fenómeno ideológico concebido como el más puro y, genuino en cuanto a la palabra y esta a su vez es el material más seguido del discurso interior.

Por su parte, Ricoeur manifiesta que el discurso es vinculado a la fuerza eleccionaria que si bien es cierto oralmente se representa por gestos y actitudes del hablante, escitamente tienen indicadores gramaticales y sintácticos donde se desluce su intencionalidad.

Visto de esta manera el discurso es la descripción de la realidad se busca comprender, desde su naturaleza funcional hace referencia a los signos verbales y no verbales, a estructuras culturales de las que hacen parte los usuarios del lenguaje y el contexto que involucran al hacerlas.

Análisis del discurso:

Se puede definir a partir del interés del lenguaje, en analizar enunciados a través de una acción social contextualizada que intenta estudiar la organización de la lengua incluyendo intercambios conversacionales. Toda la cotidianidad está hecha de discursos privados o públicos y estos son estudiados por diferentes disciplinas pero es el AD el que se destaca más al analizar el lenguaje en un contexto social. A continuación parte de tabla de Mc Carthy citada por (SANCHEZ, 2004) donde se especifica las tareas e importancia del análisis del discurso:

ANÁLISIS DEL DISCURSO	
ESTUDIA	DESCRIBE Y ANALIZA
<ul style="list-style-type: none"> • Textos hablados y escritos independiente de su extensión • Emisiones reales no inventadas ni construidas del lenguaje en contextos específicos 	<ul style="list-style-type: none"> - Cómo se estructura el lenguaje en diferentes contextos reales de uso. - Quienes son los participantes en el discurso - Cuáles son las relaciones entre los participantes - Cuáles son las diferencias de conocimiento y de poder

<ul style="list-style-type: none"> • La relación texto contexto • Los contextos en los cuales los textos surgen y operan desde el habla informal hasta la escritura informal. 	<ul style="list-style-type: none"> - entre ellos. - Que persiguen los participantes en la interacción - Que significa determinada expresión en el contexto específico en el que se emite - Que necesitamos saber acerca del contexto - Que factores nos permiten interpretar el mensaje del texto - Que indicios en las circunstancias que rodean el texto nos permite comprender los significados - Situaciones o fenómenos de frecuencia del uso de ciertas palabras en un contexto determinado.
---	---

Tabla 1: Tareas e importancia del análisis del discurso: Tomado de Sánchez (2004)

En la tabla anterior se explicita aquello que estudia el análisis del discurso y la manera como lo realiza, es claro que todo lo aquí expuesto influye en su análisis, aproximando las repuestas al estudio de objeto que en este caso sería los discursos que atraviesan la evaluación docente. Para hacer un análisis discursivo es importante categorizar los discursos hablados y los escritos dado que su gramática cambia, en el caso del primero está fuertemente ligado al contexto inmediato de su realización, y por tanto es fácil obviar elementos dados por contexto o por el hecho, en cambio el segundo, no necesariamente debe ser ligado con el tiempo de su realización los diferentes contextos de uso eso trae unas implicaciones como que el analista del discurso describe y analiza cómo se estructura el lenguaje, se ayuda a elevar los grados de conciencia y se provee información descriptiva, todo esto para acercarnos a la verdadera intención del discurso.

Continuando con el concepto de ACD autores como Van Dijk y Roger Fowler lo definen como una investigación analítica que se caracteriza por tener una perspectiva crítica y defender una posición política que estudia el “abuso del poder social y los prejuicios”, paralelamente con las experiencias y opiniones de grupos sociales, intentando dilucidar las relaciones de poder y a su vez sustentando las ideologías.

En esta misma línea continúa Wodak y Fairclough parten de que el ACD investiga de forma crítica la desigualdad social a partir de un problema social con aspecto semiótico, sin

embargo Norman va más allá y dice que el ACD debe considerarse como una disciplina lingüística reconstruida, que parte de contar con un marco analítico de cinco pasos: 1. que enfoque el problema social como un aspecto semiótico, 2: identificación de obstáculos, 3: consideraciones de orden social (red de prácticas) 4: estudiar posible formas de superarlas y por último de una reflexión crítica del análisis.(SANCHEZ, 2004). Además señala que el ACD se preocupa por estudiar las relaciones entre lenguaje, la ideología y el poder y las relaciones en discurso y el cambio sociocultural, considerando así los discursos como acciones sociales que tiene lugar en contextos históricos y sociales particulares. Fairclough involucra los textos orales o escritos en una práctica sociocultural lo que permitirá destacar la relación entre lenguaje y poder en los distintos grupos humanos y sociales.

- Una perspectiva de poder que se da de manera natural en las relaciones entre los seres humanos; se produce por lo que la sociedad privilegia o valora más, asumiendo unas posturas y excluyendo otras.
- Produce una relación de control de una minoría de personas sobre otras.

Para completar la visión Fairclough citado por (SANCHEZ, 2004) el establece tres metas del análisis del discurso a saber:

- 1) Indagar de manera sistemática las relaciones establecidas entre las prácticas discursivas, los eventos y los textos, las cuales pueden estar marcadas por opacidades e intereses particulares, además se derivan como procesos culturales y sociales donde los sujetos le dan sentido a determinados procesos.
- 2) Reconocer desde un proceso de indagación la manera como estas prácticas, eventos y textos están marcados por referentes ideológicos que pueden incidir en la definición de relaciones de poder.

3) Establecer relaciones entre esas opacidades e intereses de los discursos con los intereses de la sociedad, de modo que permita evidenciar esa relación de poder y hegemonía.

Los tres propósitos son fundamentales en un proceso de ACD puesto que permite la articulación entre los lenguajes, las identidades sociales, las relaciones sociales con la estructura de saberes, creencias, conocimientos de los sujetos en perspectiva de cambios en los contextos sociales.

Fairclough citado por (SANCHEZ, 2004) propone un marco tridimensional, para los análisis de cada eventos discursivo “es un texto del lenguaje hablado o escrito, es una manifestación de practica discursiva que involucra la producción e interpretación del texto y es una parte de la práctica social”.

Dimensión 1: el evento discursivo como texto: se analiza desde su forma y su significado (a nivel de ideas, interpersonales, y textuales) esto representa la significación del mundo y la experiencia. Prácticamente analiza la estructura general del texto.

Dimensión 2: se refiere a la reproducción e interpretación del texto, cada texto tiene repetición de otros textos es decir intertextualidad.

Dimensión 3: el evento discursivo como práctica social y cultural: De acuerdo con Fairclough todo texto se encuentra enmarcado en diferentes niveles de contextos que involucra situaciones inmediatas de participantes, la institucionalidad o la organización y el contexto social y cultural de una forma más amplia.

El interés que tiene el presente análisis frente a los discursos que atraviesan la evaluación docente es acercarnos a los diferentes prototipos que acompañan dicha valoración teniendo un estudio crítico y colocando en contexto cada una de sus características, sus autores y las intenciones que en ellos se encuentren.

Para el proyecto de investigación acerca de la evaluación docente, se va a tener en cuenta que el texto debe significar un análisis más profundo en cuanto a su forma y su organización. La problemática de la evaluación en Colombia no se puede limitar a lo escrito, como tampoco se puede ignorar los fenómenos sociales y culturales. El análisis del discurso combina los elementos para hacer una exploración profunda que evite los sesgos en lo analizado.

Sin embargo debe considerarse que debemos evitar el énfasis unilateral es decir las propiedades repetitivas y las creativas del texto, por ello se estudia: un lenguaje un orden, es decir una estructura pues los textos tienden a negociar las contradicciones y diferencias socioculturales.

METODOLOGÍA

La metodología que orienta este estudio es el Análisis Crítico del Discurso, cuyo propósito central es generar transformaciones sociales a partir de la interpretación y la crítica. De ahí que sea importante resaltar que la presente investigación pretende, develar las implicaciones prácticas a nivel ético, político y pedagógico de la producción discursiva en torno a la evaluación docente. El desarrollo de un proceso analítico desde la crítica al discurso permite comprender cómo se producen dos procesos implícitos en las prácticas sociales de manera paralela: conocimiento y representación del mundo. Desde la perspectiva del ACD no sólo se busca analizar los elementos de homogeneidad, sino también de heterogeneidad de los textos, en tanto los discursos se enmarcan dentro de contextos sociales y culturales específicos, lo cual puede ser un referente para encontrar puntos comunes, a la vez que focos diferenciados respecto a lo que se analiza.

Con base en los planteamientos señalados en la parte conceptual de este estudio sobre el ACD se desarrolló el siguiente proceso:

Teniendo en cuenta que el problema de investigación cita ¿Cuáles son los discursos que atraviesan la propuesta de evaluación docente en Colombia en el período 2001-2016? Con el objetivo de realizar un análisis crítico del discurso que sobre la evaluación docente se ha planteado, se ha propuesto en la política en el período 2010-2016, la investigación se desarrolló así:

Diseño de investigación: Investigación de carácter cualitativo, con corte crítico

Tipo de investigación: Documental – análisis crítico

Enfoque metodológico: Análisis crítico del discurso

Proceso metodológico: Se realizó el siguiente proceso metodológico.

El análisis crítico del discurso (ACD) es una metodología en la que se articulan los aportes de la teoría crítica y del campo de estudio, que son los discursos de evaluación docente. Analizando como cada información se convierte en una práctica social con sus implicaciones y sus objetivos. Dentro del ACD existen distintas perspectivas. Para la presente investigación se asume las posiciones y las directrices propuestas por Fairclough y Wodak, quienes son algunos de los iniciadores del análisis crítico del discurso (ACD) que se aplican a la sociolingüística. Se ocupa de cómo se ejerce el poder a través del lenguaje, práctica que va configurando la crítica a algo que inicialmente se “da por sentado” o que se supone es compartido.

A continuación se realiza una conceptualización de este enfoque:

1. El problema: **practicidad en la sociedad** ; para la presente investigación el problema se centra en la necesidad del Ministerio de Educación Nacional y los diferentes entes

territoriales en construir un modelo de evaluación docente y como en la realidad hay flexibilidad de si se toma éste, se crea otro o incluso se adopta uno nuevo.

2. **Obstáculos para el tratamiento del problema:** este abordaje implica el análisis en cuanto estructura de discurso acerca de lo que se habla de evaluación docente, estableciendo como las estructuras semióticas y lingüísticas se transfiguran en prácticas sociales.
3. **Posibles formas de superar los obstáculos:** luego de identificar los implicados y de analizar los que se benefician con estas voces en los discursos sobre evaluación docente, se plantean alternativas de intervención y participación que lleven a la transformación de la evaluación para la población señalada (docentes) que deben beneficiarse de manera constructiva. Es decir sin que este afecte a los otros implicados.
4. **Reflexión del análisis:** en este se busca llegar a una construcción crítica donde a partir de lo encontrado en el discurso de la evaluación docente, se pueda crear una nueva estrategia de conductas evaluadoras que implemente los rasgos que no beneficiaron; los conceptos rescatables; las reflexiones de docentes frente a estos procesos y la visión de historiadores y pedagogos que contribuyan al tema. Desde este punto de vista se realiza un análisis del discurso lingüístico, haciendo énfasis en aspectos sintácticos, semánticos y pragmáticos. A su vez se identificaran recursos verbales y no verbales.
5. **Análisis crítico del discurso (resultados).** Este proceso implica la identificación de un problema en el aspecto educativo y su relación en el campo social. Los discursos como prácticas sociales tienen relación con problemáticas sociales, que de alguna manera reflejan dichos discursos y que pueden ser mantenidos o transformados.

Por otra parte, respecto a esta investigación y con base a la propuesta metodológica del ACD, se reconoce resaltar que su proceso implicó un ejercicio de acercamiento a la realidad por cuanto se estructuró de acuerdo a la parte inicial donde a través de cuadros de autores tanto de *evaluación docente*, como de ACD se pudo visualizar las relaciones, rupturas discusiones en cuanto el enfoque de estudio.

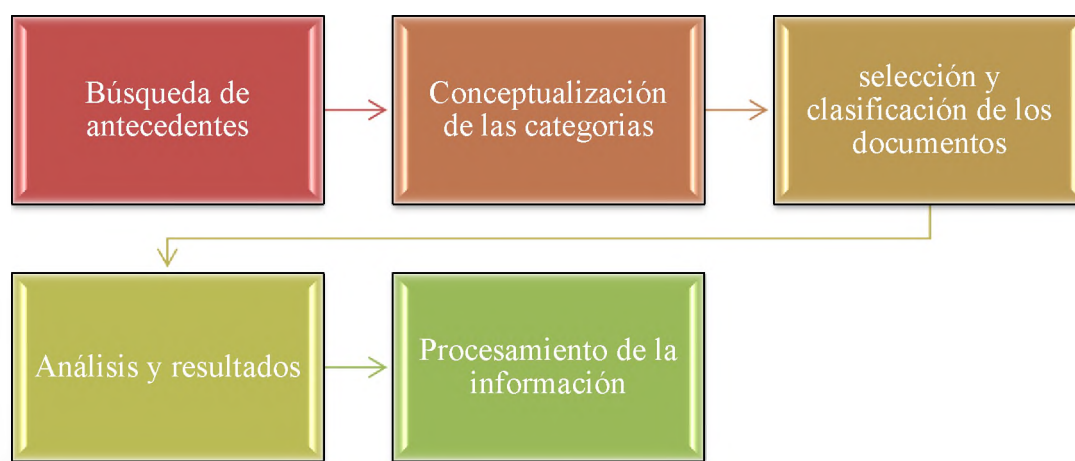


Figura 2: Proceso desarrollado para el análisis de los discursos. Elaboración propia.

Para la selección documental y procesamiento de la información se realizaron los siguientes procedimientos:

Identificación, caracterización y clasificación de los documentos. La base analítica del presente estudio corresponde a documentos de política pública y teóricos que aportan sobre la evaluación y la evaluación docente que expresan los discursos en torno a la evaluación docente en Colombia, su selección y organización respondió a varios criterios establecidos como categorías. La categoría hace referencia a un campo con determinadas características y límites. A continuación se seleccionados: enuncian las categorías

- Categoría carácter de la evaluación: rasgos o características específicas que tiene la evaluación desde diferentes referentes teóricos
- Categoría función de la evaluación: El tipo de información que brinda la evaluación en el momento de ser aplicada
- Categoría finalidad de la evaluación: cuales son los propósitos de realizar la evaluación

Para el proceso de ACD en evaluación docente se realizaron las siguientes fases:

Fase 1: Identificación de elementos para la organización de categorías.

En primer lugar, a partir de las categorías centrales, evaluación docente, se identificaron a partir de los enunciados un conjunto de elementos comunes y específicos que permitieron organizar la información y realizar su posterior análisis, de acuerdo con la intención investigativa.

Tabla 2: Elementos para la organización de las categorías

Categorías de análisis	Elementos comunes	Elementos específicos
Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> • Carácter • Función • Finalidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Carácter • Función • Finalidad
Evaluación docente		<ul style="list-style-type: none"> • Funciones • Efectos

Identificación, caracterización y clasificación de los documentos. Adoptando la primera fase, se expresa la necesidad de articular una reflexión entre lo dicho de evaluación y el estudio de los diferentes documentos.

Fase 2: Después de conceptualizar todo lo que se habla de evaluación y evaluación docente en torno al lenguaje y sus usos, se revisan los aportes que se le han hecho a los diferentes documentos públicos en cuanto al pragmatismo y empirismo.

- La investigación aborda los momentos para el ACD en relación con la evaluación docente, cada una de ellos desarrolla su propia estructura; es así como se mezclan de

acuerdo a las necesidades de la investigación, desde las estimaciones, pasando por referencias de autores que aportan a la investigación información relevante de evaluación y finalmente, una reflexión del cual podría ser un nuevo sistema de evaluación

- Dentro de la investigación cualitativa se destaca la tendencia de los enfoques críticos con un predominio del análisis crítico de los discursos desde diferentes ópticas como el Análisis Crítico del Discurso de Fairclough y Wodak.

Para el análisis se desarrolló una primera tabla analítica en la que se identifican temas, que luego son relacionados temporalmente: Un ejemplo de ello.

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
<p>Decreto 1278 de Junio 19 de 2002</p>	<p>Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.</p>	<p>http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo_pdf.pdf</p>	<p>CAPÍTULO IV Evaluación. ARTÍCULO 26. Evaluación. El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente.</p> <p>Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.</p> <p>La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.</p> <p>Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes</p>	<p>Problemática Evaluación como referente del ejercicio docente</p> <p>Problemática Evaluación como elemento de obligatoriedad de la práctica docente</p> <p>Problemática Sentido de la evaluación: Verificar: Idoneidad docente; calidad y eficiencia</p> <p>Implicaciones de la evaluación: permanencia, ascenso, reubicación salarial</p> <p>Responsables de la evaluación: superiores, jefes inmediatos. Por lo que la evaluación es un ejercicio mediado por la autoridad (Observaciones del investigador)</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>y directivos que deban ser evaluados.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de evaluación de los docentes y directivos docentes, para cada grado y nivel salarial, teniendo en cuenta los criterios y parámetros establecidos en el presente decreto.</p>	

Tabla 3: Análisis de los enunciados. Elaboración propia

Con base en esta tabla, que permitió articular los distintos enunciados de la política se presenta el análisis y se da cuenta de los resultados a saber

ANÁLISIS Y RESULTADOS

Con base en la propuesta metodológica, los resultados dan cuenta de cuatro momentos:

El problema asociado a la evaluación docente: El Contexto de Enunciación

En el contexto Colombiano, la Educación ha sido objeto de debate, tensiones y controversias en relación con la calidad que se ofrece y las oportunidades generadas a los estudiantes para su propio desarrollo; diversos han sido los ejes y los criterios que orientan dicha calidad y en particular los modos como éstos se justifican desde una perspectiva clara, crítica y realmente alternativa.

La Constitución de 1991, en sus artículos 44, 45, 67 y 68 establecen la Educación como Derecho y define la importancia de ofrecer una educación de calidad, que les permita a los niños, las niñas y los jóvenes potenciar sus capacidades e identificar nuevas rutas que aporten a su

desarrollo. En este sentido, la educación como derecho imprime al sistema educativo nacional la necesidad de preguntarse por cómo garantiza ese derecho desde los principios de equidad, eficiencia y calidad.

En tal contexto, el país asume una discusión sobre calidad asociada a varios ámbitos. El primero de ellos, en torno a los procesos de aprendizaje de los estudiantes y el alcance de las metas de formación definidas por el sistema y las instituciones educativas, para lo cual define una propuesta de seguimiento a estos procesos a través de las pruebas censales o pruebas saber, que desde el año 1999 han permitido “medir” los niveles de aprendizaje en que se encuentran los estudiantes en todos los niveles del Sistema.

El segundo, centrado en la gestión de las instituciones educativas, específicamente en los modos como ellas producen diferentes dinámicas e interacciones desde lo académico, lo administrativo, las relaciones con la comunidad, la convivencia escolar, a partir de los cuales se definen y concretan las propuestas educativas, pedagógicas, didácticas, evaluativas, entre otras, además, se garantiza que los estudiantes conquisten tanto las metas de formación como de aprendizaje.

El tercero, ubica al docente en el centro del debate y cuestiona la calidad de la formación tanto disciplinar como pedagógica, responsabilizándolo de los resultados bajos que han obtenido los estudiantes colombianos desde cuando se instauró en el país la evaluación como indicador de calidad.

Es en este último contexto, donde se empieza a reflexionar acerca de la necesidad de construir una estrategia que permita evaluar el trabajo de los docentes, identificar sus alcances y limitaciones, establecer acciones de mejoramiento que contribuyan a que dichas prácticas se fortalezcan en procura y beneficio de los estudiantes.

Desde la primera propuesta de evaluación de docentes, se han venido produciendo varios niveles de discusión, que no sólo ponen en crisis los ámbitos de evaluación, sus criterios y pertinencia frente a las prácticas docentes; sino también cuestionan el papel de los sujetos en este proceso, en particular el que juegan los evaluadores cuando desarrollan prácticas evaluativas, la rigurosidad con que evalúan y el nivel de objetividad que deben tener para no sesgar las valoraciones sobre los docentes. Así mismo, aspectos como el uso de los resultados y la retroalimentación que reciben los docentes de sus evaluadores es criticado en términos de ausencia de los mismos o poca efectividad en la comunicación que se establece a partir de ellos.

En cualquier caso, es claro que la evaluación docente en el país, ha tenido rasgos distintos, los cuales se ubican no sólo en el desempeño docente, sino también en la identificación de beneficios que se pueden producir en los evaluados, y en elementos sancionatorios que el Sistema ha definido para quienes no obtengan los resultados propuestos.

Al analizar las problemáticas ligadas a la evaluación docente encontramos tres elementos centrales:

Es claro que la evaluación docente en el país, ha tenido rasgos distintos, los cuales se ubican no sólo en el desempeño docente, sino también en la identificación de beneficios que se pueden producir en los evaluados, y en elementos sancionatorios que el Sistema ha definido para quienes no obtengan los resultados propuestos.

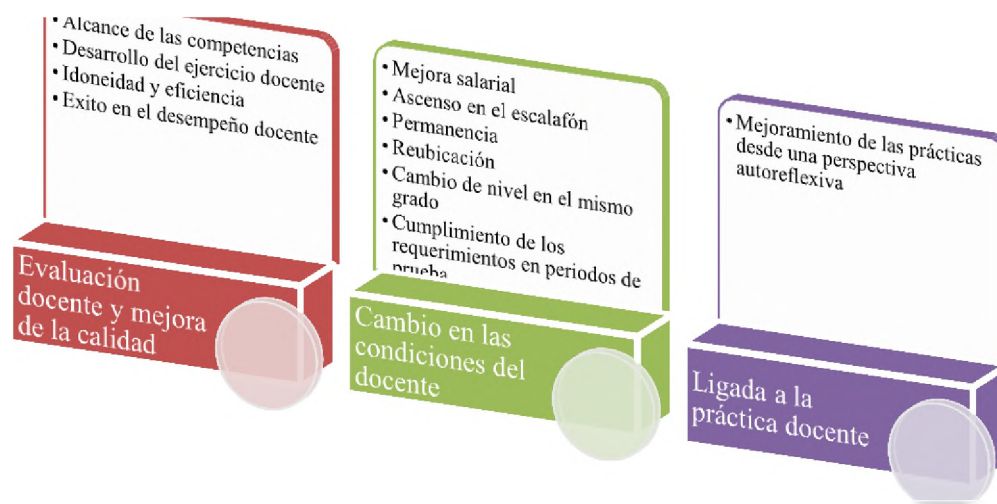


Figura 3: Problemas que dieron origen a la Evaluación Docente. Elaboración propia

Uno, está determinado por el trabajo de los docentes desde la función que deben desarrollar. En este sentido, se reconoce que la evaluación debe permitir valorar las competencias del docente en términos disciplinares, didácticos y contextuales; define también lo importante de reconocer los modos cómo se desarrolla su ejercicio; la idoneidad de sus acciones, la eficiencia de sus prácticas y el éxito del desempeño docente.

Dos, relaciona la evaluación docente a sus condiciones laborales, en lo que refiere a mejoras salariales en términos de ascenso en el escalafón, reubicación dentro del mismo, valoración del cumplimiento de funciones, y por último, establece que dicha evaluación podría incidir en la permanencia o no del docente dentro del sistema educativo.

Tres, ubica la evaluación en un plano pedagógico, específicamente en cuanto a la necesidad de pensarla como un instrumento que contribuye a la práctica docente: sus desarrollos, alcances, fortalezas y necesidades de mejoramiento.

Lo claro de este proceso, es que la evaluación docente, se instaura en el país, como un dispositivo que ha generado percepciones más centradas en sus limitaciones que en sus bondades y aportes a la transformación de las propias prácticas. El debate en términos de lo que la política

ha definido como propósito, es si en verdad su intención está focalizada en aportar al ejercicio docente o en un discurso oculto que en últimas propicia un estancamiento en las condiciones laborales y de crecimiento de éste.

En este sentido, el análisis crítico del discurso que se pretende desarrollar, da cuenta precisamente de las dinámicas, propósitos, tensiones, y proyecciones que debe tener la evaluación docente, en un país, donde la educación se ubica como eje de las transformaciones sociales y contextuales, así como en la construcción de paz.

De lo anterior, se deriva la necesidad de construir una mirada crítica en la que se develen esos discursos, sus intencionalidades y en últimas, las perspectivas de mejora que pueden generarse a partir un ejercicio claro, preciso y basado en criterios como debe ser la evaluación.

Propósitos asociados a la evaluación

Dada las problemáticas que derivaron de los discursos de evaluación docente, surgen los propósitos que se pretenden al valorar a los maestros sobre las políticas que han surgido desde 2002 al 2016 (con un referente previo que es la Ley 715 de 2001); sin embargo, la educación desde los años 90` ha dado giros importantes, sobre todo en los discurso de evaluación, este término que crea tensiones, entre la comunidad educativa, se respalda en el hecho de cuántas necesidades han surgido y que es necesario que el cuerpo docente esté “capacitado” para re-escribir las metodologías, didácticas y pedagogías que rodean el sentido de la educación.

Desde el 2009 en el decreto N° 2715 se reglamentó la evaluación por competencias de docentes y directivos docentes; este tipo de evaluación tiene como propósito valorar el nivel de competencia de los docentes. En el discurso analizado se observa como a través de ella se dan incentivos para los maestros, pues ésta les permite ascender o ser reubicado, después de cumplir

unos criterios. Detrás de este aliciente se analiza que cuando se habla de valorar la competencia docente se está refiriendo al quehacer educativo, pues está claro que ya no basta con el simple “adiestramiento” de la disciplina, el uso de técnicas para llegar a desarrollarla, si no que se hace necesario reevaluar la práctica docente y condicionarla para que dé como resultado una verdadera transformación, como si esto dependiera solo del docente o de esta evaluación.

No se trata de cumplir con exigencias externas, sino que le implica un ejercicio profesional de grandes dimensiones que produzca como consecuencia un maestro motivado, que cumpla de una manera más eficaz y eficiente su labor. Ignorar el desarrollo de estos subprocesos y tener como marco solo una referencia a la evaluación: control-medición, sugiere una mirada fragmentada al maestro, al sistema mismo; por lo que es necesario entender la como un proceso para tomar decisiones y no como una actividad que otorga recompensas o sanciona, que califica y clasifica de acuerdo con el puntaje obtenido en una evaluación.

Es relevante como propósito para la evaluación establecer si un docente o un directivo docente cuenta o no con competencias específicas para asumir un cargo, esto establecido en la Circular N° 24 de 2011. No obstante, en este año, se insta a que los responsables de determinar dichas características son las entidades territoriales, lo que evidencia lo propuesto por Díaz Barriga (2005) en torno a que la evaluación se ubica en una perspectiva económica-neoliberalismo, ya que busca es la identificación de competencias en un contexto determinado, aspectos que se fundamentan en la propuesta del 2015.

Tipos de evaluación de docente

Para poder cumplir con los propósitos de la evaluación docente en Colombia, fue necesario establecer tipos de evaluación, que dieran cuenta de las competencias de los docentes, y de este modo tomar una decisión determinada.

Para analizar los tipos de evaluación, hay una ubicación en la postura de Fairclough cuando indica que el ACD se centra en las relaciones entre el cambio sociocultural y el cambio en el discurso a través del tiempo. Entre el periodo de tiempo 2002- 2016, se han establecido diferentes modos de evaluar; en donde en algunos años coinciden, estas son: de periodo de prueba, ordinaria periódica de desempeño anual, evaluación de/por competencias, evaluación del periodo de prueba vinculados mediante concurso de méritos, ascenso de grado o reubicación salarial, evaluación por competencias de carácter diagnóstica formativa.

Estas evaluaciones han permanecido vigentes a través del tiempo, sin embargo las finalidades de algunas han cambiado.

Para tal efecto se proponen las siguientes unidades de análisis:

Tabla 4: Unidades de análisis para la mirada crítica. Elaboración propia.

UNIDAD DE ANÁLISIS	AÑO Y POLÍTICA	CARACTERÍSTICAS
Principios asociados a la evaluación	2008 / Directiva Ministerial N°8 (evaluación de desempeño)	Ayuda al desarrollo profesional y personal de los docentes colombianos
	2015 / Resolución 16604	Principios, confiable, imparciales y válidos
Propósitos asociados a la evaluación	2009 / Decreto N° 2715	Valorar el nivel de desarrollo de competencias en el ejercicio docente
	2011 / Circular N° 24	Permite a las entidades territoriales establecer si los docentes y directivos docentes cuentan con las competencias para el cargo
	2015 / Resolución 16604	Lograr el ascenso en el escalafón o el cambio en el mismo nivel. Proceso de valoración de la práctica educativa
Tipos de evaluación	2008 / Directiva Ministerial N°8 (evaluación de desempeño)	De periodo de prueba Ordinaria periódica de desempeño anual Evaluación de competencias
	2009 / Decreto N° 2715	Evaluación por competencias

UNIDAD DE ANÁLISIS	AÑO Y POLÍTICA	CARACTERÍSTICAS
	2010 / Directiva Ministerial N° 26	Evaluación anual de desempeño de docentes y directivos docentes
	2011 / Circular N° 24	Evaluación del periodo de prueba vinculados mediante concurso de méritos
	2012 / Decreto 0240	Evaluación de competencias
	2012 / Circular N° 22	Evaluación por desempeño
	2013 / Resolución 10825	Evaluación de competencias
	2015 / Decreto 1757	Ascenso de grado o reubicación salarial
	2015 / Resolución 16604	Evaluación de competencias Diagnóstica formativa
	2016 / Resolución 09486	Evaluación por competencias de carácter diagnóstica formativa
Sujetos de evaluación	2008 / Directiva Ministerial N°8 (evaluación de desempeño)	Gobierno nacional: Reglamenta la evaluación de desempeño Comisión Nacional: Aprueba protocolo de evaluación Secretaría de educación: Divulga e implementa
	2009 / Decreto N° 2715	“Nominador: ordena inscripción y dispone registro MEN: Establece criterios para diseño, construcción y aplicación de evaluación de competencias. Define cronograma Entidad territorial certificada: Identificar y convocar potenciales candidatos, verificar requisitos docentes y directivos docentes que obtuvieron más del 80% de la evaluación por competencias, presupuestar los recursos de la reubicación, divulgar convocatoria, expedir actos administrativos, registrar novedades, conocer las reclamaciones del proceso Docente o directivo docente: pago del NIP, presentación oportuna y acreditación de requisitos”.
	2011 / Circular N° 24	Entidad territorial: realiza la evaluación Áreas de talento humanos: capacitarán a funcionarios designados
	2012 / Decreto 0240	Rectores y directores rurales: de la evaluación de coordinadores y docentes Superior jerárquico: de la evaluación de rectores directores rurales
	2015 / Decreto 1757 (de diagnóstica formativa)	Gobierno nacional: la reglamente con base a negociación sindical; definir mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica MEN: liderar y establecer diseñar; asistencia técnica y administrativa; gestionar participación docente; cronograma; cumplimiento de las etapas; definir mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica FECODE: pliego de peticiones; definir mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica

UNIDAD DE ANÁLISIS	AÑO Y POLÍTICA	CARACTERÍSTICAS
		<p>3 universidades que tengan facultad de educación reconocida e idónea; definir mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica</p> <p>Entidades territoriales certificadas en educación: identificar candidatos con requisitos; convocar a la educación diagnóstica (metodología y condiciones de la evaluación y periodos de aplicación; costos; información sobre criterios; modalidad de consulta de resultados; información sobre reclamaciones; medios de divulgación); divulgar y orientar convocatoria; verificar el cumplimiento de los requisitos; expedir actos administrativos de reubicación salarial o ascenso de grado; adelantar gestiones; cumplir etapas; definir mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica</p> <p>Educadores: Pago del NIP; inscripción de la evaluación; presentación oportuna y acreditación del requisito; definir mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica</p>
	2015 / Resolución 16604	<p>ICFES: Revisión de autoevaluación y encuestas</p> <p>MEN: Consentimiento para la filmación de los estudiantes en video</p> <p>Directivos sindicales: evalúan a directivos sindicales</p> <p>Entidad territorial: publican resultados dentro de 10 días, EDCF.</p>
	2016 / Resolución 09486	<p>MEN: definir en acto administrativo procesos de evaluación de carácter diagnóstica formativa</p> <p>FECODE: definir en acto administrativo procesos de evaluación de carácter diagnóstica formativa</p> <p>Universidades de facultad de educación de reconcomía idoneidad: definir en acto administrativo procesos de evaluación de carácter diagnóstica formativa</p>
Uso de la evaluación	2008 / Directiva Ministerial N°8 (evaluación de desempeño)	<p>Verificar el desempeño en condiciones de idoneidad, calidad y eficiencia en el ingreso por concurso, para justificar permanencia, ascenso y reubicaciones.</p> <p>Identificación de fortalezas, oportunidad de mejoramiento en el ejercicio docente y de dirección</p>
	2012 / Resolución 17227	<p>Ascenso de grado en el escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p>
	2013 / Resolución 10825	<p>Ascenso de grado en el escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p>
	2014 / Resolución 1184	<p>Ascenso de grado en el escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p>
	2015 / Resolución 16604	<p>Los resultados de los que no superen la evaluación diagnóstica formativa, serán utilizados para orientación de los cursos</p>
	2016 / Resolución 09486	<p>Ascenso de grado en el escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p>

UNIDAD DE ANÁLISIS	AÑO Y POLÍTICA	CARACTERÍSTICAS
Ventajas de la evaluación	2008 / Directiva Ministerial N°8 (evaluación de desempeño)	Implementación de procesos Mantiene comunicación constante para inquietudes
	2009 / Decreto N° 2715	No incide el resultado con la estabilidad laboral La reubicación salarial corresponde al nivel inmediatamente siguiente del grado de escalafón
	2010 / Directiva Ministerial N° 26	El consejo de estado anulo expresiones como: “primera y segunda valoración”, “el evaluador solo emitirá una calificación al finalizar el año”
	2012 / Decreto 0240	En el sitio web se publicarán resultados con puntaje superior al 80%
	2015 / Decreto 1757	Docentes, directivos docentes que aprueben evaluación por competencias, ascenderán de grado o reubicación salarial. La participación en la evaluación no afectara la estabilidad laboral Será divulgada en sitio web Se puede presentar reclamación después de 5 días hábiles Surgirán efectos fiscales a partir de la fecha de la publicación Los docentes que no superaron la evaluación, deben adelantar un cursos en una universidad reconocida, si lo pasa habrá reubicación y se producirá ascenso salarial, y gozará de los efectos fiscales a partir de la presentación de certificados El MEN y las entidades territoriales, informarán los cursos de formación cofinanciados por el gobierno, entidades territoriales y docentes
	2015 / Resolución 16604	Alternativas de grabación: camarógrafos profesionales (costos asumidos por MEN), auto grabación (sino sube remitir en dvd o usb) Si el video no está en condiciones el MEN informará y dispondrá camarógrafos y fecha de entrega El resultado será presentado en forma cualitativa de la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula. Los que obtengan más del 80% en la evaluación CDF, serán reubicados en un nivel salarial superior o ascendidos en un escalafón
2016 / Resolución 09486	Oportunidad de volver a subir el video a causa de diferentes dificultades Los docentes tienen derecho a reclamaciones durante 5 días hábiles El MEN ofrece dos alternativas para grabación del video	
Problemática	2009 / Decreto N° 2715	Los docentes o directivos docentes que laboren en establecimientos educativos con calendario B que apliquen a la reubicación salarial deberán acreditar la evaluación anual de desempeño

UNIDAD DE ANÁLISIS	AÑO Y POLÍTICA	CARACTERÍSTICAS
	2010 / Directiva Ministerial N° 26	En el protocolo no hay parámetros establecidos sino es el que se plantea para el año vigente
	2012 / Circular N° 22	EL docente no aporta a la evaluación de desempeño, esta reposa en su hoja de vida
	2015 / Decreto 1757	Los que se presentaron a evaluación por competencias año 2010-2014, se rigen por el decreto ley 1278 de 2002, en cuanto ascenso y reubicación salarial
	2015 / Resolución 16604	Los directivos sindicales tendrán elección para la filmación; la encuesta es realizada para los docentes que aparezcan en el video No hay criterio en cuanto a puntaje de video
	2016 / Resolución 09486	El MEN publica la decisión de la reclamación y frente la misma no procede ningún recurso Dificultad para subir los videos a causa de la falta de conectividad en las zonas rurales y apartadas del país, esto entorpece el proceso de evaluación
Criterios de la evaluación	2009 / Decreto N° 2715	Reubicación o ascenso: Inscrito en escalafón, tres años de servicio, calificación de desempeño anual 60% mínimo, en caso de ascenso acreditar título. Inscripción en escalafón docente: normalista superior, tecnólogo en educación, profesional licenciado en educación, profesional con título diferente al licenciado. Tiene que estar vinculado a concurso Cumplir periodo de prueba Acreditar título en educaciones superiores Reubicación salarial: Las dos últimas dos valoraciones de desempeño deben ser satisfactorias Si es suspendido no puede participar en la evaluación de competencias. El docente o directivo docente que esté realizando postgrado podrá realizar la evaluación de competencias para reubicación salarial Criterios para certificar la convocatoria: condiciones de inscripción, adquisición del NIP, información sobre las pruebas, modalidades de consulta de resultado, dependencias para resolver reclamaciones, número y monto del certificado de disponibilidad presupuestal.
	2011 / Circular N° 24	Los docentes que lleven más de 4 meses desde su nombramiento tienen derecho a ser evaluados
	2015 / Decreto 1757	La evaluación artículo 35 de la ley 1278 de 2002, aplicada a docentes, directivos, orientadores inscritos en el escalafón
	2015 / Resolución 16604	Evaluación del video sobre 100 puntos Evaluación del video sobre los que se presenten, el que tenga mayor puntaje se aproxima a 100 puntos y lo demás serán ajustadas a cada cohorte
	2016 / Resolución 09486	Los que saquen más de 80 % será candidato a ser reubicado a nivel salarial superior o ascender en escalafón Los resultados se expresarán en escala de 1 a 100 puntos

UNIDAD DE ANÁLISIS	AÑO Y POLÍTICA	CARACTERÍSTICAS
Etapas de la evaluación	2009 / Decreto N° 2715	Convocatoria y divulgación Inscripción Aplicación de las pruebas Divulgación de resultados
	2015 / Decreto 1757	Convocatoria y divulgación Inscripción Acreditación de cumplimiento de requisitos Realización del proceso de evaluación Divulgación de resultados Expedición de actos administrativos de ascenso o reubicación Inscripción y desarrollo de los cursos de formación Reporte de resultados de los cursos de formación Expedición de los actos administrativos de ascenso y reubicación
Parámetros de la evaluación	2009 / Decreto N° 2715	Señalar el grado o nivel que aspira para ser reubicado o ascendido Adquirir costos del NIP Los resultados serán expresados de 1 a 100 Acreditar las evaluaciones de desempeño Si obtiene un puntaje mayor de 80%, pero no cumple con los requisitos, no es ascendido o reubicado La entidad territorial no exige evaluación de desempeño ni tiempo de servicio. El profesional no licenciado en educación que halla cumplido con el requisito de acreditación pedagógica del año académico 2007-2008, podrá hacerlo hasta final de 2009
	2010 / Directiva Ministerial N° 26	El evaluado debe llevar ejerciendo mínimo 3 meses continuos o discontinuos. La calificación final resultara de la valoración objetiva de la gestión del evaluado La evaluación se consignará en un protocolo donde se escriben compromisos y contribuciones acordadas para el año vigente
	2011 / Circular N° 24	El proceso debe asumirse responsable y rigurosamente
	2012 / Decreto 0240	Los docentes que no tengan acreditado du título tienen 15 días para hacerlo en la secretaria de educación respectiva Si obtiene un puntaje mayor de 80%, pero no cumple con los requisitos, no es ascendido o reubicado
	2012 / Circular N° 22	La secretaria de educación suministrar los resultados de evaluación docente
	2015 / Decreto 1757	Estar nombrado en propiedad e inscrito en nivel A Haber participado en evaluación por competencias, entre 2010-2014 y no haber logrado ascenso, en caso de ascenso acreditación título académico exigidos para los grados 2 y 3

UNIDAD DE ANÁLISIS	AÑO Y POLÍTICA	CARACTERÍSTICAS
	2015 / Resolución 16604	<p>Estar en propiedad del cargo como educador</p> <p>Autograbado (filmación buena, uso de trípode, grabar autores de la actividad con permiso } firmado de los padres de familia, iluminación garantizada y uso de micrófono)</p> <p>Camarógrafos MEN (condiciones específicas del ICFES y sesiones definidas-documento guía)</p> <p>Docentes (enfocarse en la práctica, pedagógica didáctica y de aula)</p> <p>Rectores y directores rurales (Enfoque en gestión académica-reunión con docentes, padres o estudiantes)</p> <p>Coordinadores (trabajo educativo pedagógico, de acuerdo a funciones-reunión con docentes o estudiantes)</p> <p>Tutores del programa Todos a Aprender (reunión de formación docente)</p> <p>Docentes orientadores (estrategias específicas de prevención-docentes, estudiantes, proyectos transversales o trabajo con padres)</p> <p>Docente directivo sindical y/o docente de comisión de servicio para desarrollar funciones de apoyo al sindicato (puede elegir en taller de formación política con docentes, taller de formación sindical con docentes, taller de formación pedagógica con docentes)</p> <p>Presentación de los videos (camarógrafo MEN, envió por parte de ellos; Autograbados, pagina que disponga el ICFES)</p> <p>Formulario diligenciado</p> <p>Formatos de planeación de clase</p> <p>Evaluación de los estudiantes en caso de docentes de aula</p> <p>Formatos específicos (directores, docentes, orientadores, tutores, directores sindicales y docentes en comisión de servicio)</p>
	2016 / Resolución 09486	<p>Mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes directivos y docentes oficiales</p> <p>Entidades territoriales certificadas son responsables de publicar los resultados de la evaluación de carácter diagnóstica formativa</p>
Características de la evaluación	2010 / Directiva Ministerial N° 26	Se ratifica la evaluación anual de desempeño laboral de los docente y directivos, reglamentada por el decreto 3782 del 2007
	2012 / Resolución 17227	Mide el desempeño y la actuación exitosa realizada por docentes y directivos oficiales
	2013 / Resolución 10825	Mide el desempeño y la actuación exitosa realizada por docentes y directivos oficiales

UNIDAD DE ANÁLISIS	AÑO Y POLÍTICA	CARACTERÍSTICAS
	2014 / Resolución 1184	Mide el desempeño y la actuación exitosa realizada por docentes y directivos oficiales
	2015 / Decreto 1757	De carácter diagnóstico formativa Valora práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula
Tiempo de la evaluación	2011 / Circular N° 24	La evaluación de periodo de prueba se realiza al finalizar el año electivo, y es la última etapa del concursos docente, siempre y cuando cuente con 4 meses de servicio
Instrumentos	2015 / Resolución 16604	Video Registro de actividad en el aula y labor Autoevaluación: diferentes tipos de pregunta para valorar percepción del educador (docentes de aula, docentes orientadores, rectores directivos rurales, coordinadores, tutores en comisión del programa Todos a Aprender y directivos sindicales Encuesta de estudiantes: (de transición a tercero no realizan) diferentes tipos de pregunta para valorar percepción del estudiante Encuesta docentes: diferentes tipos de pregunta para valorar percepción del docente evaluado (docentes de aula, docentes orientadores, rectores y directivos rurales) Encuesta a padres de familia: valorar la labor docentes, aplicada solo a rectores y directores rurales Encuesta a directivos docentes: valorar la labor docente, tutor en comisión para el programa Todos a Aprender. Encuestas para el representante legal del sindicato: evaluación del cumplimiento del plan de trabajo (se le aplicarán a todos los directores sindicales) Evaluación anual de desempeño: promedio aritmético de las dos ultima evaluaciones (actualizado por sistema humano y MEN verifica y las envía al ICFES)
Efectos de la evaluación	2016 / Resolución 09486	Los docentes que no superen la evaluación diagnostica formativa, solicitarán un informe de carácter cualitativo de la práctica pedagógica didáctica y de aula el cual será utilizado en los cursos que tomen.

Con base en la tabla anterior, el análisis corresponde con la mirada desde la perspectiva de la práctica social particular, segundo momento de la metodología:

Análisis de la práctica social particular

A partir de la mirada que se hizo en torno a los discursos de la política se pretende dar un recorrido en torno a cómo éstos han sido trasladados a lo largo del periodo de análisis, en particular frente a las intenciones, modos de operar y sus desarrollos en prácticas.

Figura 4: La evaluación docente, la propuesta del 2002. Elaboración propia



El origen de la evaluación docente tenía en sus inicios, de acuerdo con la perspectiva de la normatividad, un carácter eminentemente voluntario, formativo tanto para el evaluador como para los docentes, en tanto a partir de ello era posible develar las prácticas docentes, sus efectos e intencionalidades. En este sentido, la política establece un primer punto de anclaje entre los resultados de esa evaluación y las posibilidades de crecimiento y movilidad de los docentes en el sistema de reconocimiento y de ascenso. La propuesta que guardaba un sentido eminentemente formativo, fue incorporando efectos en los docentes de acuerdo con los resultados.

A lo anterior puede añadirse que el centrarse en aspectos no sólo pedagógicos, es decir en las prácticas en enseñanza, sino en los modos en que los docentes se relacionan con el proyecto educativo institucional (misión, visión y principios institucionales) constituye una práctica

centrada en la subjetividad de los evaluadores, quien en su momento no contaban con los recursos y procedimientos claros desde los discursos de la política.

Es claro que esta primera apuesta, establecía puntos no claros para el desarrollo mismo de la práctica evaluativa: Por un lado, carecía de criterios e instrumentos para hacer el ejercicio de la evaluación y dejaba como responsabilidad de los directivos o evaluadores para el diseño de los mismos. Si bien, ese carácter autónomo era esencial en el proceso de evaluación, es claro que precisamente por tener dicha connotación podría generar prácticas diferenciales que priorizan uno u otro aspecto de la evaluación.

Un discurso que liga la evaluación docente a la promoción y capacidad para acceder a mejores condiciones profesionales y salariales, encaja en una propuesta de evaluación que mide, juzga, establece restricciones y deja poco margen de movilidad a los docentes para generar transformaciones en sus prácticas, según los desarrollos y mejoras que conjuntamente se establezcan entre evaluador y evaluado.

Lo paradójico de esto, es que indudablemente el discurso ubica principios como objetividad, pertinencia, transparencia, pero condiciona dichos principios a los resultados de los docentes y por tanto, genera acciones de desigualdad y sometimiento por parte de éstos.

Esta connotación formativa, parece entonces una primera contradicción del discurso, porque el carácter voluntario con que se presentó en sus inicios, está claramente sometido a las posibilidades o no de mejorar la profesión del docente, y eso solo es posible entrando en el proceso.

Un segundo momento en el desarrollo histórico de la evaluación docente en el país, está definida por las nuevas disposiciones normativas definidas para el año 2007. Los procesos anteriores, determinaron una idea de evaluación como proceso de mejora, y este nuevo escenario,

la ubica como un proceso ligado al desempeño basado en criterios más definidos desde el sistema.

Figura 5: La evaluación docente, la propuesta del 2007. Elaboración propia

Sentido y carácter	Ambitos	Tipos/ Principios	Implicaciones/ Problemas para el docente
<ul style="list-style-type: none"> • Verificación del quehacer profesional • Identificación de fortalezas y debilidades • Valoración de competencias funcionales (70%) • Verificación de idoneidad docente frente a las funciones 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias comportamentales: liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, Compromiso social e institucional, Orientación al logro • Competencias Funcionales: Desempeño de responsabilidades, gestión académica, directiva, administrativa y comunitaria: acciones concretas en cada una de ellas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aparición de nuevos actores en la evaluación: rector, director, superior jerárquico, coordinadores, Comisión nacional del Servicio Civil, MEN, Secretarías de Educación • Tiempo: Año aplicado 	<ul style="list-style-type: none"> • Ascenso • Salida del sistema • Mejora salarial

La voluntariedad con que se propone el proceso de evaluación en el periodo anterior, dejó de ser la esencia del mismo, en este nuevo contexto de replanteamiento de la política empieza a otorgar mayor sentido a la calificación y control de la labor docente. En este sentido, la evaluación adquiere un carácter cuantitativo que diferencia entre las “competencias funcionales con las comportamentales”.

Las primeras suponen el desarrollo de las actividades y tareas que le son propias a los docentes, por lo que se establece una relación directa con estándares, indicadores e instrumentos de evaluación. Así, el sistema provee a las instituciones una caja de herramientas para que

quienes tienen la responsabilidad de evaluar las apliquen en función de los campos de gestión que empiezan a emerger: gestión académica, pedagógica, administrativa, comunitaria y directiva, lo que amplía el marco de mirada a la labor docente, la cual pasa de haber estado centrada en la actividad docente: enseñanza, a establecer conexiones de esa actividad con el resto de procesos institucionales.

En cualquier caso, la política amplía el espectro sobre el cual se realiza la evaluación docente, que connotan dificultades en relación a lo que implica establecer las relaciones con la función directiva: gestión y despliegue del Proyecto Educativo Institucional; las maneras como articula la actividad docente con las relaciones con la comunidad y los procesos de convivencia, aspectos que antes no eran definidos como acciones ligadas a su quehacer.

La dificultad trazada en esta nueva propuesta se encuentra adicionalmente en la definición de una serie de elementos asociados a “competencias comportamentales” que enfatizan en esos aspectos relacionales, de liderazgo y comunicación que suponen una relación con los procesos pedagógicos. Separar el nivel personal del desarrollo pedagógico complejiza más los modos en que se instrumentaliza la evaluación y las dificultades de los evaluadores para darle un nivel de objetividad a los posibles indicadores que se desprendieron de esta política.

Sumado a lo anterior la aparición de actores como rector-director, superior jerárquico, coordinadores, Comisión Nacional del Servicio Civil, MEN, Secretarías de Educación exponen otro nivel de dificultad y es su cada uno de ellos tiene criterios compartidos. Es claro que se propone un sistema de seguimiento que exige diversas acciones del docente en el marco de una idea de educación y relación institucional.

Finalmente, el discurso continúa acentuando la relación entre los resultados de evaluación y las decisiones que se tomen sobre el docente en términos de ascenso, mejora salarial o salida

del sistema. Esto se traduce en un discurso contradictorio que otorga un carácter pedagógico y formativo a la evaluación cuando se trata de valorar la práctica docente y generar mejoras en ella, pero a la vez en un discurso restrictivo, sancionatorio y punitivo cuando se trata de verla solamente desde los resultados.

A continuación se encuentra una de las evaluaciones más polémicas, la del 2002, donde se plantean los principios de evaluación dentro características como: objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia y participación. Se encuentra ligada al sujeto, pues evalúa el compromiso, rendimiento, capacitación y reconocimiento de méritos. As u vez está ligada a la educación y su calidad en cuanto que esta evaluación tiene incidencia educativa y comprueba la calidad de actuación en de directivos docentes por eso está sujeta a la carrera docente, volviendo la evaluación una competencia poco sana entre los mismos profesionales además es punitiva, en cuanto que muestra las situaciones pedagógicas incorregibles y desobligante ante las sanciones poco pedagógicas que se plantean. Esta evaluación de desempeño es obligatoria y de sometimiento

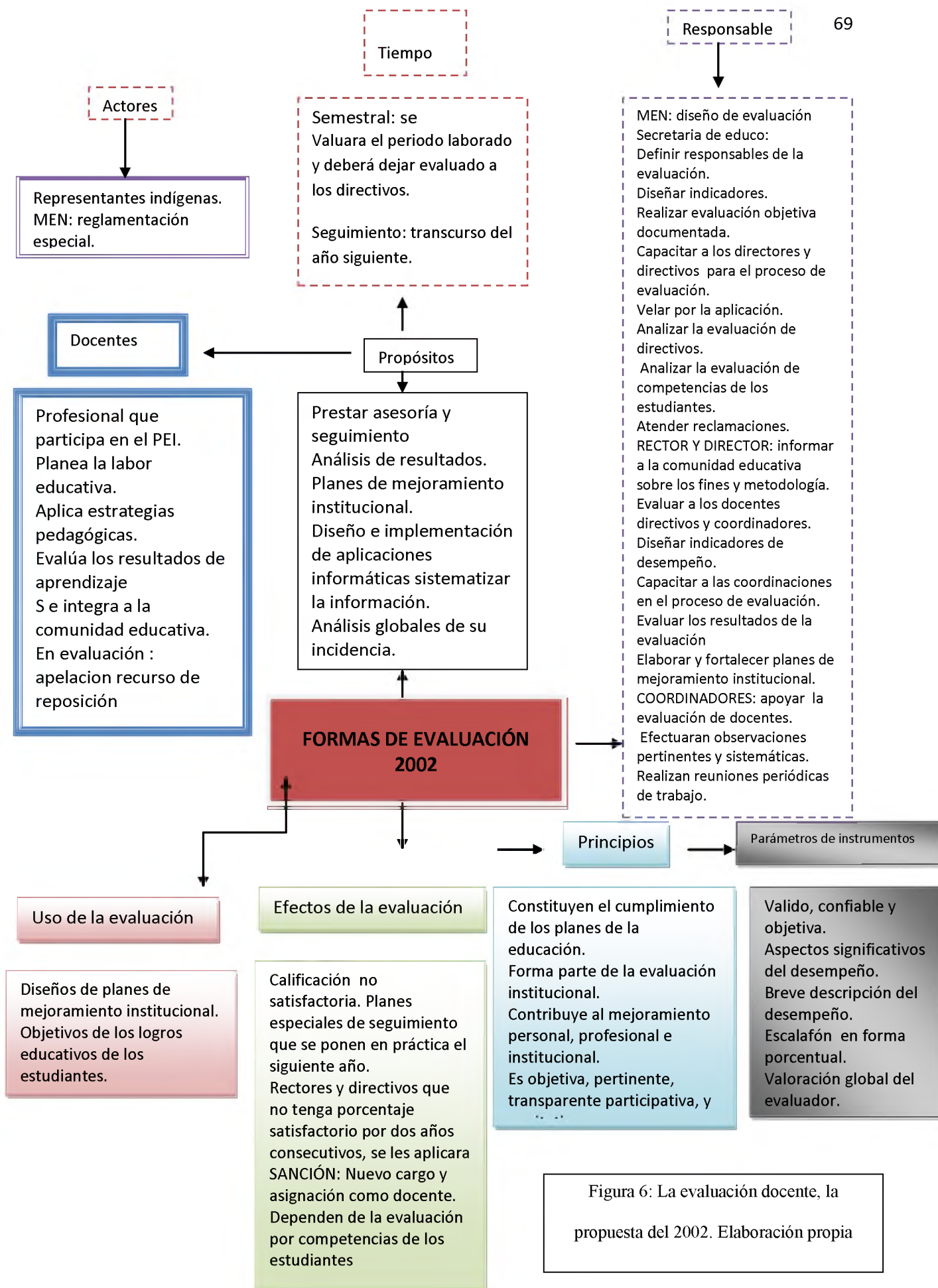


Figura 6: La evaluación docente, la propuesta del 2002. Elaboración propia

En la figura que viene a continuación, se muestra que la intención de esta evaluación es la de verificar el quehacer docente de una manera más integral, sujeto a evaluaciones de competencias comporta mentales y funcionales. En sus principios determina la importancia de la objetividad y confiabilidad. Los actores responsables de esta evaluación deben promover un ambiente de confianza, para que una vez lleguen los resultados hagan parte de la evaluación institucional y puedan aportar de manera significativa a planes de mejoramiento de la institución.

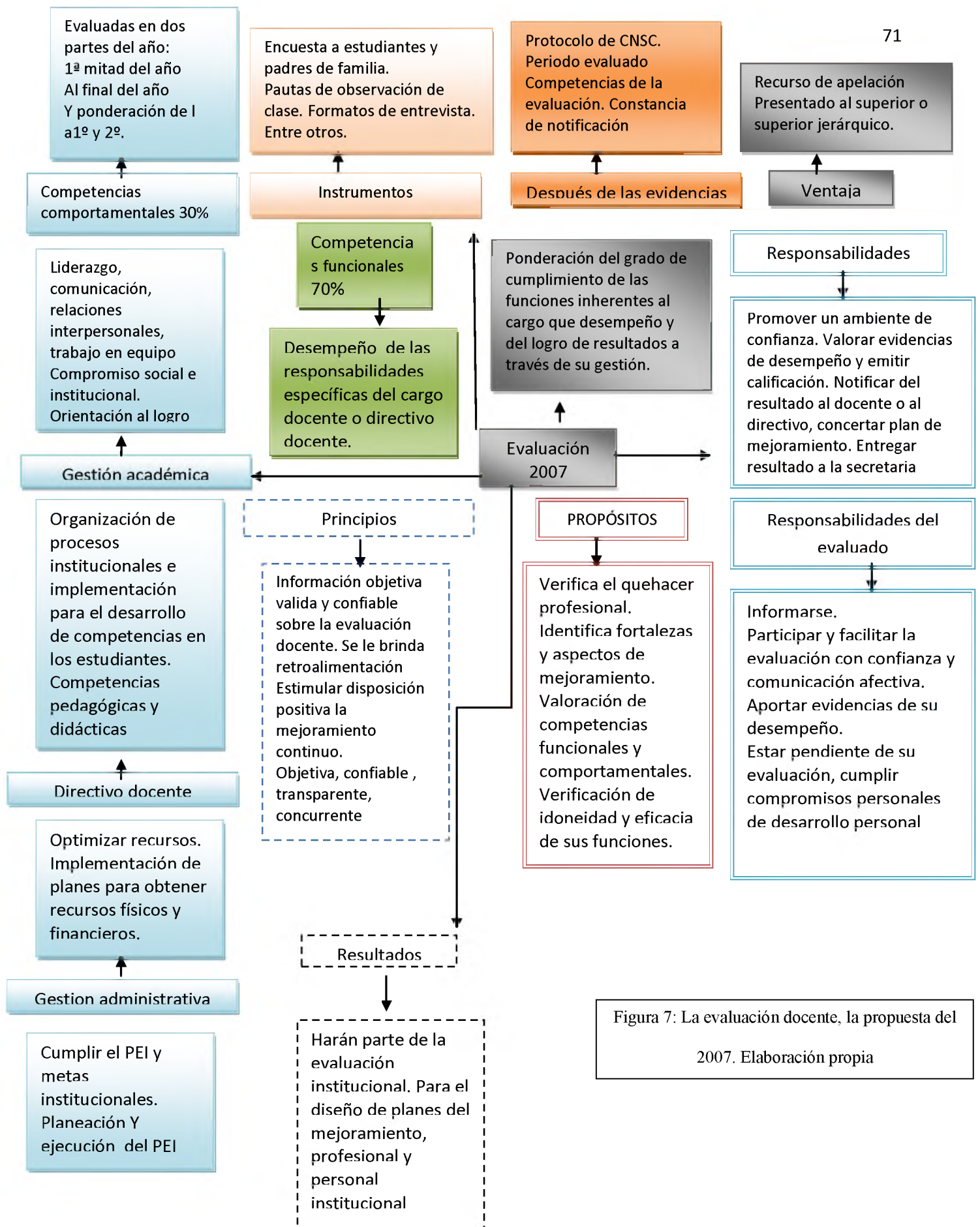
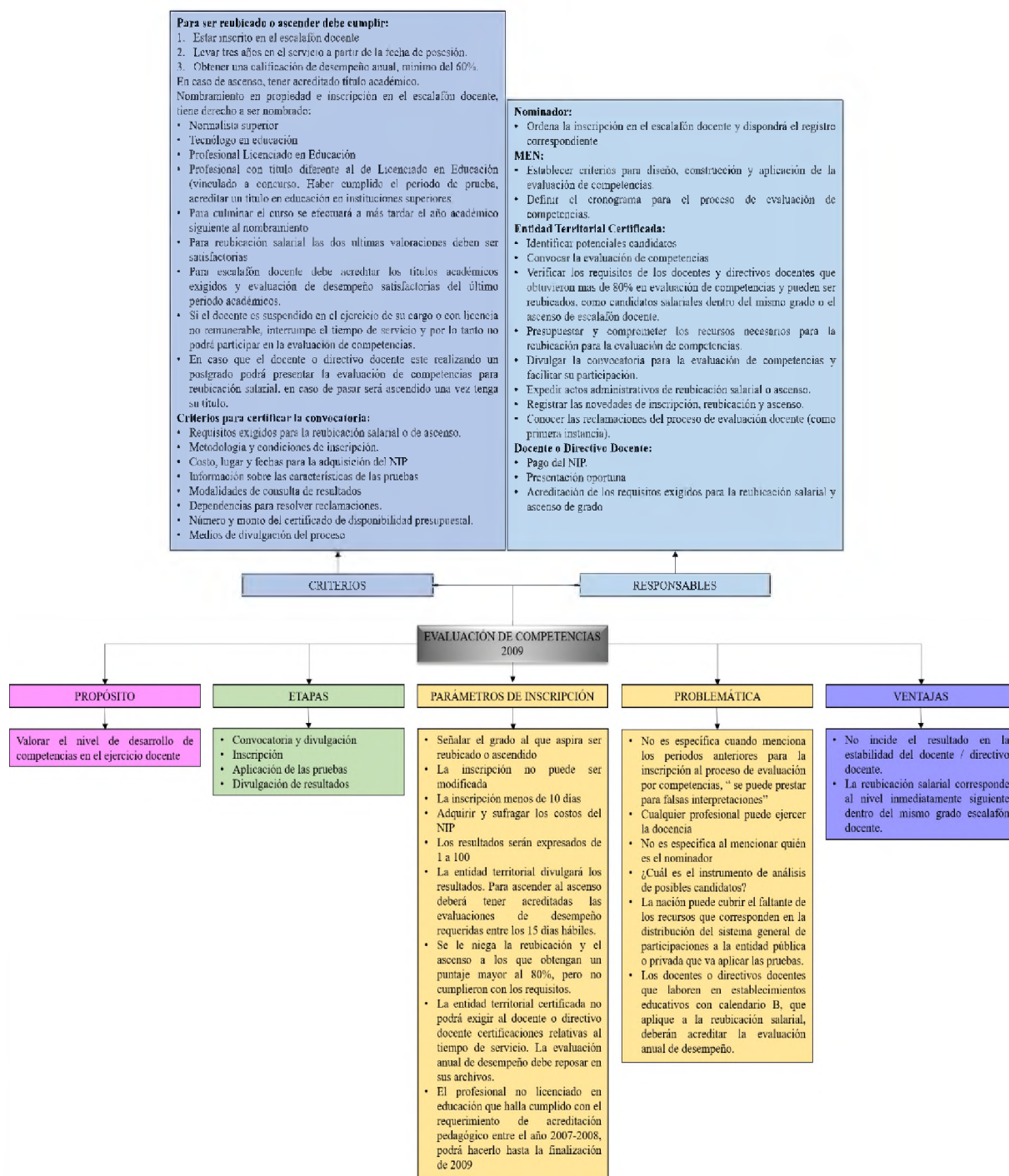


Figura 7: La evaluación docente, la propuesta del 2007. Elaboración propia

Figura 8: La evaluación docente, la propuesta del 2009. Elaboración propia



Como aparece en la figura No. 8. la manera como se configura la política evaluativa incorpora otros elementos para estructurar el modelo de evaluación docente. Para el 2009 la propuesta determina la presencia de actores nuevos con funciones específicas, donde la posibilidad de participación de los docentes encuentra determinada por la aparición de nuevos actores y nuevos procedimientos. El discurso mantiene como propósito la mejora permanente del docente en la perspectiva del cumplimiento de competencias ligadas a su quehacer.

La noción de competencia que atraviesa la propuesta de evaluación se mantiene, pero incorpora un referente aún más complejo en términos de las intencionalidades: asume la necesidad de que el docente se inscriba al proceso, es decir, la formalización implica un ejercicio previo de “matricula” para que pueda participar de esa propuesta que inicialmente era voluntaria, de este modo, si es interés del docente ascender al escalafón o mejorar sus niveles salariales debe “pagar” para participar de la misma. La perspectiva inicial con la que se propuso la evaluación al inicio del milenio ligada a la mejora de las prácticas de enseñanza y el quehacer docente, se convierte en este periodo en un ejercicio que “somete” al docente bajo el presupuesto de mejorar condiciones laborales.

Se adiciona en la nueva propuesta la posibilidad de que profesores no licenciados (disciplinas afines a las áreas de conocimiento que se ofrecen desde las instituciones educativas) participen de la evaluación y puedan obtener los mismos beneficios que aquellos formados como docentes (licenciados). Este elemento incorpora entonces la pregunta en el contexto educativo de la equidad y de la formación pedagógica que deben tener los docentes.

Al formalizarse la evaluación, el discurso propone etapas en las que los docentes deben asumir la responsabilidad de garantizar su participación: inscripción, pago, aplicación de pruebas

y luego esperar los resultados. Con respecto a estos últimos, se concreta un puntaje mínimo de 80 puntos, que son los que posibilita que el docente pueda acceder a un nuevo escalafón o a una nueva mejora salarial. Lo que se descarta de esta nueva propuesta es la salida del sistema.

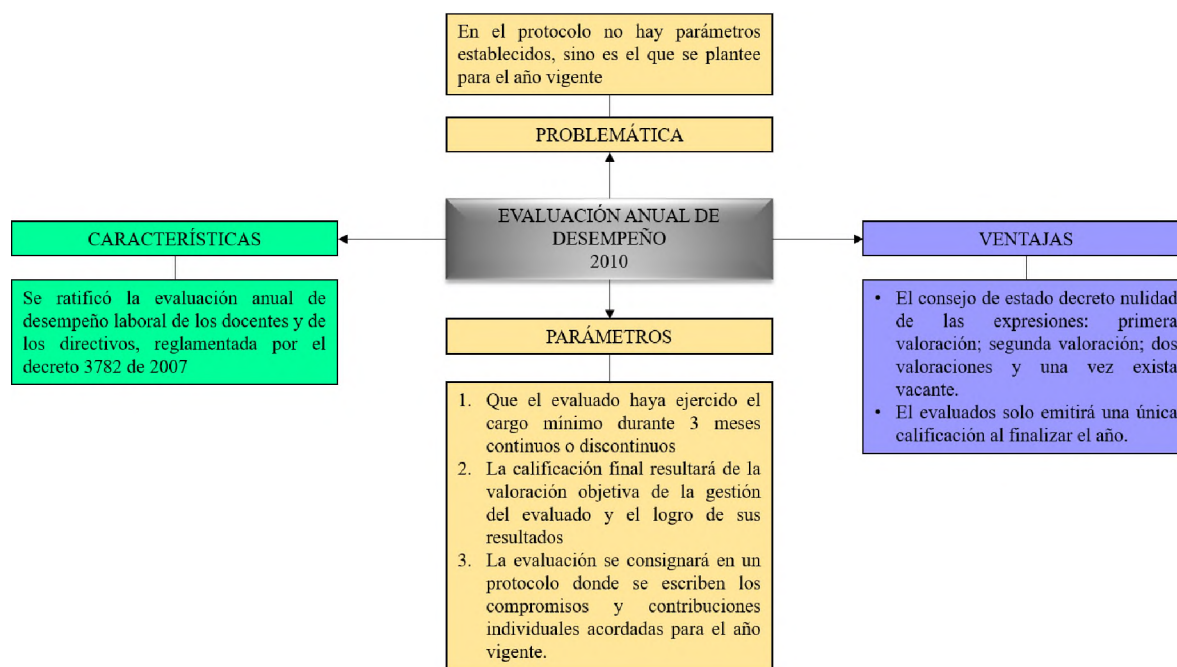
Con lo anterior, cabe destacar que la evaluación permite que el sistema educativo condicione las posibilidades de aumentar la inversión en los salarios docentes a la evaluación y sus resultados, aspecto que determina las restricciones y las propias limitaciones del sistema para garantizar que se den las condiciones de mejora para el docente. Pone adicionalmente en el escenario un nivel de competitividad para acceder a esas posibilidades de ascenso, competencia que se potencia desde la capacidad o no que tenga el Estado para responder a todos aquellos que superen los ochenta (80) puntos.

La evaluación vista desde esa perspectiva, determina desde el discurso la participación de otros actores que antes no estaban en el sistema evaluativo: la presencia de un nominador que es quien da garantía de que el docente se ha inscrito al proceso evaluativo, el Ministerio que regula desde criterios para el diseño y aplicación de la evaluación y define el cronograma para su desarrollo; deja a las entidades territoriales funciones para convocar, verificar, presupuestar, expedir reglamentaciones y procedimientos, etc., es decir se descentraliza el proceso a estas entidades para que además de ello sean las que den respuesta a las reclamaciones de los docentes cuando se emitan los resultados.

Estos nuevos elementos, significan que la evaluación sigue estando en la política como elemento que regula, mide y pone “condiciones” más altas para que el docente pueda mejorar sus condiciones de trabajo. No obstante, la pregunta por la mejora de la pedagogía, por las relaciones

pedagógicas, por la enseñanza y por el favorecimiento del aprendizaje en los estudiantes se pierde en este contexto.

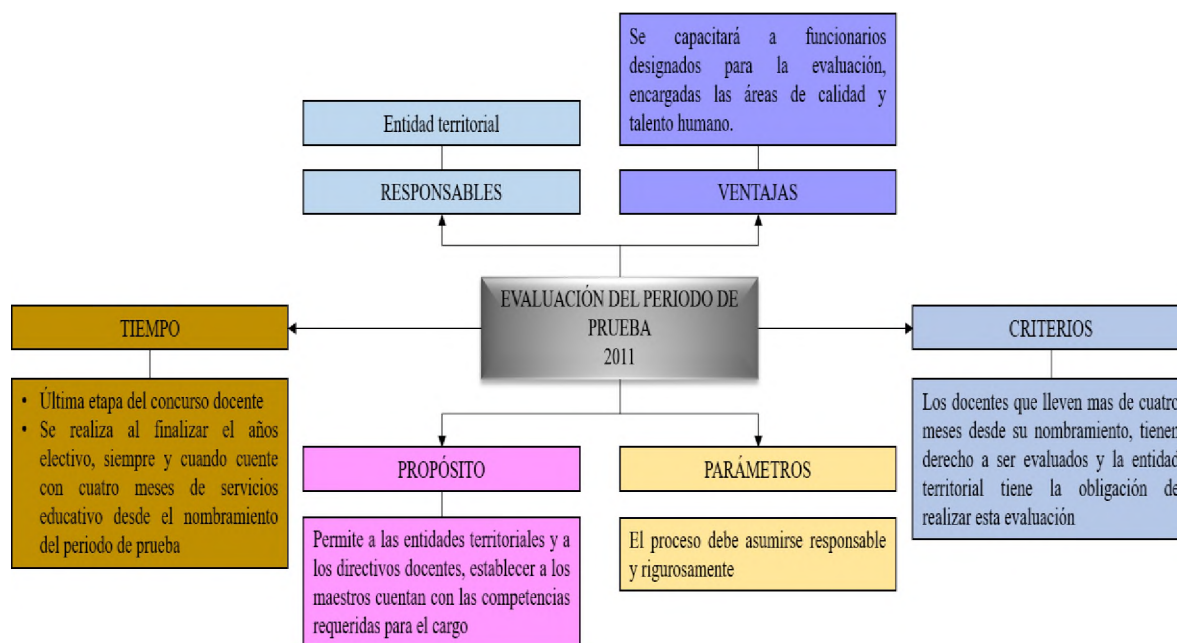
Figura 10: La evaluación docente, la propuesta del 2010. Elaboración propia



Para el periodo 2010, la evaluación del desempeño docente se propone a partir de las demandas y requerimientos de los propios docentes, se solicita una sola evaluación que efectivamente se ratifica desde el Consejo de Estado. Se mantienen los mismos parámetros en términos de competencias y se condiciona al docente a mejorar sus condiciones laborales a los resultados. Es un discurso que mantiene el control y la definición de criterios para los docentes. Lo nuevo de esta propuesta es la definición de protocolos que permitan definir las rutas de mejoramiento del docente para mejorar sus actuaciones en el año subsiguiente a la aplicación de la evaluación. En este nuevo discurso lo que no es claro es la manera cómo se hace el

seguimiento a dichos compromisos de mejora, quién lo hace y cuál es el efecto que esto produce en las prácticas docentes.

Figura 11: La evaluación docente, la propuesta del 2011. Elaboración propia

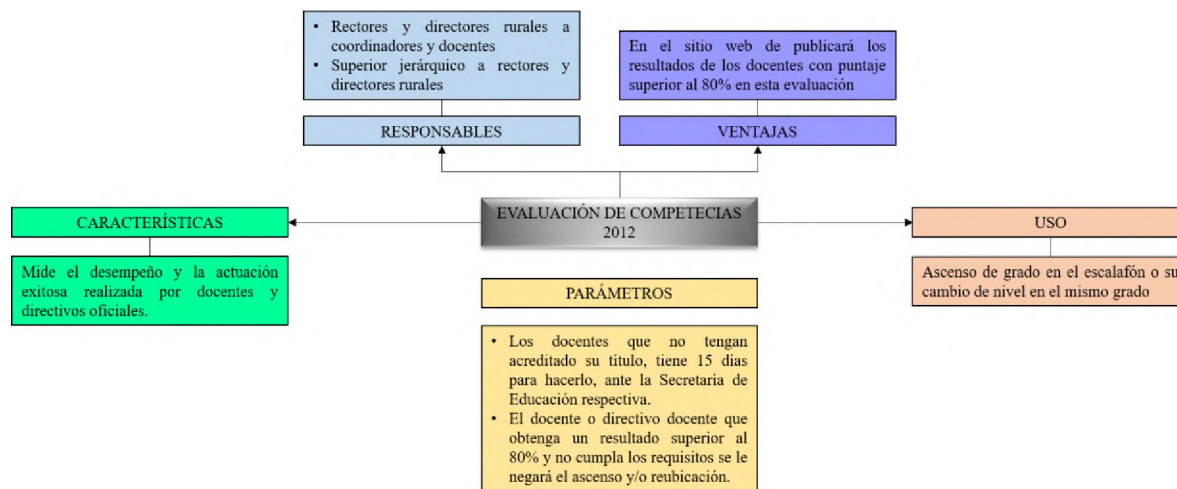


Para el periodo 2011, la connotación de la evaluación como estrategia de “concurso docente”, adquiere un matiz diferente; bajo la idea concurso, logro se la caracteriza incluyendo un propósito adicional: la evaluación como mérito donde los que puedan dar cuenta de algunas competencias serán los que puedan ingresar al sistema (para el caso de los de periodo de prueba), ascender en el mismo o recibir algún tipo de reconocimiento.

Adicionalmente, es claro que seguramente el contexto de la política analizó las posibles dificultades derivadas de las prácticas de evaluación docente, y consideró en su discurso la necesidad de generar procesos de formación para quienes asuman el rol de evaluadores, particularmente para tener los criterios claros en relación con los modos en que se desarrolla la evaluación en cada uno de los contextos educativos. Lo que no es claro en este discurso es si la

definición de “competencias para el cargo” constituye un referente específico, claro, compartido tanto por los docentes como por los evaluadores. Su comprensión es fundamental para entender la naturaleza del discurso.

Figura 12: La evaluación docente, la propuesta del 2012. Elaboración propia



El 2012, se adiciona a los planteamientos anteriores e incluye un término antes no descrito “actuación exitosa” de los docentes y directivos oficiales. La categoría como tal sugiere ambigüedades y pocas claridades en el contexto de la normatividad, especialmente porque aunque define ámbitos de evaluación ligados a componentes de gestión: directiva, pedagógica, convivencial, administrativa y de relación con la comunidad, no dimensiona ni en procesos ni en criterios como puede leerse tal connotación. Derivado de lo anterior, es claro que existe una connotación de evaluación que prescribe las actuaciones de docentes y directivos pero no deja un marco claro de comprensión sobre las mismas.

Finalmente, en este periodo se sigue ratificando la evaluación como vía, camino hacia el “crecimiento” (el entrecomillado es nuestro) o ascenso al escalafón. Lo que no determina el sistema de evaluación es la capacidad del Estado para dar respuesta a las posibilidades de

ascenso de un número significativo de docentes. El discurso refleja la manera como el sistema detiene tales posibilidades.

Figura 13: La evaluación docente, la propuesta del 2013. Elaboración propia

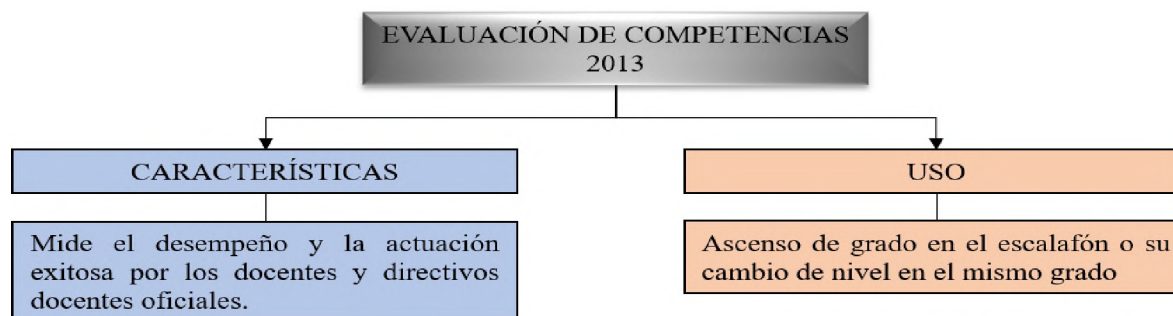
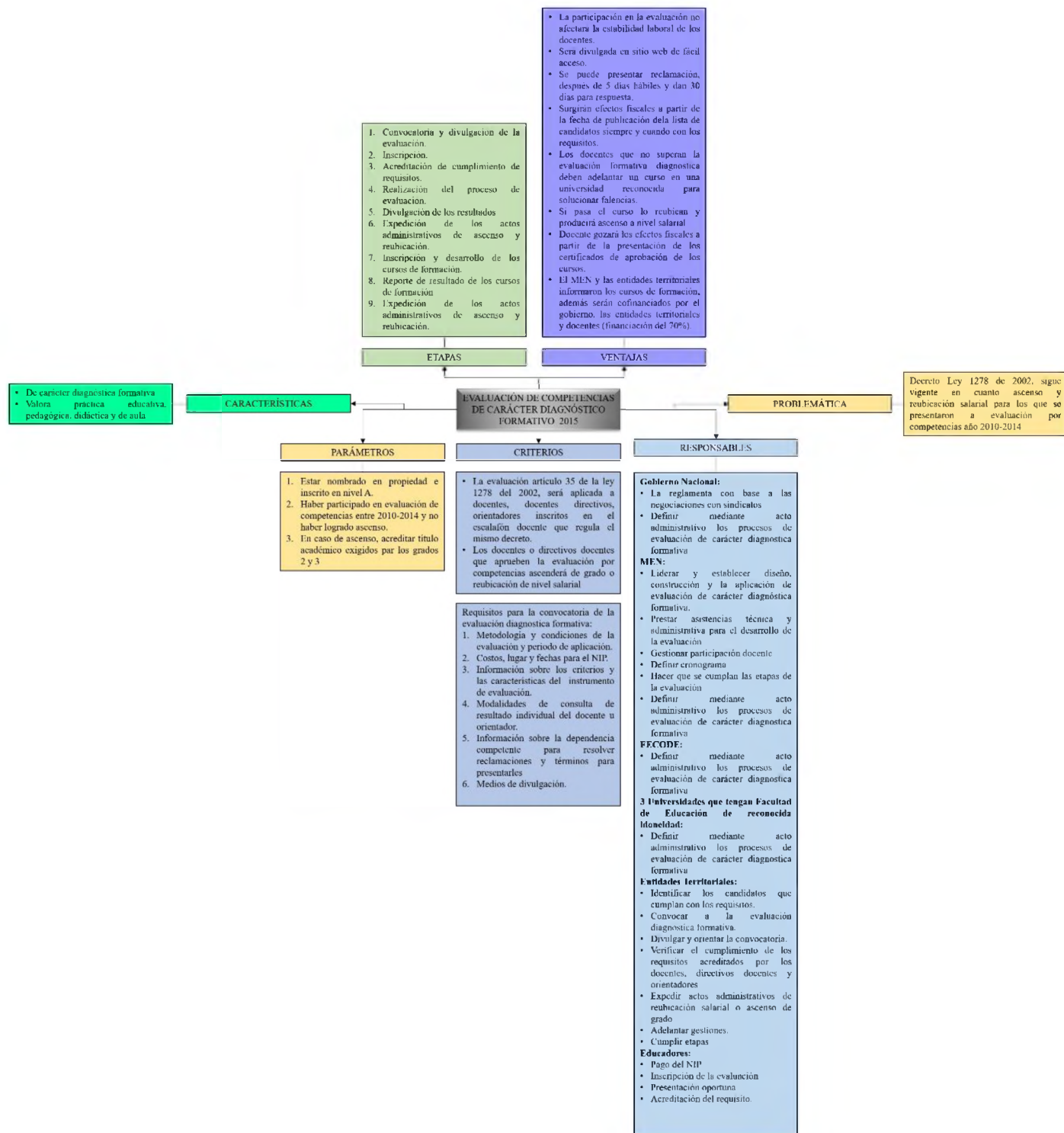


Figura 14: La evaluación docente, la propuesta del 2014. Elaboración propia



Las Figuras No. 13 y 14, ratifican a la evaluación como mecanismo de medición exitosa y como mecanismo de ascenso; pese a los planteamientos derivados del 2012, es claro que para el sistema regular, controlar y estancar el ascenso puede ser un mecanismo que tiene el Estado ante la imposibilidad de garantizar el presupuesto que se requiere para este propósito. Habría que hacer entonces una insistencia en relación con el traslado de las motivaciones e intereses iniciales de una evaluación centrada en la reflexión y mejora de las prácticas docentes, a una evaluación que enlazó las condiciones de bienestar de los educadores a los resultados de la evaluación, situación que de entrada ya determina las acciones de control y subordinación en las que se quiere ubicar a los docentes.

Figura 15: La evaluación docente, la propuesta del 2015 (parte 1). Elaboración propia



El periodo del 2015 empieza a incluir otros elementos a los anteriormente mencionados. Para el análisis del mismo solamente se van a incluir los que aparecen como relevantes y cambian o no el sentido de la manera cómo venía comprendiéndose la evaluación. Por un lado, aparece más explícitamente la valoración a la práctica docente, vista como el desarrollo pedagógico y didáctico en el aula, lo que permite recuperar el sentido inicial con el cual se dio origen a la evaluación docente. Asume una actitud menos punitiva en el sentido de señalar que este proceso y sus resultados inicialmente no afectarán la estabilidad de los docentes (específicamente porque se denomina diagnóstica – formativa) que no es lo mismo para quienes desean subir en el escalafón docente.

Dentro de los marcos de regulación del Sistema Educativo, la evaluación adquiere aquí una connotación formativa/con condiciones, en el sentido, que propone ante el no alcance de los 80 puntos (80 por ciento) por parte de los docentes, que éstos desarrollen un proceso formativo con una entidad de educación superior que tenga reconocimiento para superar las falencias encontradas. Esto tiene varias implicaciones desde la mirada crítica:

- Cómo puede comprenderse una propuesta de formación de una entidad de educación superior reconocida, en la perspectiva de las falencias particulares de los docentes que no han pasado los resultados de la evaluación y que están enmarcados en prácticas específicas.
- De qué manera se garantiza mejorar esas falencias desde un proceso formativo global, general, que va para un conjunto diverso de docentes y contextos.
- Cómo hacer para que este tipo de formación realmente tenga un nivel de comprensión y lectura desde las Instituciones de Educación Superior para entender donde se encuentran las dificultades de los docentes.

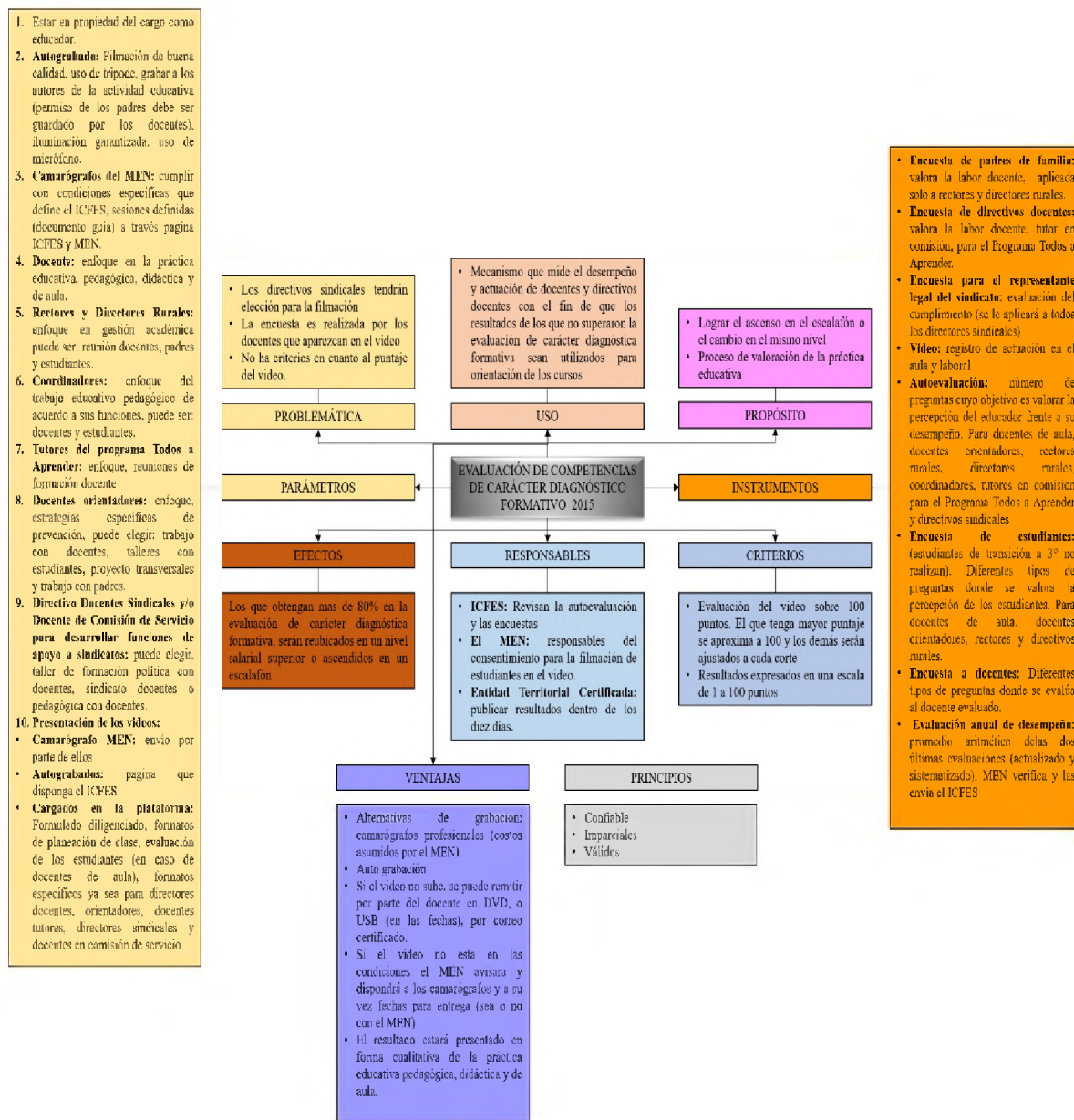
- Qué garantía existe entre el desarrollo de estos procesos de formación y la posibilidad de ascenso docente.

Las reflexiones e interrogantes anteriores nos ubican es en una perspectiva de pocas claridades en relación a la manera como efectivamente se relaciona la evaluación con las prácticas docentes, punto con el que iniciamos el análisis de la figura doce. Como se ve en ella, lo que tiene que ver con procedimientos, estándares y actores se mantienen.

Ligado a lo anterior, otros elementos se proponen para este periodo, los cuales aparecen en la figura No. 15, y que determinan algunas rutas metodológicas para la comprensión de la mirada evaluativa que se realice sobre la “práctica del docente”, es decir, sobre el trabajo en aula. Este componente empieza a complejizarse un poco más cuando se asume que la grabación de una clase es el insumo desde el cual se pueden definir juicios de valor sobre lo que el docente hace en el aula. No se determinan los criterios que deben orientar esa grabación, tampoco los modos en que va a ser analizada/revisada/valorada. Se sobre entiende que el desarrollo de una sesión de clase es el referente desde el cual se puede reconocer el trabajo del profesor en el aula en un periodo lectivo.

Algunas de las limitaciones de este proceso pueden verse desde la misma configuración del discurso de la normatividad. Por un lado, porque la configuración de una experiencia de aula no constituye un indicador total para valorar la práctica; por otro lado, porque habría que determinar los criterios desde los cuales se va a revisar, analizar y valorar esa grabación, en función de qué tipo de procesos y resultados; un tercer elemento estaría referido a los modos en que los que analizan esos videos estaría relacionado con qué tipo de selección de actividades, acciones, relaciones, que determine el docente (si lo graba el mismo) o un externo.

Figura 16: La evaluación docente, la propuesta del 2015 (Parte dos). Elaboración propia



El proceso de regulación tal como aparece en los esquemas anteriores, es claro que va mostrando como la evaluación docente quiere ser pensada de forma cualitativa y formativa, pero los insumos, las herramientas, y sobre todos los criterios que han de determinar cómo hacerla no

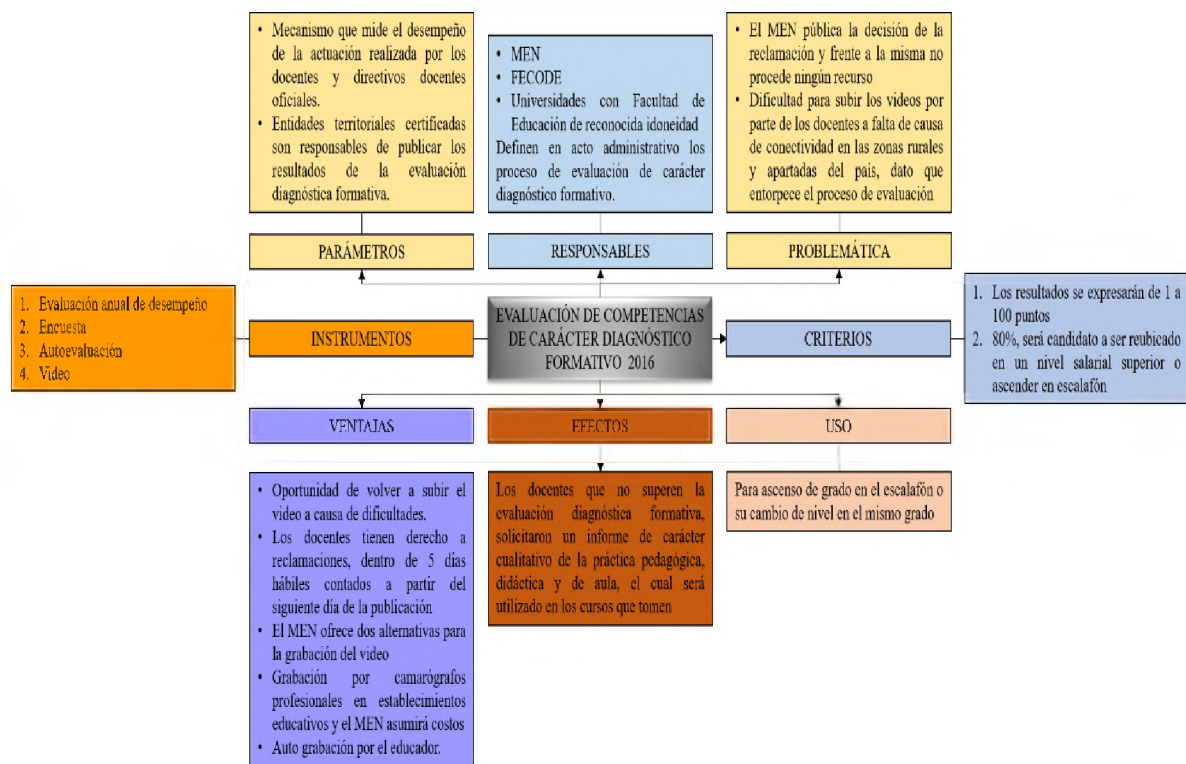
es preciso, puede llevar a ambigüedades y a miradas subjetivas de quien evalúa. Desde una mirada crítica del discurso, la incorporación de estos nuevos instrumentos (video) oculta el verdadero sentido de la evaluación docente cuando la traduce en un momento y espacio específico desorientando al en el análisis de lo que realmente sucede en la cotidianidad de su trabajo, y deja al evaluador abierto a sus propias conclusiones.

Adicionalmente, aparece en el proceso nuevos actores, los cuales serán consultados a través de encuestas de poblaciones como padres, directivos, sindicalistas, etc., cada uno de los cuales debería estar definido respecto a su rol en el proceso evaluativo así como a los criterios que han de orientar sus acciones. En particular, la mirada externa al docente visto desde la experiencia de los padres es importante como sujetos que pueden retroalimentarlo, pero la política no indica ni los modos como se puede dar el proceso, como tampoco desde dónde el padre de familia se apoya para establecer los juicios evaluativos.

El tránsito de la evaluación a otros actores, connota la relevancia que le da el sistema educativo a este proceso en el marco de la calidad educativa, el control y la garantía de que el sistema regula determina las decisiones que se tomen, con base en los resultados que tengan cada uno de los actores que participan del proceso.

No obstante, y aunque quiso recuperarse en este periodo, es claro que el modelo de evaluación que se continua instaurando busca definir procedimientos y mecanismos que hacen más lento el proceso de ascenso en el escalafón, y minimizan las posibilidades reales de atender las prácticas educativas de los docentes para que sean fortalecidas a partir de lo que cada uno es capaz de reflexionar y transformar con base en los resultados que obtiene.

Figura 17: La evaluación docente, la propuesta del 2016. Elaboración propia



En el último año identificado (2016), los documentos ratifican un modelo de evaluación centrado en la medición del desempeño de los docentes (y otros actores que para este estudio inicialmente no son pertinentes), recupera su práctica como eje de la evaluación, pero no discrimina los modos en que se puede favorecer la construcción de criterios que configuren una mirada clara, concreta y precisa sobre cada uno de los componentes que se evalúan.

Se identifican dos elementos críticos en este proceso evaluativo:

- Ausencia de parámetros, estándares o criterios que orienten al maestro y a quienes lo acompañan en la consolidación de un vídeo que supone recoge la práctica pedagógica de los docentes.

- Una propuesta de evaluación que sigue tomando decisiones sobre el bienestar de los docentes y legitima su idoneidad y capacidad solo a partir de los resultados que se arrojen. Así mismo, supone que estos últimos mejoran produciendo cursos de formación que ofrecen otras instituciones, posiblemente por fuera de un contexto específico.

Este recorrido en términos del proceso de evaluación docente tiene trazada una línea marcada por un ejercicio de poder ejercido desde el Estado y sus instituciones (en este caso el Ministerio de Educación Nacional), que ha planteado una práctica educativa que debe tener un enfoque eminentemente pedagógico a un ejercicio de regulación, control, sanción y desestímulo, que se justifica desde ideas de mejora, reflexión, autoevaluación, autogestión de la práctica, pero que al final utiliza los resultados como referentes para la toma de decisiones sobre la mejora de las condiciones laborales del docente, las posibilidades de acceder a niveles mayores de reconocimiento económico, y en el “peor” de los escenarios de decidir sobre la continuidad del docente en el sistema educativo, sin hacer un ejercicio sistemático alrededor de este proceso.

Una perspectiva crítica frente a la manera cómo se determina la evaluación docente

Este aparte se ubica en el interés del estudio por aportar con una mirada crítica a partir de los hallazgos e interpretaciones anteriores. Se trata de acuerdo con los planteamientos del ACD desde Fairclough y Wodak de un momento relevante en torno al cual podemos dar otros elementos adicionales para comprender lo que ha pasado con el proceso evaluativo a lo largo del periodo analizado, además de establecer puntos sobre los cuales hay que trabajar desde la educación, desde una institución educativa que trabaja en la formación de docentes como lo es la

Universidad Javeriana, y desde una facultad de educación que cuenta con una línea de políticas y gestión educativa.

Figura 15: Elementos para la crítica (1). Elaboración propia



La figura anterior, ubica el escenario ideal con el que se propuso la evaluación docente en el país. A partir de la Ley 715 del 2001 se establecieron las orientaciones, directrices y disposiciones que ubicaron a la evaluación como uno de los mayores indicadores que necesita el sistema educativo para valorar la calidad del servicio que ofrecen sus instituciones; el tiempo analizado fue derivando un proceso que se ha ido desplazando cada vez más y distanciando de ese propósito.

Mientras se pensó en una evaluación que recuperara una mirada autocrítica y comunicativa respecto a la práctica docente, desde un ejercicio dialógico, participativo y con posibilidades de generar mejorar, se ha llegado a una propuesta que además de instrumentalizar el proceso evaluativo, lo ha llevado a que en el imaginario social sea comprendido como un ejercicio que limita las posibilidades de acción, de crecimiento y de ascenso.

Además de ello, porque en la idea de sistema de evaluación la consistencia que se espera que tenga está también limitada por la ausencia de categorías, criterios y procedimientos en los

que tanto aquellos que son evaluados, como los que evalúan puedan soportar sus juicios valorativos y determinen con objetividad lo que pasa en la práctica de los docentes.

En este sentido, la manera como el sistema educativo colombiano propone la evaluación establece un nivel de poca flexibilidad cuando amarra las condiciones de mejoramiento del docente y su bienestar a resultados la evaluación. Cuando impone el proceso como único ámbito para reconocer, analizar y valorar la acción pedagógica del docente, y sobre todo, cuando deja el escenario demasiado abierto a la subjetividad de quienes la aplican.

Asumir la evaluación en la anterior perspectiva, define adicionalmente, el interés del sistema por restringir y generar nuevos elementos condicionantes que permitan que los docentes puedan crecer dentro del mismo sistema, a la vez que contribuye a que se establezca un modo particular de ejercer control sobre lo que pasa en las instituciones educativas y en particular en los docentes.

Una limitante de este aspecto, es inferir desde los discursos analizados que aún el país no ha logrado generar una articulación y una propuesta clara que permita reconocer el aporte que pueda dar la evaluación con las decisiones de política que sus resultados arrojen, especialmente en términos de inversión para el sistema educativo y en particular para el fortalecimiento de la profesión docente.

Podría indicarse además que una segunda limitante está en la incapacidad del discurso en determinar una apuesta evaluativa que efectivamente le apunte a los slogan que ha usado el MEN (2009-2010) “Evaluar es valorar”, lo cual supone entrar en un ejercicio de construcción más participativa y más ligada a las prácticas docentes.

En consecuencia, la mejora no debería estar atada a ejercer este tipo de sanciones o limitaciones al ejercicio docente, como tampoco a ocultar un discurso que en últimas, da cuenta de la incapacidad del Estado para garantizar la calidad misma del docente.

Figura 16: Elementos para la crítica (2). Elaboración propia



Por ello, tal como lo plantea la Figura No. 17, la perspectiva crítica de la evaluación requiere que se promuevan mayores procesos de participación, donde efectivamente los docentes estén en el eje del sistema evaluativo, donde se logre reconfigurar una mirada en torno a la práctica del docente desde criterios, categorías e indicadores que den cuenta de su complejidad, y donde se determinen con mayor claridad las implicaciones para quienes evalúan, de modo que puedan asumir una actitud más comprensiva del proceso, menos punitiva y por supuesto, una capacidad para caracterizar lo pedagógico desde una óptica orientada a las transformaciones que el quehacer docente requiere.

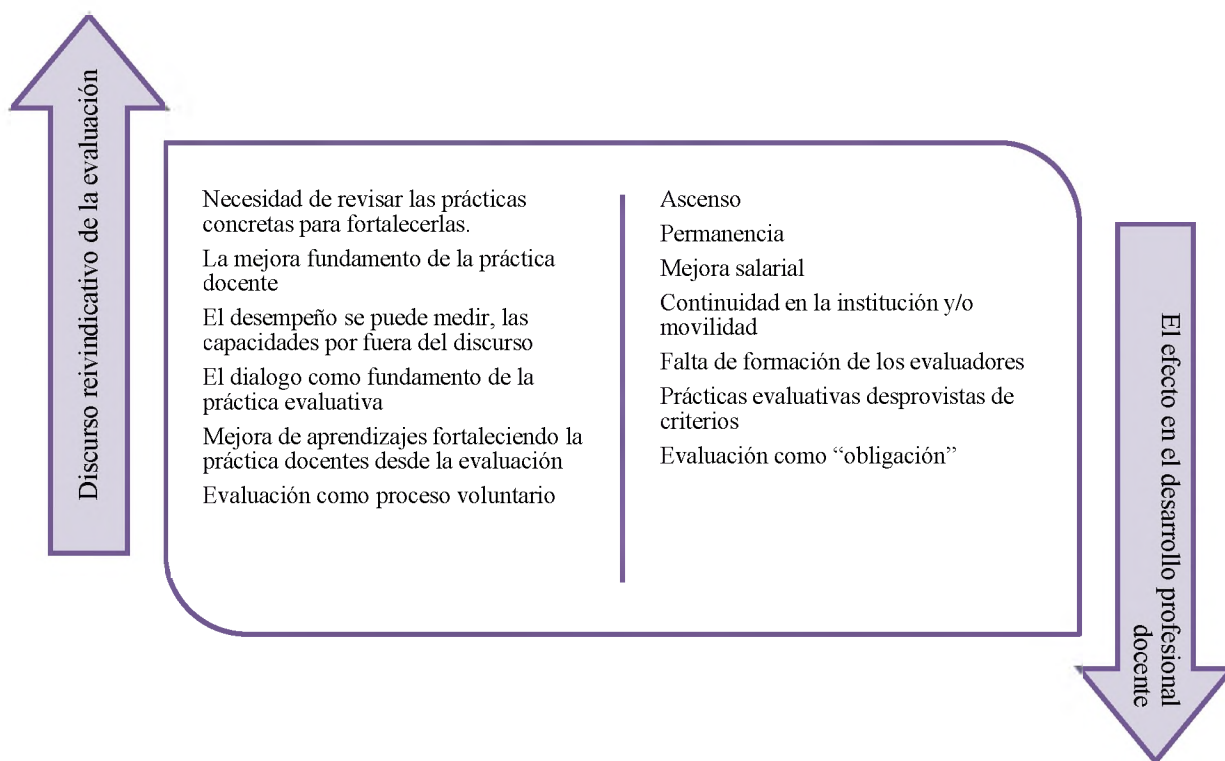
Las posibilidades de fortalecer el modelo de evaluación docente en el país, está en la base de una construcción categorial que aporte a su comprensión, a definir sus atributos y dimensiones con claridad y a fortalecer formación en los distintos actores que participan de este proceso.

CONCLUSIONES

La construcción de las conclusiones, pretenden convertirse en otro ámbito de relación y tensión entre lo que pasa con las pretensiones de la evaluación desde una mirada pedagógica y lo que enuncian los discursos:

La primera de ellas la denominamos “*Asimetría entre el discurso formativo de la evaluación y la estandarización del Proceso*”.

Figura 17: Asimetría entre el discurso formativo de la evaluación y la estandarización del proceso. Elaboración propia



Autores como Díaz Barriga (2000) y Valdés (2004) han incluido en su análisis sobre evaluación docente una concepción que la ubica como oportunidad, como posibilidad, como

mejora, puede decirse que ha habido en los últimos años un discurso reivindicativo de la evaluación para sacarla de la mirada “estigmatizante” “perversa” con la cual el sistema mismo y los actores educativos la han ubicado. Desde el marco de la política de evaluación docente, este quizá es el rasgo con el cual se quiere presentar la evaluación: un proceso que contribuye a realizar mejoras y transformaciones en el sistema educativo colombiano.

Por ello, en los discursos aparece una tensión y a la vez una desconexión entre lo que se intenta con la evaluación desde su incidencia en el docente, a lo que se espera de ella desde el foco del sistema. Frente a la que concierne al docente, los discursos se sobrecargan de elementos altamente valorativos en razón a la finalidad y la apuesta por la evaluación, se dice entonces que ella es necesaria porque favorece la mejora las prácticas, se incorpora en el docente la cultura de la evaluación como fundamento de su práctica, se produce un efecto directo positivo en los aprendizajes de los estudiantes.

Visto así, el discurso busca atribuir un sentido formativo, pedagógico a la evaluación como compendios que justifican su pertinencia y relevancia en el contexto educativo. La creación de esa cultura se ata a la vez con la intención que tuvo el sistema de hacer de la evaluación un proceso voluntario, libre, autónomo que ponía a los docentes en una apertura hacia la mejora, el cambio y la transformación.

De lo anterior, dos características adicionales se encuentran en esta perspectiva, uno, asumir que la práctica docente puede darse desde ejercicio dialógico y participativo, cuando quienes toman el rol de evaluadores no han sido formados para comprender su sentido y/o para generar espacios reales de comunicación; dos, ubicar la categoría de desempeño como un atributo de la calidad educativa, categoría poco desarrollada dentro de algunos de los discursos de la política , y en otros casos, se asocia directamente con resultados fuera de la propia práctica

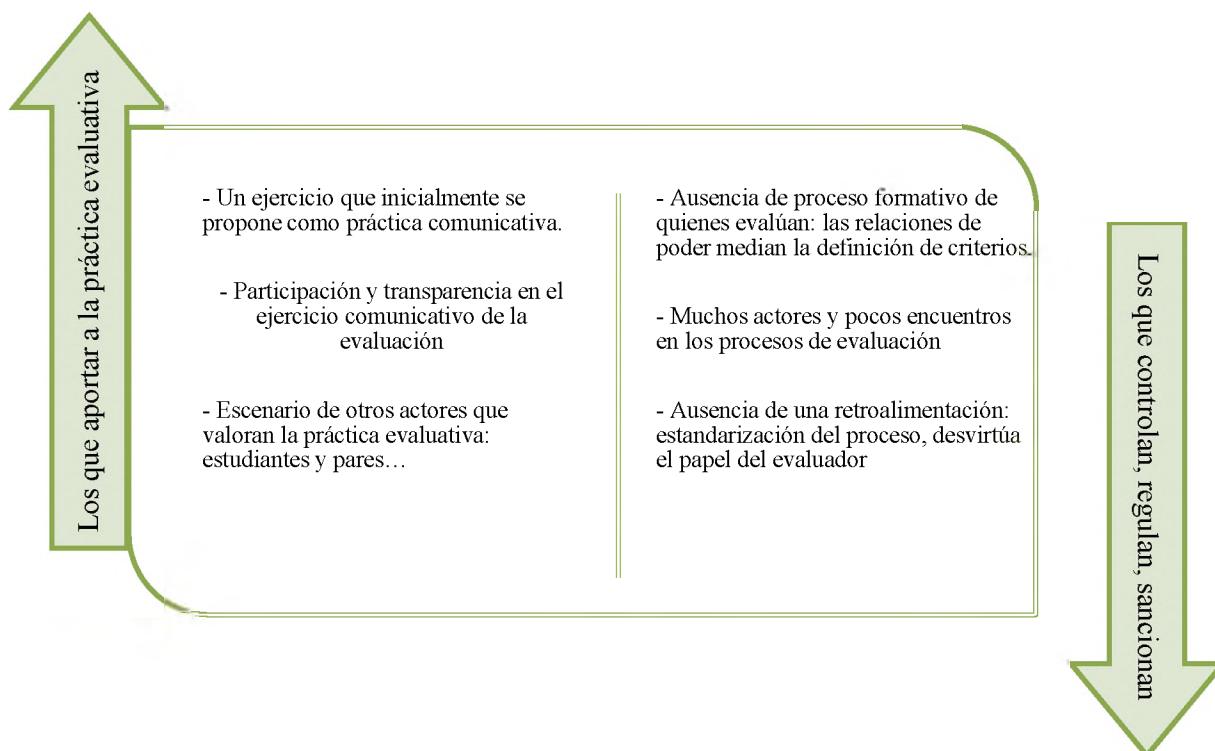
del docente, es decir, lo que pasa con los estudiantes cuando se enfrentan a pruebas nacionales y externas, desde las cuales se discute la experiencia y desempeño docente.

El elemento de tensión y contraste con la anterior perspectiva, es ubicar la evaluación docente en la relación directa con su desarrollo profesional, significa que ella está vinculada a ascenso, permanencia, mejora salarial, dimensiones que se contraponen con la propuesta pedagógica de mejora, cambio, diálogo y transformación del propio docente. Su carácter voluntario se vuelve obligatorio en el sentido de que el éste no tiene una opción distinta a la de someterse al modo como se propone la evaluación si busca generar el cambio de condiciones de trabajo, mejoramiento de calidad de vida y mayor reconocimiento social.

Lo anterior, da cuenta es de lo que propuso Barrica (2005) cuando ubica a la evaluación desde esa perspectiva económica- neoliberal, en tanto el discurso de las competencias y la competitividad han llevado al sistema educativo a querer dar respuesta a los preceptos economicistas del modelo, y en este modelo, la evaluación constituye uno de los ámbitos de la educación que parecen ser el mejor puente para el control y desarrollo de esta competitividad.

La segunda conclusión, se ha ubicado en la mirada sobre los sujetos, en tanto el proceso evaluativo que se deriva del discurso ubicó en un primer momento al docente como centro del mismo y a la mejora educativa como esencia de la evaluación. En cuanto al docente le atribuyó una capacidad para autorregularse, para generar reflexión sobre la acción, para propiciar un ejercicio conducente a valorar su propia práctica y como resultado de ello a analizar las transformaciones que requiera la práctica docente. Por ello se ha denominado “*los actores del proceso evaluativo: una perspectiva de la formación a una del control*”.

Figura 18: Los actores del proceso evaluativo: una perspectiva de la formación a una del control. Elaboración propia



La otra tensión o desconexión que se encuentra en los discursos tiene que ver con la claridad sobre los roles que entran a ejercer tanto evaluados (los docentes) como evaluadores (directivos, directores de núcleo, familias, entidades territoriales, etc.); si bien en principio de transparencia, comunicación y convergencia de diversos actores alrededor de la evaluación docente constituye una apuesta más participativa es necesario pensar en los modos como se configuran los ámbitos de evaluación, las categorías y criterios para que estos actores tengan mayores posibilidades de analizar la práctica docente desde un enfoque más pedagógico y menos subjetivo.

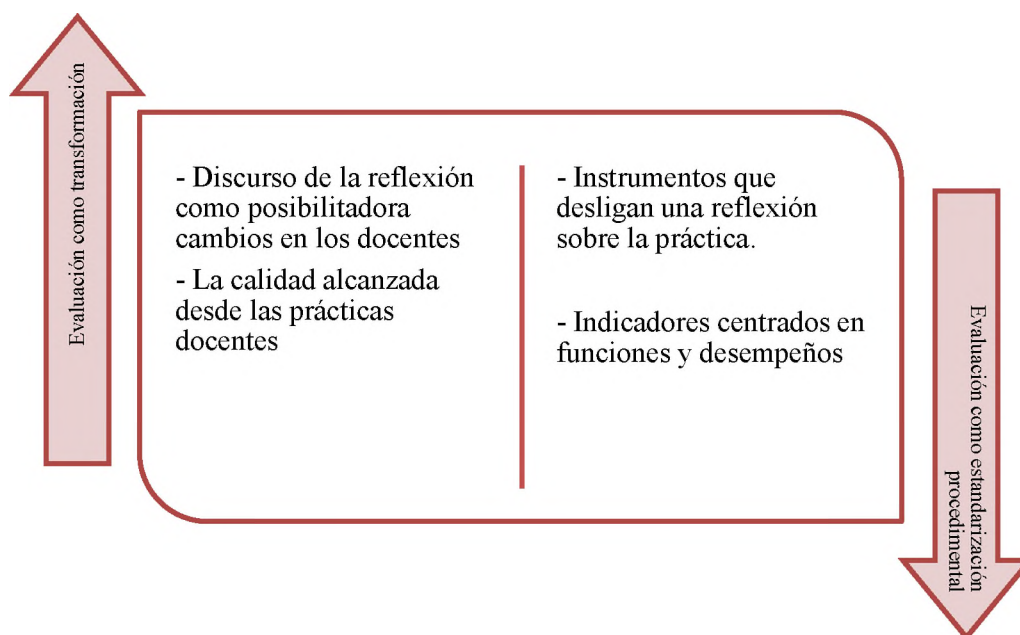
Así mismo, el discurso pretende hacer de este proceso un ejercicio comunicativa, pero no establece los mecanismos que coadyuven en ese nivel de comunicación y transparencia, lo que supone desde este análisis realizar una mayor formación y capacitación sobre el sentido mismo de la evaluación, sobre el papel de quienes la desarrollan, sobre la construcción de juicios y sobre criterios que definan la práctica docente.

El elemento de contraste con esa visión comunicativa entre los actores de la evaluación es la que se denomina “control, regulación y sanción” (Ver figura No. 18), discurso reiterativo de la evaluación desde el 2005, impuesto con el argumento de que la mejora y calidad del docente debe estar ligada a su ubicación dentro del sistema educativo (aspecto que se profundizará más adelante). Aquí se ha logrado identificar que el discurso muestra una carencia de una propuesta de formación clara para quienes desarrollan el proceso, por lo que su ejercicio pueda estar desprovisto de criterios; también se da cuenta de la presencia de diversos actores sin que se indiquen las rutas que van a permitir el diálogo entre ellos y el encuentro para establecer juicios valorativos basados en la convergencia; finalmente, es claro que el modo en que se ha configurado el sentido, los pasos a seguir y el rol de evaluadores, no da cuenta de la manera como se desarrolla la retroalimentación a quienes son evaluados, generando como consecuencia poca creencia en el proceso y desvirtuando la presencia de tantos actores.

Podría sintetizarse esta segunda conclusión con la idea de Rueda y Díaz Barriga (2004) quienes propusieron un carácter formativo y pedagógico como sentido único de la evaluación docente, pero que a la vez indicaron la necesidad de establecer claridades en el proceso, un sistema de formación permanente y cada vez una mayor autonomía del docente para valorar su práctica. Aspectos que no están claramente definidos dentro de los discursos analizados.

La tercera conclusión, ha sido ubicada bajo la denominación “*la práctica reflexiva desde la evaluación como insumo de transformación vs la tecnicidad e instrumentalización del proceso evaluativo*”.

Figura 19: La práctica reflexiva desde la evaluación como insumo de transformación vs la tecnicidad e instrumentalización del proceso evaluativo. Elaboración propia



Esta tensión da cuenta específicamente de la contradicción existente en el discurso entre la evaluación como un proceso de transformación del docente, orientado a la mejora y a la posibilidad de que éste asuma una postura crítica frente a lo que hacen y frente a las decisiones que toman cotidianamente, como lo plantea Perrenoud que tengan una capacidad reflexiva sobre la práctica.

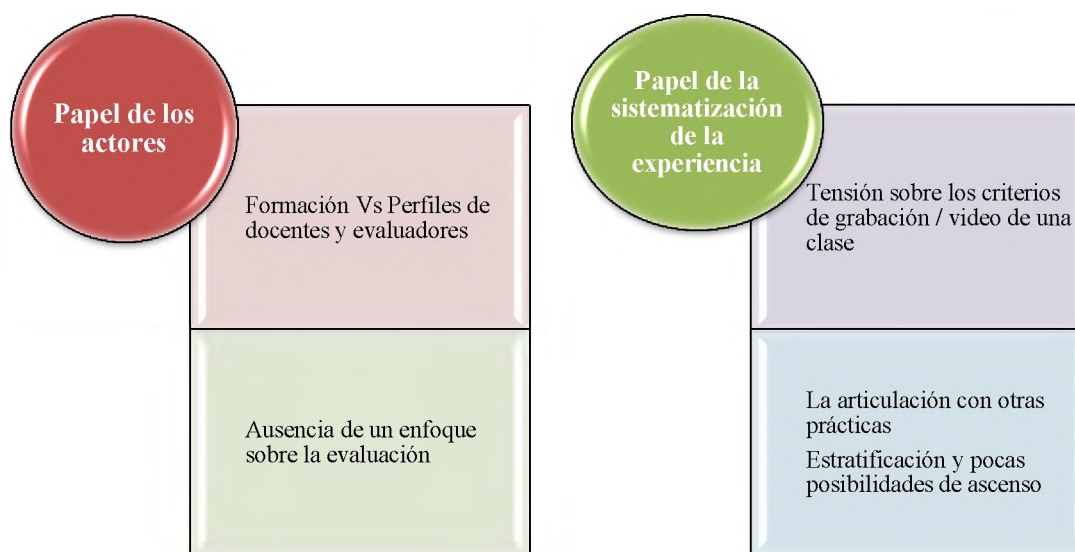
Partir de este enfoque probablemente permite que la contradicción vista en el discurso desde la estandarización e instrumentalización del proceso se cambie hacia la generación de herramientas de seguimiento y valoración ligados al quehacer docente, definidos desde las diversidades educativas, desde la complejidad misma del enseñar y desde el esclarecimiento en torno a cuáles son las relaciones que debe establecer el docente con ámbitos de gestión

administrativo, directivo, convivencia, con la comunidad, que han sido adheridos a la evaluación docente, pero que no determinan con claridad su relación con lo pedagógico.

De igual manera, es preciso señalar la necesidad de que se pase de indicadores de medición de desempeño a la construcción de criterios que caractericen la práctica pedagógica y a indicadores que reconozcan la diversidad de elementos que están a su interior, de modo que tanto los docentes como los evaluadores, adquieran instrumentos de valoración que realmente le apunten a la transformación.

La cuarta reflexión propuesta se denomina ***“una política que promueva la mirada crítica sobre la práctica desde un enfoque evaluativo formativo”***

Figura20: Una política que promueva la mirada crítica sobre la práctica desde un enfoque evaluativo formativo.
Elaboración propia



Se propone esta conclusión desde una intención más ligada a recomendación. Por un lado, porque como se ha indicado en las reflexiones anteriores, existe una ausencia de enfoque, de claridad sobre el papel de los docentes en su propio proceso evaluativo. Por ello, es necesario fundamentar estos discursos con una propuesta de formación de evaluadores con base en los

perfiles que se requieren para dar garantía de la participación, la transparencia y la claridad que deben tener éstos para construir juicios valorativos sobre la acción docente para fortalecerla.

Sobre lo que se ha denominado sistematización de la experiencia, la política debe contribuir a dilucidar desde dónde se analiza la experiencia docente, cuáles serán los criterios que mejor puedan aproximarse a una lectura comprensiva y crítica de ese quehacer, cuáles son los niveles de flexibilidad que tendrá el sistema en función de trabajar sobre la naturaleza de dichas prácticas.

Es necesario trabajar en relación a cómo superar el “amarre” en que se encuentran actualmente los docentes que pretenden mejorar sus escalas salariales, su ascenso en el escalafón docente a los resultados de la evaluación. Amarre que ha cambiado y transformado el sentido mismo de ésta, considerada hoy como indicador de calidad, pero que al medir, controlar, restringir y limitar, pierde su capacidad de incidencia y de transformación.

BIBLIOGRAFÍA

Amaya Quimbayo, M. D. (2011). Análisis de la evaluación docente como pilar de la política pública de calidad. estudio de caso: administración de Álvaro Uribe Vélez. Bogotá D.C: Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario.

Álvarez, F. (1997b). *¿Qué Hay Que Evaluar De Los Docentes?* Santiago de Chile: CIDE

Daza Gallo, C. A., & Murcia Lancheros, B. L. (2015). Perspectivas sobre conflicto y ciudadanía en los discursos de política pública durante el período comprendido entre 1991 y 2014 en Colombia. Bogotá D.C: Pontificia Universidad Javeriana.

De Tezanos, Araceli (2006). El maestro y su formación: tras las huellas y los imaginarios. Grupo Historia de la Práctica Pedagógica. Cooperativa Editorial del Magisterio. Colombia, 328 p.

De Zubiría, J. (2014). La evaluación de los docentes en Colombia. *Semana*.
Diccionario ilustrado de la Lengua Española. (1998). Madrid: Océano.

Díaz Barriga, A. (2000). Evaluar lo académico. Organismos Internacionales, nuevas reglas y desafíos. Evaluación académica. México: CESU- FCE.

Echeverry Raad, J. (2011). Evaluación docente integral con fines de mejoramiento edificando el modelo general, los criterios, descriptores, perspectivas e instrumentos de evaluación. Bogotá D.C: Universidad Nacional de Colombia.

España buscará crear una misión europea especial de apoyo a Colombia en posconflicto. (6 de Octubre de 2015). *Espectador* .

García Jaramillo, S., & Maldonado Carrizosa, D. (2014). Tras la Excelencia Docente; Cómo mejorar la calidad de la educación para todos los colombianos. Bogotá D.C: Fundación Compartir.

Kôner, A., & Robalino Campos, M. (2006). Evaluación de desempeño y carrera profesional docente. UNESCO.

Lozano Flórez, D. (2008). La evaluación de docentes en Colombia: una práctica instrumental y burocrática. *Actualidades Pedagógicas* (51), 133-148.

Martínez, D. H. (4 de NOVIEMBRE de 2009). análisis crítico del discurso de dos noticias en prensa sobre presuntos integrantes de las farc en la universidad. En: *Análisis crítico*

del discurso de dos noticias en prensa sobre presuntos integrantes de las farc en la universidad. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Nacional.

Ms Chaparro, G. (27 de julio de 2008). Evaluación de desempeño docente. *evaluacion de desempeño docente*. BOGOTA, Bogota, Colombia: Vicerrectoria Academica de la UPTC.

Nacional, M. D. (MAYO 2007). *La evaluacion de docentes y directivos en el marco de politicas de calidad de la Educación*. BOGOTA: Publicacion Ministerio de Educación Nacional.

M. D. (1994). *LEY 115/ Estatuto Docente*. Bogotá: Magisterio.

Nacional, U. (* de MAYO de 2011). Evaluación Docente Integral con Fines de Mejoramiento. *Edificando*. Bogotá, D.C., Colombia.

Pardo, A. N. (2011). Análisis crítico del discurso: conceptualización y desarrollo. *Red Latinoamericana de Analisis del Discurso -REDLAD-*, 20.

Nevo, D. (1997). Evaluación basada en el centro. Bilbao: Mensajero.

Quintero López, H. D., & Peña Martínez, G. L. (2015). El discurso de género y equidad de género en la política pública en Colombia (1991-2014). Bogotá D.C: Pontificia Universidad Javeriana.

Perrenoud, Philippe (2007). Desarrollar la práctica reflexiva en el oficio de enseñar. Editorial Grao, España, 224 p.

_____ (2008). Diez nuevas competencias para enseñar. Editorial Grao, Barcelona-España, 168 p.

Romero Abril, L. T., & Moreno Pulido, R. L. (2012). Discurso (S) de ciudadanía en la política educativa de Bogotá en los niveles de básica y media, en el período 1998-2011. Bogotá D.C: Pontificia Universidad Javeriana.

Sanchez, A. W. (Enero de 2004). Análisis Crítico del Discurso Una Aproximación. *Análisis Crítico del Discurso*. Bogotá, Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.

SEMANA. (2015). Así será la nueva evaluación docente. *Semana*, *.

Stecher, A. (2009). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo discusiones desde america latina. *REV Universitas Psicologica*, No. 16.

Valdés Veloz, H., & Chávez Rodríguez, J. (2004). Propuesta De Un Sistema De Evaluación Del Desempeño Profesional Del Docente De La Escuela Básica Cubana, Que

Contribuya A La Realización De Un Procesos Evaluativo Más Objetivo, Preciso Y

Desarrollador. Habana: Instituto Central de Ciencias Pedagógicas .

Zabalza, Miguel A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional. Narcea Ediciones, Madrid-España, 251 p

Documentos de la política pública de evaluación docente

1. Decreto N° 3782 de 2007 http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-135430_archivo_pdf.pdf
2. Directiva ministerial N° 26 de 2010 http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-249176_archivo_pdf_directiva26.pdf
3. Decreto Ley 1278 de 2002 http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-86102_archivo_pdf.pdf
4. Directiva Ministerial N° 8 de 2008 http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-157661_archivo_pdf.unknown

ANEXOS

Anexo 1: Política y Normatividad analizada

**PROYECTO: ANÁLISIS CRÍTICO DEL DISCURSO SOBRE LA POLÍTICA DE EVALUACIÓN DOCENTE EN
COLOMBIA
PERIODO 2002-2016
DECRETOS, NORMAS, LEYES**

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
Decreto 1413 de Julio 16 de 2001	Por el cual se modifica la estructura del Ministerio de Educación Nacional y se dictan otras disposiciones	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86138_archivo.pdf.pdf	<p style="text-align: center;">CAPITULO III Funciones de las dependencias Despacho del Ministro</p> <p>Artículo 16. Funciones. La Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Territorial cumplirá, además de las funciones:</p> <p>10. Diseñar, desarrollar y evaluar políticas, planes y normas referidas a la formación de los educadores y directivos docentes. 11. Regular los procesos de selección, evaluación y promoción de los educadores y directivos docentes.</p>	No es de interés del proyecto
Decreto 1278 de Junio 19 de 2001	Por el cual se expide el Estatuto de Profesionalización Docente.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo.pdf.pdf	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO IV Evaluación.</p> <p>ARTÍCULO 26. Evaluación. El ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente.</p> <p>Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la labor correspondiente, y en tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor.</p> <p>La evaluación verificará que en el desempeño de sus funciones, los servidores docentes y directivos mantienen niveles de idoneidad, calidad y eficiencia que justifican la permanencia en el cargo, los ascensos en el Escalafón y las reubicaciones en los niveles salariales dentro del mismo grado.</p> <p>Los superiores inmediatos y los superiores jerárquicos prestarán el apoyo que se requiera para estos efectos y suministrarán toda la información que posean sobre el desempeño de los docentes y directivos que deban ser evaluados.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará el sistema de evaluación de los docentes y directivos docentes, para cada grado y nivel salarial, teniendo en cuenta los criterios y parámetros establecidos en el presente decreto.</p>	<p>Problemática Evaluación como referente del ejercicio docente</p> <p>Problemática Evaluación como elemento de obligatoriedad de la práctica docente</p> <p>Problemática Sentido de la evaluación: Verificar: Idoneidad docente; calidad y eficiencia</p> <p>Implicaciones de la evaluación: permanencia, ascenso, reubicación salarial</p> <p>Responsables de la evaluación: superiores, jefes inmediatos. Por lo que la evaluación es un ejercicio mediado por la autoridad (Observaciones del</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
				investigador) Problemática Formas: Creación del sistema de evaluación de los docentes y directivos docentes
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo.pdf.pdf	ARTÍCULO 27. Tipos de evaluación: Existirán por lo menos los siguientes tipos de evaluación: Evaluación de período de prueba. Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual. Evaluación de competencias.	Problemática Formas: Evaluación de periodo de prueba Tipo de evaluación Evaluación ordinaria; Evaluación de desempeño anual, Evaluación de competencias
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo.pdf.pdf	ARTICULO 28. Objetivos de la evaluación. La evaluación tiene como objetivos: a. Estimular el compromiso del educador con su desarrollo profesional, su rendimiento y la capacitación continua, en búsqueda del mejoramiento de la calidad de la educación. c. Conocer los méritos de los docentes y directivos docentes y comprobar la calidad de su actuación frente al estudiantado y a la comunidad, en lo atinente al desempeño de sus funciones. d. Medir la actualización pedagógica y los conocimientos específicos, con el fin de detectar necesidades de capacitación y recomendar métodos que mejoren el rendimiento en su desempeño. e. Estimular el buen desempeño en el ejercicio de la función docente mediante el reconocimiento de estímulos o incentivos. e. Establecer sobre bases objetivas cuáles docentes y directivos docentes deben permanecer en el mismo grado y nivel salarial o ser ascendidos, reubicados en el nivel salarial siguiente, o separados del servicio, por no alcanzar los niveles mínimos de calidad exigidos para el desempeño de las funciones a su cargo.	Propósitos de la evaluación: Ligados al sujeto: Compromiso con su desarrollo profesional Ligados a la educación y su calidad: Compromiso con la capacitación continua y mejoramiento de la calidad de la educación Ligados al sujeto: Reconocimiento de méritos Ligados a la educación y su calidad: COMPROBAR la calidad de actuación docente frente a los estudiantes y la comunidad Sobre qué: Cumplimiento de funciones Ligados al proceso pedagógico de los docentes y directivos Identificar necesidades de capacitación Recomendar acciones de mejoramiento al rendimiento docente Ligados al sujeto: Reconocimiento de méritos y por tanto definición de

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
				<p>estímulos.</p> <p>Nota del investigador: La evaluación se propone como un proceso que reconoce y estimula lo que funciona y sanciona lo que no... Punitiva, clasificatoria, (Observaciones del investigador)</p> <p>La evaluación ligada a la toma de decisiones sobre los sujetos Definir permanencia o salida de los docentes y directivos del sistema (sancionatoria) Reubicación salarial (estimulo) Separación del servicio por incumplimiento de funciones (sancionatoria)</p>
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo.pdf.pdf	ARTÍCULO 29. Principios de la evaluación. Las distintas evaluaciones se sujetarán a los siguientes principios: a. Objetividad: prescindencia de criterios subjetivos en las calificaciones asignadas. b. Confiabilidad: validez de los instrumentos en función de los objetivos de la evaluación. c. Universalidad: Analogía de los criterios de evaluación para funciones equivalentes, sin perjuicio de resguardar las especificidades correspondientes. d. Pertinencia: distribución razonable de las calificaciones en diferentes posiciones que permitan distinguir adecuadamente desempeños inferiores, medios y superiores. e. Transparencia: amplio conocimiento por parte de los docentes evaluados de los instrumentos, criterios y procedimientos de evaluación. f. Participación: En el proceso de evaluación de desempeño participarán distintos actores incluyendo las autoridades educativas, los superiores, los colegas, el consejo directivo, los padres de familia y los estudiantes. g. Concurrencia: La evaluación del desempeño de los educadores concurrirá con el resultado de logros de los alumnos, y en el caso de los directivos concurrirá con los resultados de la institución.	Principios de la evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Objetividad: omitir la subjetividad • Confiabilidad: rigor, construcción de criterios, ajustados a objetivos de evaluación • Universalidad: criterios pueden ser vistos/ analizados en diferentes contextos • Pertinencia: evaluación muestra desempeños. Inferior, medio y alto. (discrimina, diferencia, jerarquiza) • Transparencia: comunicación y conocimiento del docente • Participación: criterios de mirar al docente en diferentes perspectivas
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo.pdf.pdf	ARTÍCULO 30. Alcance de la evaluación. La evaluación de los docentes y directivos docentes comprenderá al menos la preparación profesional, el compromiso y competencias, la aplicación al trabajo, y medirá de manera objetiva la responsabilidad profesional y funcional; la	Criterios de evaluación: <ul style="list-style-type: none"> • Preparación profesional • Compromiso • Competencias. ¿Cuáles?

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>formación o perfeccionamiento alcanzado; la calidad de desempeño; la capacidad para alcanzar los logros, los estándares o los resultados de sus estudiantes, y los méritos excepcionales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidades profesional y funcional (control) • Formación • Calidad de desempeño • Los resultados • Méritos <p>Nota del investigador:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Control función • Idea de evaluación como excelencia • Méritos según resultados • Evaluación como resultado
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-86102_archivo.pdf.pdf	<p>ARTÍCULO 31. Evaluación de período de prueba. Al término de cada año académico se realizará una evaluación de período de prueba, que comprenderá desempeño y competencias específicas, y a la cual deberán someterse los docentes y directivos docentes que se hayan vinculado durante dicho año, siempre y cuando hayan estado sirviendo el cargo por un período no menor a los cuatro (4) meses durante el respectivo año; de lo contrario, deberán esperar hasta el año académico siguiente. Los docentes y directivos docentes que obtengan una calificación igual o superior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño y de competencias del período de prueba, la cual se considera satisfactoria, serán inscritos en el Escalafón Docente, en el grado que les corresponda de acuerdo con los títulos académicos que acrediten, según lo dispuesto en el artículo 21 de este decreto.</p> <p>Los docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en la evaluación de desempeño o en competencias, serán retirados del servicio. Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) en desempeño o en competencias en la evaluación del período de prueba, si se encontraban inscritos en el Escalafón Docente, serán regresados a la docencia una vez exista vacante. Si no se encontraban inscritos, serán retirados del servicio.</p> <p>Parágrafo. Quien sin justa causa no se presente a una evaluación de período de prueba será retirado del servicio, a menos que provenga del servicio docente estatal, en cuyo caso será reubicado en la docencia y devengará el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y nivel salarial que posea.</p>	<p>Tiempo de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Periodicidad anual <p>Fin: desempeño y desarrollo de competencias. Carácter obligatorio</p> <p>Problemática: imposición de la evaluación. evaluación de período de prueba, Al término de cada año académico</p> <p>Nota del investigador: ¿Quiénes son los autores de los criterios de la evaluación de desempeño y competencias? Un nivel de poca exigencia para el docente y el directivo docente</p> <p>Problemática: Restricciones de la evaluación: sujeta a un porcentaje (60%) para acceder a la inscripción en el escalafón docente</p> <p>Nota del investigador: el 60% es calificado con un nivel satisfactorio, en una escala de 100% sería un nivel básico</p> <p>Evaluación como sanción:</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
				<p>los docentes que tengan calificación inferior a 1 60% no ejercerán o se hará un retroceso de su cargo.</p> <p>Problemática: Evaluación como imposición y sanción: si el docente no se somete a la evaluación será retirado del cargo; el directivo como docente. (Idea de que para el directivo la sanación o castigo es volver a la docencia “lo perverso e la evaluación)</p>
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo.pdf.pdf	<p>ARTÍCULO 32. Evaluación de desempeño. Entiéndase por evaluación de desempeño la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o directivo y al logro de los resultados. Será realizada al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en el establecimiento por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico. El responsable es el rector o director de la institución y el superior jerárquico para el caso de los rectores o directores.</p> <p>Parágrafo. El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores, de acuerdo con los artículos siguientes:</p>	<p>Problemática: definición de la evaluación de desempeño como la aprobación de funciones, y logros inherentes al cargo. Docente o directivo.</p> <p>Tiempo de evaluación: Anual/culminar año superior a 3 meses</p> <p>Responsables de la evaluación: rectores para el caso de los docentes y superior jerárquico para el caso de los directivos o rector.</p> <p>Responsables de la evaluación: Gobierno nacional (parámetros, valoración porcentual) Nota del investigador: ¿Y quién las diseña???? Se habla de evaluación participativa pero en la construcción de criterios no hay tal responsabilidad del estado</p>
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo.pdf.pdf	<p>ARTÍCULO 33. Instrumentos de evaluación de desempeño. Para evaluar el desempeño de los docentes y directivos docentes se podrán emplear los siguientes instrumentos de evaluación: pautas para observación de clases y de prácticas escolares; instrumentos para evaluaciones de superiores y colegas; encuestas para evaluación de los padres y estudiantes; criterios para el análisis de información sobre logros de los estudiantes; evaluación del consejo directivo; autoevaluación del docente y del directivo docente; evaluación de los directivos por parte de los docentes.</p>	<p>Tipo de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pautas para observación de clase y Practicas escolares • Encuestas por padres y estudiantes • Criterios de análisis de los logros de los estudiantes • Autoevaluación • Evaluación del consejo directivo

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
				<p>Nota del investigador: puede significar que puede haber otros instrumentos el evaluador así no estén explícitos en el decreto</p> <ul style="list-style-type: none"> - No son específicos los instrumentos de evaluación, ni los criterios para el análisis - Se prestará para subjetividades - Sugiere el diseño de otros instrumentos
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-86102_archivo.pdf.pdf	<p>ARTÍCULO 34. Aspectos a evaluar en el desempeño: Los instrumentos de evaluación de desempeño estarán diseñados de forma tal que permitan una valoración de los siguientes aspectos de los docentes evaluados: dominio de estrategias y habilidades pedagógicas y de evaluación; manejo de la didáctica propia del área o nivel educativo de desempeño; habilidades en resolución de problemas; nivel de conocimiento y habilidades relacionadas con el plan de estudios de la institución; actitudes generales hacia los alumnos; manejo de las relaciones del grupo; trato y manejo de la disciplina de los alumnos; sentido de compromiso institucional; preocupación permanente por el mejoramiento de la calidad de la educación; logro de resultados. Parágrafo. Para los directivos se expedirá una reglamentación especial sobre las áreas de desempeño a evaluar, las cuales den cuenta por lo menos de: su liderazgo; eficiencia; organización del trabajo; resultados de la institución educativa, medida de acuerdo con los índices de retención y promoción de los alumnos y con los resultados de la evaluación externa de competencias básicas de los estudiantes, que se realizará cada tres (3) años.</p>	<p>Problemática: Dominio de estrategias-habilidades manejo de la didáctica del área- habilidad en resolución de problema y plan de estudios - nivel de conocimiento-actitudes hacia los alumnos-trabajo en grupo- compromiso-resultados</p> <p>Criterios de la evaluación: En los que se centra la evaluación de desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Académico y pedagógico. Habilidad pedagógica, evaluación, didáctica, currículo • Capacidades y habilidades del docente. Resolución de problemas • Relaciones pedagógicas: actitudes hacia los estudiantes, manejo de relaciones en el grupo, manejo de disciplina • Sentido de pertenencia: compromiso, preocupación por el mejoramiento de la calidad • Resultados <p>Indicadores para directivos: Liderazgo-eficiencia-organización de trabajo-resultados – retención y promoción de estudiantes.</p> <p>Condicionamientos de la evaluación: prueba cada tres</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-86102_archivo.pdf.pdf	<p>ARTICULO 35. Evaluación de competencias. La competencia es una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo. La evaluación de competencias será realizada cada vez que la correspondiente entidad territorial lo considere conveniente, pero sin que en ningún caso transcurra un término superior a seis (6) años entre una y otra. Se hará con carácter voluntario para los docentes y directivos docentes inscritos en el Escalafón Docente que pretendan ascender de grado en el Escalafón o cambiar de nivel en un mismo grado. Se hará por grados en el escalafón y por cargos directivos docentes. Debe permitir la valoración de por lo menos los siguientes aspectos: competencias de logro y acción; competencias de ayuda y servicio; competencias de influencia; competencias de liderazgo y dirección; competencias cognitivas; y competencias de eficacia personal.</p> <p>Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional será responsable del diseño de las pruebas de evaluación de competencias y definirá los procedimientos para su aplicación, lo cual podrá hacerse a través de cualquier entidad pública o privada que considere idónea.</p>	<p>años de competencia básicas para estudiantes</p> <p>Problemática: Evaluación de competencias (como garantía de éxito)</p> <p>Definición de evaluación por competencias está relacionada con el desempeño exitoso que tiene el docente en su trabajo</p> <p>Tiempo de evaluación: cada vez que sea necesario, siempre y cuando no supere los 6 años. Criterial</p> <p>La evaluación de competencias es de carácter voluntario (solo para ascender. ¿Qué tan real es que sea voluntario? "Ambigüedad"). Que pretendan ascender a un grado de escalafón</p> <p>Criterios de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logro/acción/ ¿Qué es? • Ayuda/servicio/ ¿Qué es? • Influencia/ ¿Qué es? • Liderazgo y dirección ¿Qué es? • Cognitivo/eficacia/ ¿Qué es? <p>Condiciones de evaluación: competencia de logro, acción, ayuda, servicio, influencia, liderazgo, dirección cognitivas y de eficacia personal.</p> <p>Responsables de la evaluación: Gobierno nacional (parámetros, valoración porcentual)(Poca participación del docente en esta construcción)</p> <p>AGOSTO 29 DE 2016. QUEDAMOS AQUÍ CON LOS ESQUEMAS</p>
Decreto 1278 de Junio 19 de 2002		http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-	ARTICULO 36. Resultados y consecuencias de las evaluaciones de desempeño y de competencias. Las evaluaciones de desempeño y de competencias	<p>Problemática: Efectos de los resultados:</p> <p>Sujeta a un porcentaje</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
		86102_archivo.pdf.pdf	<p>tendrán las siguientes consecuencias según sus resultados:</p> <p>l. Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual: El docente que obtenga una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos en evaluación de desempeño, será excluido del escalafón y, por lo tanto, retirado del servicio.</p> <p>Los directivos docentes que obtengan una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista vacante, si provenían de la docencia estatal; en cuyo caso percibirán el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y el nivel salarial que poseían. Si no provenían de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio.</p> <p>Evaluación de competencias: Serán candidatos a ser reubicados en un nivel salarial superior, o a ascender en el escalafón docente, si reúnen los requisitos para ello, quienes obtengan más de 80% en la evaluación de competencias. Para las reubicaciones y ascensos se procederá en estricto orden de puntaje hasta el monto de las disponibilidades presupuestales anuales.</p> <p>Parágrafo. Las evaluaciones de desempeño son susceptibles de los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su presentación, por el inmediato superior y por el superior jerárquico respectivamente.</p>	<p>(60%) durante dos años consecutivos será retirado del servicio.</p> <p>Docente / Exclusión Directiva / Regresar a la docencia</p> <p>Docencia como castigo</p> <p>Evaluación como sanción: los docentes que tengan calificación inferior a 1 60% no ejercerán o se hará un retroceso de su cargo.</p> <p>Propósitos de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reubicación salarial • Ascenso escalafón • Jerarquiza mayores • Equidad puntajes, mejores opciones <p>Condicionamientos de la evaluación de competencias: Deben obtener más del 80% de la evaluación. Competencias para subir el nivel salarial o escalafón. Según el puntaje será ubicado y le dará ascensos</p> <p>Ventajas de la evaluación: derecho a apelación.</p>
Decreto 1283 de Junio 19 de 2002	Por el cual se organiza un Sistema de Inspección y Vigilancia para la educación preescolar, básica y media.		<p>CAPITULO IV</p> <p>Evaluación del Sector Educativo en las Entidades Territoriales. ARTÍCULO 12.- Evaluación.</p> <p>c) El desempeño de los docentes y directivos docentes de los establecimientos educativos estatales será evaluado cada año por el rector o director de la correspondiente institución en donde presten sus servicios. En las instituciones privadas, ese desempeño será evaluado por los órganos que señalen los Proyectos Educativos Institucionales; d) El desempeño de los rectores o directores y demás directivos de la educación estatal, será evaluado cada año por las entidades territoriales certificadas;</p>	<p>Tipo de evaluación: de desempeño</p> <p>Responsables de la evaluación: Rector y director de la institución</p> <p>Tiempo de evaluación: anual</p> <p>En colegio privado: órganos que señalen el PEI.</p> <p>Colegios estatales: tanto docentes como directivos por entidades territoriales certificadas</p> <p>Nota: No hay un instrumento universal, ya que se divide dependiendo si es público o privado</p>
Decreto 1283 de Junio 19 de			ARTICULO 15-. Evaluación Anual de Desempeño de los Docentes y Directivos Docentes al Servicio	Tipo de evaluación: de desempeño anual, docentes

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
2002			<p>del estado.</p> <p>Los Rectores y Directivos serán evaluados por el superior jerárquico, dando valor especial a los resultados del proceso educativo, indicadores de promoción y retención, así como la eficacia en el uso de los recursos, gestión de la institución y relación con la comunidad educativa.</p> <p>El rector o director evaluará al terminar cada año escolar a los docentes o directivos que hayan servido en la institución educativa por un término superior a tres (3) meses durante el respectivo año académico.</p> <p>Los actuales supervisores de educación y los directores de núcleo serán evaluados por el superior jerárquico de la dependencia en la que desempeñen las funciones académicas, administrativas o pedagógicas, que les hayan sido asignadas.</p> <p>El Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de desempeño, los aspectos de la misma, y la valoración porcentual de cada uno de los instrumentos y de los evaluadores.</p> <p>PARÁGRAFO. El docente que obtenga en la evaluación de desempeño una calificación inferior al sesenta por ciento (60%), la cual se considera no satisfactoria, durante dos (2) años consecutivos, será excluido del escalafón y por lo tanto retirado del servicio. Los directivos docentes que obtengan en la evaluación de desempeño una calificación inferior al sesenta por ciento (60%) durante dos (2) años consecutivos, serán regresados a la docencia una vez exista vacante, si provenían de la docencia estatal; en cuyo caso percibirán el salario que corresponda a dicho cargo, de acuerdo con el grado y el nivel salarial que poseían. Si no provenía de la docencia estatal, serán excluidos del Escalafón Docente y retirados del servicio.</p>	<p>y directivos al servicio del estado</p> <p>Responsables de la evaluación de rectores o directivos: rectores y directivos evaluados por superiores jerárquicos</p> <p>Criterios/ámbitos/campos VALOR AL PROCESO EDUCATIVO, resultados del proceso educativo, indicadores de promoción y retención, uso de recursos, gestión y relaciones</p> <p>Nota: la evaluación de los rectores o directivos dependen de los criterios anteriores. Esto afecta el principio de participación y de objetividad de la evaluación.</p> <p>Responsables de la evaluación docente: Rector o director</p> <p>Tiempo: anual, entran en evaluación los que hayan servido un tiempo superior a tres meses consecutivos.</p> <p>Tipo de evaluación: supervisores de educación y directores de núcleo (evaluadores externos)</p> <p>Responsables de la evaluación de los supervisores de educación y directores de núcleo: superior jerárquico de la dependencia donde se desempeñe</p> <p>Responsables de la evaluación de desempeño: gobierno nacional</p> <p>Criterio/ámbito/campos: lo que el gobierno nacional tiene en cuenta para emitir el concepto final de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación de desempeño • Valoración porcentual de instrumentos • Valoración porcentual de instrumentos de los evaluadores

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
				<p>Problemática Restricción de la evaluación: sujeta al 60% considerada como no satisfactoria.</p> <p>Tiempo: 2 años consecutivos</p> <p>Nota: Evaluación como proceso punitivo, porque se excluye al docente del escalafón retirándolo del servicio Los directivos docentes serán regresados a la docencia si hay vacantes y con el salario que corresponda a dicho cargo, sino son de la docencia estatal (¿A quiénes señala?) serán excluidos del servicio.</p>
Decreto 1283 de Junio 19 de 2002			<p>ARTICULO 16. Evaluación de Competencias. El Ministerio de Educación Nacional podrá efectuar evaluaciones de competencias específicas a los educadores de una o varias entidades territoriales o instituciones educativas, cuando los resultados o logros educativos no se consideren satisfactorios de acuerdo con los estándares que fije el gobierno nacional. Quienes obtengan una calificación insatisfactoria en esta evaluación, tendrán la oportunidad de ser evaluados de nuevo en el año siguiente. Si no obtienen la calificación requerida serán retirados del servicio docente. En el caso de los directivos que provienen de la carrera docente, serán regresados a la docencia; si no provienen de la dicha carrera, serán retirados del servicio. El gobierno nacional reglamentará este artículo.</p>	<p>Tipo de evaluación: de competencias específicas</p> <p>Responsables de la evaluación: El MEN</p> <p>Problemática: Evaluación como sanción. Si una institución no cumple los resultados que establece los estándares, podrán evaluar a los educadores de una o varias entidades territoriales y sino obtienen un resultado satisfactorio serán retirados del servicio docente</p> <p>Los directivos que provienen de carrera docente, serán regresados a la docencia, por el contrario, serán retirados del servicio</p> <p>Nota: ¿Por qué reciben profesionales que no se formaron en la docencia, condicionados en cuanto si no alcanzan una meta serán retirados del servicio?</p> <p>Este artículo no es específico en cuanto a su reglamentación</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003	Por el cual se establecen reglas y mecanismos generales para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-85994_archivo-pdf.pdf	Artículo 1°. 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. Parágrafo. El Ministerio de Educación Nacional expedirá una reglamentación especial, concertada con los representantes de las organizaciones indígenas del orden departamental, para el desarrollo del proceso de la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales ubicados en sus comunidades y que atienden población indígena.	<p>Tipo de evaluación: de desempeño que se rigen por el decreto ley 227 de 1979</p> <p>Criterio/ámbito/campos Reglamentación especial concertada con los representantes de las organizaciones indígenas del orden departamental</p> <p>Responsables de la evaluación: El MEN</p>
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003			Artículo 2°. Principios de la evaluación de desempeño. La evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes contribuirá al cumplimiento de los fines de la educación, formará parte de la evaluación institucional anual y tendrá por objeto el mejoramiento personal, profesional e institucional. La evaluación de desempeño se realizará al terminar cada año lectivo y se sujetará a los principios de objetividad, pertinencia, transparencia, participación y equidad.	<p>Principios de la evaluación de desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contribuye al cumplimiento de los fines de la educación • Formará parte de la evaluación institucional anual • Objetivo mejoramiento personal, profesional e institucional • Objetividad • Pertinencia • Transparencia • Participación • Equidad <p>Tiempo de evaluación: anual</p> <p>Nota: ¿Hay medios por los cuales se fortalezca el desempeño docente con el fin de lograr el mejoramiento personal y profesional del mismo?</p>
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003			Artículo 3°. Contenido de la evaluación de desempeño. La evaluación de desempeño se referirá a la idoneidad ética y pedagógica que requiere la prestación del servicio educativo, y describirá el grado de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al cargo que desempeña el docente o el directivo docente y que se hacen evidentes en los diferentes contextos institucionales. La evaluación de desempeño valorará la actuación del docente como profesional que participa en el desarrollo del Proyecto Educativo Institucional, planea su labor educativa, aplica las estrategias pedagógicas más apropiadas para mejorar la formación de los estudiantes, evalúa los resultados del aprendizaje y se integra con la comunidad educativa. La evaluación de desempeño valorará la actuación del directivo docente como	<p>Tipo de evaluación: Evaluación de desempeño</p> <p>Criterio/ámbitos/campos: la evaluación de desempeño a los docentes y directivos se describirá en cuanto a la:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Idoneidad ética y pedagógica • Grado de cumplimiento y de las responsabilidades de su cargo <p>Para los docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Actuación del docente como profesional que

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>orientador del Proyecto Educativo Institucional, promotor de la integración de la comunidad educativa, administrador de los recursos físicos y financieros, responsable de los resultados educativos institucionales y facilitador del trabajo en equipo destinado a mejorar la equidad, calidad y eficiencia del establecimiento educativo.</p> <p>El evaluado y el evaluador acordarán el plan de desarrollo profesional, que es un componente esencial del proceso de evaluación de desempeño, para consolidar las fortalezas y mejorar aquellos aspectos que requieren un mayor esfuerzo personal durante el año lectivo siguiente.</p>	<p>participa en el PEI</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planea labor educativa • Aplica estrategias pedagógicas • Evalúa los resultados del aprendizaje • Se integra a la comunidad educativa <p>Para directivos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Orientador del PEI • Promotor de la integración de la comunidad educativa • Administrador de recursos físicos y financieros • Responsable de resultados • Facilitador de trabajo en equipo para mejorar la equidad, calidad y eficiencia de la institución <p>Principio de la evaluación: de objetividad y pertinencia ya que el evaluado y el evaluador acuerdan un plan de desarrollo para el siguiente año</p>
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003			<p>Artículo 4°. Responsabilidades del Ministerio de Educación Nacional. El Ministerio de Educación Nacional diseñará el proceso y los instrumentos para la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes, que permitan obtener información válida, confiable y objetiva sobre la actuación del docente o directivo docente durante un año lectivo, en el cumplimiento de sus responsabilidades y en el logro de las metas del plan de desarrollo profesional. Los instrumentos deberán contener aspectos significativos del desempeño, una breve descripción de cada uno y una escala que permita establecer en forma porcentual, la valoración global del evaluado. Prestará asesoría y hará seguimiento a las entidades territoriales en la organización y desarrollo del proceso de evaluación, el análisis de los resultados y la elaboración de planes de mejoramiento institucional. Diseñará e implementará aplicaciones informáticas necesarias para sistematizar la información obtenida de la evaluación anual de desempeño, hará análisis globales de los resultados y de su incidencia en los planes de mejoramiento de la calidad del servicio público educativo.</p>	<p>Responsables de la evaluación de desempeño: EI MEN</p> <p>Principios de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Instrumento válido, confiable y objetivo <p>Criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de responsabilidades del docente y directivo docente • Logro de metas <p>Tiempo de evaluación; 1 año electivo</p> <p>Instrumentos: EI MEN diseñara instrumentos para la evaluación de desempeño</p> <p>Parámetros de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspectos significativos del desempeño • Breve descripción del desempeño

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
				<ul style="list-style-type: none"> • Escala en forma porcentual • Valoración global del evaluado <p>Propósitos de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prestar asesoría y seguimiento • Análisis de resultados • Planes de mejoramiento institucional • Diseño e implementación de aplicaciones informáticas para sistematizar información • Análisis globales y de su incidencia
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003			<p>Artículo 5°. Responsabilidades de la Secretaría de Educación. La Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada organizará el proceso de evaluación de desempeño de docentes y directivos docentes en su entidad territorial y definirá por medio de acto administrativo, el responsable de efectuar la evaluación de los rectores y directores. Diseñará indicadores de los aspectos significativos del desempeño con miras a una evaluación objetiva y documentada del desempeño de los directivos docentes, capacitará a los rectores y directores y les prestará asistencia técnica en la administración del proceso de evaluación, y velará por su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo. Analizará la información de la evaluación del desempeño de los docentes y los resultados de las pruebas de competencias básicas de los estudiantes de los establecimientos educativos con el fin de desarrollar estrategias regionales de mejoramiento y entregará información consolidada al Ministerio de Educación Nacional. Atenderá las reclamaciones y definirá los casos de aquellos responsables de la evaluación que pudieran declararse impedidos, de acuerdo con el artículo 40 de la Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Unico.</p>	<p>Responsables de la evaluación de desempeño: Secretaria de educación en cada entidad territorial</p> <p>Problemática: La secretaria de educación por medio de un acto administrativo definirá el responsable de efectuar la evaluación de los rectores y directivos</p> <p>Diseño de Instrumentos: Secretaria de educación</p> <p>Principios de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Evaluación objetiva y documentada del desempeño de los directivos docentes • Capacitaran a los rectores y directivos • Prestará asistencia técnica en la administración del proceso • Velara por la aplicación <p>Nota del investigador: Cuando se utiliza el verbo velar, hace referencia a que debe estar en estricta vigilancia para que el proceso de evaluación de efectué</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
				<p>Propósitos de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analiza la información de la evaluación del desempeño de los docente • Analiza la información de la evaluación de los resultados de competencias básicas de los estudiantes • Consolidar estrategias regionales de mejoramiento <p>Nota del investigador: ¿Quién vigila que el impedimento de los responsables de la evaluación? Es decir que el evaluador no tenga un interés particular basándonos en el artículo 40 de la ley 734 de 2002 que dice “Conflicto de intereses. Todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho”.</p>
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003			<p>Artículo 6°. Responsabilidades del rector y director. El rector o director informará a la comunidad educativa sobre los fines y la metodología de la evaluación de desempeño, y como superior inmediato, evaluará a los docentes, orientadores y coordinadores. Diseñará indicadores de los aspectos significativos del desempeño con miras a una evaluación objetiva y documentada del desempeño de los docentes y directivos docentes del establecimiento educativo; capacitará a los coordinadores en el proceso de evaluación y seguimiento, conformará con ellos un equipo para realizar la evaluación de los docentes y orientadores, analizará los resultados de la evaluación y los utilizará para elaborar y fortalecer los planes de mejoramiento institucional.</p> <p>Parágrafo. Los coordinadores de las instituciones educativas apoyarán la evaluación de desempeño de los docentes y realizarán el seguimiento del plan de</p>	<p>Responsables de la evaluación de desempeño: Rector, director y coordinadores.</p> <p>Principios de la evaluación: Evaluación objetiva y documentada del desempeño de los docentes y directivos docentes</p> <p>Instrumentos: indicadores de aspectos significativos del desempeño, diseñados por el rector o directos</p> <p>Compromisos de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informar fines y

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>desarrollo profesional. Este seguimiento será registrado en el formato diseñado por el Ministerio de Educación Nacional para garantizar la objetividad y periodicidad del mismo.</p>	<p>metodología de la evaluación de desempeño a la comunidad educativa</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar los resultados de la evaluación y los utilizara para planes de mejoramientos institucional, seguimiento del plan de desarrollo profesional por parte de los coordinadores • Seguimiento y registro del plan de desarrollo profesional <p>Nota del investigador: ¿Los coordinadores apoyan o realizan la evaluación junto con el rector?</p>
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003			<p>Artículo 7°. Proceso general de la evaluación de desempeño. Como elemento fundamental de la gestión directiva orientada al mejoramiento continuo de los establecimientos educativos, los procedimientos y los instrumentos diseñados para realizar la evaluación del desempeño permitirán: identificar las fortalezas y los aspectos de mejoramiento; facilitar el propio reconocimiento y valoración del quehacer profesional; verificar por parte de la comunidad educativa que los procesos pedagógicos que se llevan a cabo en los establecimientos educativos favorecen el mejoramiento de la calidad y el incremento de la eficiencia del sistema educativo. Los responsables de la evaluación del desempeño efectuarán observaciones periódicas y sistemáticas de la actividad del evaluado en los diferentes espacios de la institución en el transcurso del año lectivo. Realizarán reuniones periódicas de trabajo con los docentes o directivos docentes y tendrán en cuenta las observaciones de los diferentes integrantes de la comunidad educativa. En el proceso de evaluación del desempeño, se realizarán entrevistas con el propósito de notificar la evaluación, definir el plan de desarrollo profesional y hacer seguimiento. Los directivos docentes realizarán las entrevistas de seguimiento del logro de las metas acordadas, con una frecuencia al menos semestral que debe quedar registrada en un instrumento diseñado para tal fin. Parágrafo. El evaluado podrá interponer recurso de reposición o de apelación sobre la evaluación definitiva en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.</p>	<p>Propósitos de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Garantizar un mejoramiento continuo de los establecimientos educativos • Identificar las fortalezas • Aspectos de mejoramiento • Reconocimiento del quehacer profesional • Verificar procesos pedagógicos • Incrementar la eficiencia y calidad del sistema educativo <p>Criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observaciones periódicas y sistemáticas • Reuniones periódicas donde se manifiesta observaciones de diferentes integrantes de la comunidad <p>Tipo de evaluación: Entrevistas con el fin de notificar plan de desarrollo y seguimiento</p> <p>Tiempo de evaluación (entrevista): al menos 1 semestral</p> <p>Nota del investigador: El</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
				evaluado tiene derecho a interponer recurso de reposición o de apelación
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003			<p>Artículo 8°. Período de la evaluación de desempeño. La evaluación de desempeño comprenderá el año lectivo correspondiente, será consignada durante el último mes del año lectivo en el formato diseñado para tal fin. El seguimiento de los compromisos de mejoramiento se realizará en el transcurso del año lectivo siguiente. La evaluación definitiva del desempeño se aplicará a los docentes o directivos docentes que hayan servido en un establecimiento educativo estatal por un término igual o superior a tres (3) meses consecutivos durante el respectivo año lectivo. Cuando un docente o directivo docente sea trasladado a otro establecimiento educativo, deberá ser evaluado por el periodo laborado sin importar su duración. La evaluación definitiva, será el promedio ponderado de esta evaluación y de las demás efectuadas durante el año lectivo.</p> <p>Parágrafo 1°. Cuando el responsable de la evaluación de desempeño se retire o sea trasladado, deberá dejar evaluada la totalidad de los docentes o directivos docentes por el período transcurrido desde la última evaluación del correspondiente año lectivo.</p> <p>Parágrafo 2°. El docente o directivo docente que no sea evaluado por su superior inmediato al final del año lectivo, deberá solicitar por escrito que su evaluación sea realizada antes de iniciar el año lectivo siguiente. Una vez solicitada la evaluación, el evaluador tendrá un plazo de dos (2) días para realizar la evaluación.</p>	<p>Tiempo de evaluación de desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • último mes del años lectivo/ tres meses consecutivos de permanencia • Seguimiento de los compromisos en el transcurso del año siguientes • Si hay traslado se evaluara sin importar el periodo laborado <p>Criterios de evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La evaluación definitiva es el ponderado de todas las evaluaciones realizadas durante el año lectivo • El directivo o el rector en caso de ser trasladado, deberá dejar evaluado la totalidad de los docentes o directivos docentes <p>Nota del investigador: El director o rector con el afán de responder a la normativa de evaluar a la totalidad de los docentes o directivos docentes, puede ser subjetivo a la hora de dar un juicio.</p> <p>Problemática: En cuanto al parágrafo 2, al solicitar su evaluación puede haber discrepancias por el tiempo transcurrido y no hay un seguimiento reflexivo.</p>
Decreto 2582 de Septiembre 12 de 2003			<p>Artículo 9°. Uso del resultado de la evaluación de desempeño. El resultado de la evaluación de desempeño está destinado al diseño de planes de mejoramiento profesional e institucional y a la determinación de los objetivos frente a los logros educativos de los estudiantes. Este resultado se considera satisfactorio si es igual o superior al sesenta por ciento (60%) del puntaje total. Cuando el resultado de la evaluación del desempeño de un docente o directivo docente sea no satisfactorio, el</p>	<p>Uso de la evaluación de desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de planes de mejoramiento profesional e institucional • Objetivos de los logros educativos de los estudiantes

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>evaluador acordará con el evaluado un plan especial de apoyo y seguimiento para el año siguiente que contenga en forma detallada las acciones conjuntas que realizarán para lograr el mejoramiento del desempeño. La evaluación de desempeño que será aplicada al final del año lectivo 2003 en los establecimientos educativos de calendario A y al final del año lectivo 2003-2004 en los establecimientos educativos de calendario B, estará destinada a constituir una línea de base y a la elaboración del plan de desarrollo profesional. No se tendrá en cuenta para lo dispuesto en el presente artículo y no se basará en metas previamente acordadas.</p> <p>Parágrafo 1°. Para la evaluación del desempeño del rector o director se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación de competencias de los estudiantes del establecimiento educativo, cada vez que estas se realicen. Se dará cumplimiento a lo establecido en el parágrafo 1° del artículo 10 de la Ley 715 de 2001, cuando el resultado de su evaluación de desempeño haya sido no satisfactorio en dos años consecutivos lo que implicará el retiro del cargo y el regreso al ejercicio de la docencia en el grado y con la asignación salarial que le corresponda en el escalafón. Los años lectivos en que se realicen evaluaciones de competencias de los estudiantes, el resultado obtenido por el establecimiento educativo en estas pruebas constituirá el cincuenta por ciento (50%) de la evaluación final del desempeño del rector o director, de acuerdo con la reglamentación que para tal efecto expida el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>Parágrafo 2°. Si el docente, orientador o coordinador obtiene por segunda vez consecutiva un resultado no satisfactorio, el evaluador enviará el resultado y sus soportes a la Oficina de Control Interno Disciplinario o la dependencia que haga sus veces en la entidad territorial certificada donde se efectuó la evaluación, para la determinación de la posible ocurrencia de una falta disciplinaria, particularmente en lo que se refiere al incumplimiento de sus deberes, según lo establecido en el Código Disciplinario Único, Ley 734 de 2002.</p>	<p>Nota del investigador: 60% un nivel de poca exigencia para el docente y directivo docente</p> <p>Uso de la evaluación: El que no obtenga un nivel satisfactorio acordara con el evaluado un plan especial de apoyo y seguimiento para el año siguiente</p> <p>Problemática: La evaluación de desempeño del rector o director será sometida a los resultados de la evaluación de competencias de los estudiantes Evaluación como sanción, punitiva, discriminatoria y excluyente</p> <p>Además el 50% de la evaluación final corresponde al resultado de la evaluación de competencias de los estudiantes, “podría ser perjudicial “</p> <p>Evaluación como sanción, registro en oficina de control interno, categorizada como falta disciplinara.</p>
Resolución N° 2707 de Noviembre 5 de 2003	Por medio de la cual se adopta el Manual y los instrumentos para la evaluación del desempeño de los docentes y directivos docentes que laboran en los establecimientos educativos estatales.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-85953_archivo.pdf.pdf	el Ministerio de Educación Nacional diseñará el proceso y los instrumentos para la evaluación de desempeño de los docentes y directivos docentes, que permitan obtener información válida, confiable y objetiva sobre la actuación del docente o directivo docente durante un año lectivo, en el cumplimiento de sus responsabilidades y en el logro de las metas del plan de desarrollo profesional. Los instrumentos deberán contener aspectos significativos del desempeño, una breve descripción de cada uno y una escala que permita establecer en forma porcentual, la valoración global del evaluado. Prestará asesoría y hará seguimiento a las entidades territoriales en la organización y desarrollo del	

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			proceso de evaluación, el análisis de los resultados y la elaboración de planes de mejoramiento institucional. Diseñará e implementará aplicaciones informáticas necesarias para sistematizar la información obtenida de la evaluación anual de desempeño, hará análisis globales de los resultados y de su incidencia en los planes de mejoramiento de la calidad del servicio público educativo. (PAGINA 1)	
DECRETO N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007	"Por el cual se reglamenta la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores, públicos docentes y directivos docentes que se rigen por el Decreto Ley 1278 de 2002"	http://www.mineducacion.gov.co/1759/article-s-135430_archivo_pdf.pdf	Artículo 1. Ámbito de aplicación. El presente decreto aplica a los servidores públicos docentes y directivos docentes de las entidades territoriales certificadas, sujetos al Estatuto de Profesionalización Docente establecido mediante el Decreto Ley 1278 de 2002. Artículo 2. Concepto. La evaluación anual de desempeño laboral del docente o del directivo docente es: la ponderación del grado de cumplimiento de las funciones y responsabilidades inherentes al cargo que desempeña y del logro de resultados, a través de su gestión. Esta evaluación es un proceso permanente que permite verificar el quehacer profesional de los educadores, identificando fortalezas y aspectos de mejoramiento, mediante la valoración de sus competencias funcionales y comportamentales.	<p>Concepto de evaluación de desempeño</p> <p>Propósitos de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar el quehacer profesional • Identificar fortalezas y aspectos de mejoramiento
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 3. Propósitos. El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes tiene por objeto verificar los niveles de idoneidad y eficiencia de los educadores en el desempeño de sus funciones, como factor fundamental del mejoramiento de la calidad de la educación. Este proceso debe proporcionar información objetiva, válida y confiable sobre el desempeño laboral de los evaluados, para brindarles retroalimentación y estimular en ellos una disposición positiva hacia el mejoramiento continuo. Los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral harán parte de la autoevaluación institucional y servirán para el diseño de los planes de mejoramiento institucional y de desarrollo personal y profesional de docentes y directivos docentes.	<p>Propósitos de la evaluación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verificar idoneidad • Eficiencia <p>Principios de la evaluación Información objetiva, válida y confiable</p> <p>uso de la evaluación: Retroalimentación y mejoramiento continuo</p>
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 4. Principios. La evaluación anual de desempeño laboral se sujetará a los principios de objetividad, confiabilidad, universalidad, pertinencia, transparencia, participación y concurrencia, establecidos en el artículo 29 del Decreto Ley 1278 de 2002.	<p>Principios de la evaluación: objetiva, Confiable, universal, pertinente, transparente, participativa, concurrente</p>
			Artículo 5. Periodo. La evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al docente o directivo docente que haya superado el periodo de prueba y laborado en el establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igual o superior a tres (3) meses.	<p>Tiempo de evaluación: tres meses consecutivos</p>
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 5. Periodo. La evaluación anual de desempeño laboral comprende el año escolar y se aplica al docente o directivo docente que haya superado el periodo de prueba y laborado en el	<p>Tiempo de evaluación: Anual/superior a tres meses</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			establecimiento educativo, en forma continua o discontinua, un término igualo superior a tres (3) meses.	
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			<p>Artículo 6. Evaluador. El rector o el director rural, según el caso, evaluará a los coordinadores y docentes del establecimiento educativo que dirige. Cada rector o director rural será evaluado por su superior jerárquico, definido de acuerdo con la estructura organizacional adoptada por cada entidad territorial certificada.</p> <p>Para realizar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y Coordinadores el evaluador contará con el apoyo de los coordinadores del establecimiento educativo. Para la evaluación de los rectores o directores rurales, el evaluador contará con el apoyo del responsable de las estrategias de cobertura, eficiencia y calidad de la respectiva secretaría de educación</p>	Responsables de la evaluación: Rector o director rural evaluara a coordinadores o docentes El superior jerárquico evaluara al director rural
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 7. Responsables del proceso. La evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes es responsabilidad, de acuerdo con lo establecido en la ley y en el presente decreto, de la Comisión Nacional del Servicio Civil, del Ministerio de Educación Nacional, de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, de los evaluadores y de los evaluados.	Responsables de la evaluación:
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 8. Responsabilidades de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la Comisión Nacional del Servicio Civil debe: a. dar orientaciones sobre la aplicación de las normas que regulan el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes; b. adoptar el protocolo para la evaluación anual de desempeño laboral de acuerdo con la ley, el presente decreto y las políticas de calidad definidas por el Ministerio de Educación Nacional; c. vigilar la correcta aplicación de normas y procedimientos de evaluación anual de desempeño laboral y adoptar las decisiones y acciones pertinentes; d. conocer las quejas y reclamaciones que se presenten por la aplicación del sistema de evaluación de desempeño laboral de docentes y directivos docentes; e. absolver consultas que se le formulen sobre el proceso de evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes y docentes.	Principios de la evaluación: Responsabilidad de la Comisión Nacional del Servicio Civil: <ul style="list-style-type: none"> • Orientaciones • Adopción del protocolo • Vigilar la aplicación • Conocer quejas y reclamos • Absolver consultas
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 9. Responsabilidades del Ministerio de Educación Nacional. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el Ministerio de Educación Nacional debe: a. impartir orientaciones sobre el proceso de evaluación anual de desempeño laboral en el marco de la política de calidad de la	Principios de la evaluación: Responsabilidades del MEN: <ul style="list-style-type: none"> • Impartir orientaciones • instrumentos de evaluación para

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			educación, a través de guías metodológicas que faciliten la efectiva aplicación de los instrumentos de evaluación para obtener información válida, confiable, objetiva, contextualizada y comparable, sobre el desempeño de docentes y directivos docentes; b. prestar asistencia técnica y hacer seguimiento a las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas, en la organización y desarrollo de los procesos de evaluación, análisis y uso de los resultados; c. consolidar y analizar los resultados nacionales; d. orientar el mejoramiento de los procesos de formación inicial y en servicio de los docentes y directivos docentes, con base en los resultados de la evaluación anual de desempeño laboral.	<p>obtener información válida, confiable, objetiva, contextualizada y comparable</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Prestar asistencia técnica y seguimiento ● Consolidar y analizar resultados nacionales ● Orientar el mejoramiento de procesos
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 10. Responsabilidades de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, la secretaría de educación de la entidad territorial certificada debe: a. organizar y divulgar el proceso de evaluación anual de desempeño laboral en su jurisdicción; b. prestar asistencia técnica a los evaluadores en el desarrollo del proceso y orientar su aplicación con un enfoque de mejoramiento continuo; c. verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación e iniciar las acciones administrativas cuando ello no sea así; d. analizar los resultados de la evaluación de su entidad territorial, como insumo para el diseño y la implementación de planes de apoyo al mejoramiento; e. presentar a la comunidad educativa la información consolidada sobre los resultados de su entidad territorial y al Ministerio de Educación Nacional y a la Comisión Nacional del Servicio Civil, en los términos que estos definan; f. incorporar una copia del protocolo con el resultado final de la evaluación y su notificación en la historia laboral del evaluado.	Principios de la evaluación: Responsabilidades de la secretaría de educación: <ul style="list-style-type: none"> ● Organizar y divulgar ● Prestar asistencia técnica ● Verificar la efectiva y oportuna realización de la evaluación ● Analizar los resultados de la evaluación ● Implementaciones de planes de apoyo ● Presentar la información consolidada a la comunidad educativa ● Notificar historia laboral del evaluado
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 11. Responsabilidades del evaluador. Además de las competencias asignadas en otras disposiciones, el evaluador debe: a. promover un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva que facilite el proceso de evaluación; b. valorar las evidencias de desempeño recolectadas a lo largo del periodo de evaluación, para emitir la calificación del docente o directivo docente en la forma y oportunidad establecidas; c. notificar al docente o directivo docente el resultado final de su evaluación; d. concertar con el evaluado un plan de desarrollo personal y profesional, objeto de seguimiento periódico; e. resolver y dar curso a los recursos que le sean interpuestos; f. entregar a la secretaría de educación, en los términos que ésta establezca, los resultados finales de la evaluación en los protocolos debidamente diligenciados.	Principios de la evaluación: responsabilidades del evaluador: <ul style="list-style-type: none"> ● promover un ambiente de confianza ● valorar evidencias de desempeño y emitir calificación ● notificar del resultado al docente o directivo docente ● Concertar plan de mejoramiento ● Entregar resultados a la secretaría de educación
Decreto N°3782 / 2 DE			Artículo 12. Responsabilidades del evaluado. En el marco del proceso de evaluación anual de	Principios de la evaluación: responsabilidades del

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
OCTUBRE DEL 2007			desempeño laboral de docentes y directivos docentes, corresponde al evaluado: a. informarse sobre el proceso de evaluación; b. participar en el proceso de evaluación y facilitar el desarrollo del mismo, promoviendo un ambiente de confianza, respeto y comunicación efectiva; c. aportar oportunamente evidencias pertinentes sobre su desempeño laboral; d. solicitar por escrito al evaluador que evalúe su desempeño laboral cuando aquel no lo haya efectuado en el término definido para ello; e. cumplir con los compromisos fijados en el plan de desarrollo personal y profesional.	<p>evaluado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Informarse ● Participar y facilitar ● Aportar evidencias ● Estar pendiente de su evaluación ● Cumplir compromisos personales y profesionales
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Capítulo 11 Metodología de evaluación Artículo 13. Competencias. Para el proceso de evaluación anual de desempeño laboral las competencias de los docentes y directivos docentes se clasifican en funcionales y comportamentales. Las funcionales representan el 70% de la evaluación y las comportamentales el 30%.	<p>Criterios de evaluación: Se clasifican en funcionales 70% y comportamentales el 30%.</p> <p>Nota del investigador: las funciones específicas puede hacer que el docente se limite</p>
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 14. Competencias funcionales. Las competencias funcionales corresponden al desempeño de las responsabilidades específicas del cargo de docente o directivo docente, definidas en la ley y los reglamentos.	Criterios de evaluación: Competencias funcionales docentes o directivos docentes: desempeño de las responsabilidades
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 15. Competencias funcionales para la evaluación de los directivos docentes. La evaluación anual de desempeño laboral de los directivos docentes valora sus competencias funcionales en cuatro (4) áreas de la gestión institucional, así: a. Gestión directiva . Comprende competencias para orientar y dirigir el establecimiento educativo en función del proyecto educativo institucional y las directrices de las autoridades del sector. Involucra la capacidad para guiar a la comunidad educativa hacia el logro de las metas institucionales. En esta área de gestión se evaluarán las siguientes competencias: Planeación y organización, y Ejecución. b. Gestión académica . Comprende competencias para organizar procesos institucionales de enseñanza - aprendizaje para que los estudiantes adquieran y desarrollen competencias. Implica la capacidad para diseñar, planear, implementar y evaluar un currículo que promueva el aprendizaje en las aulas y que atienda la diversidad con una perspectiva de inclusión. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la pedagogía y didáctica y a la innovación y direccionamiento académico. c. Gestión administrativa . Comprende competencias para organizar y optimizar los recursos destinados al funcionamiento del establecimiento educativo, en coherencia con el proyecto educativo institucional y los planes operativos institucionales. Involucra la capacidad de implementar acciones para la obtención, distribución y articulación de recursos humanos, físicos y financieros, así como la gestión de los servicios complementarios del	<p>Criterios de evaluación: Competencias funcionales para directivos docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Gestión institucional y directiva: PEI y metas institucionales. Planeación, organización y ejecución ● Gestión académica: Organización de procesos institucionales. Diseño, planeación e implementación para el desarrollo de competencia ● Competencias pedagógicas y didácticas innovadoras ● Gestión administrativa: Optimizar recursos, implementación de acciones para obtener recursos humanos, físicos y financieros ● Gestión comunitaria: Clima institucional. <p>Nota del investigador: El currículo no puede ser estático, responsabilidad muy grande para el</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>establecimiento. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la administración de recursos, y a la gestión del talento humano. d. Gestión Comunitaria. Comprende competencias para generar un clima institucional adecuado, fomentar relaciones de colaboración y compromiso colectivo con acciones que impacten en la comunidad, y conducir las relaciones de la institución con el entorno y otros sectores para crear y consolidar redes de apoyo. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la comunicación institucional, ya la interacción con la comunidad y el entorno.</p>	<p>directivo docente, promover un aprendizaje que incluya diversidad e inclusión.</p> <p>Problemática: Disponer que el clima laboral e institucional no puede depender de una persona</p>
<p>Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007</p>			<p>Artículo 16. Competencias funcionales para la evaluación de los docentes. La evaluación anual de desempeño laboral de los docentes valora sus competencias funcionales en tres (3) áreas de la gestión institucional, así: a. Gestión académica. Comprende las competencias para la aplicación de estrategias pedagógicas y evaluativas enmarcadas en los estándares básicos de competencias, según el contexto y los resultados alcanzados por los estudiantes. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas al dominio de contenidos de las áreas a cargo, de planeación y organización, las competencias pedagógicas y didácticas y la evaluación, para el desarrollo de actividades académicas, acordes con el proyecto educativo institucional.</p> <p>b. Gestión administrativa. Comprende el conocimiento y cumplimiento de las normas y de los procedimientos administrativos de la institución, para el funcionamiento eficiente del establecimiento y la conservación de los recursos del mismo. Involucra la capacidad para participar activamente en el desarrollo de los proyectos de la organización escolar. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas al uso eficiente de recursos pedagógicos, y la participación y seguimiento de procesos institucionales. c. Gestión comunitaria. Comprende la capacidad para interactuar efectivamente con la comunidad educativa y apoyar el logro de las metas institucionales, establecer relaciones con la comunidad a través de las familias, potenciar su actividad pedagógica aprovechando el entorno social, cultural y productivo y aportar al mejoramiento de la calidad de vida local. En esta área de gestión se evaluarán las competencias relativas a la comunicación institucional, e Interacción con la comunidad y el entorno.</p>	<p>Criterios de evaluación: Competencias funcionales para directivos docentes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gestión académica: Estrategias pedagógicas, evaluativas y didácticas • Gestión administrativa: Cumplimiento de normas, participación el proyectos de la organización escolar • Gestión comunitaria: Establecer relaciones con la comunidad, potenciar actividad pedagogía <p>Problemática: El estándar no siempre involucra al contexto de los estudiantes</p> <p>Problemática: La actividad pedagógica no siempre puede aprovechar el entorno social.</p>
<p>Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007</p>			<p>Artículo 17. Competencias comportamentales. Las competencias comportamentales se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los educadores cumplen sus funciones. Son comunes a docentes y directivos docentes. Se evaluarán las siguientes: Liderazgo, Comunicación y relaciones interpersonales, Trabajo en equipo, Negociación y mediación, Compromiso</p>	<p>Criterios de evaluación: Competencias comportamentales: liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			social e institucional, Iniciativa, Orientación al logro.	institucional y orientación al logro.
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 18. Escala. La valoración de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación anual de desempeño laboral del docente o directivo docente se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos, que corresponde a las siguientes categorías: a. Sobresaliente: b. Satisfactorio: c. No Satisfactorio: entre 90 Y 100 puntos entre 60 y 89 puntos entre 1 y 59 puntos	Parámetros de evaluación
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 19. Evidencias. Es el conjunto de pruebas objetivas y pertinentes recolectadas a lo largo del período de evaluación, como producto del seguimiento al desempeño laboral, que podrán ser aportadas y consultadas por el evaluado y el evaluador en cualquier tiempo. Las evidencias que dan cuenta del desempeño laboral del evaluado se recogerán durante todo el período, haciendo uso de diferentes instrumentos como encuestas a estudiantes y padres de familia, pautas de observación en clase, formatos de entrevista, entre otros. Estas evidencias se compilarán en una carpeta que deberá incluir el seguimiento al avance en los planes de desarrollo personal y profesional de los docentes y directivos docentes	Evidencias: conjunto de pruebas objetivas y pertinentes Instrumentos: <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a estudiantes y padres de familia • Pautas de observación de clase • Formatos de entrevista
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 20. Valoraciones y calificación. El proceso de evaluación anual de desempeño laboral de docentes y directivos docentes comprende dos valoraciones de las competencias definidas en el presente decreto. La primera valoración se efectuará en la mitad del año académico como parte del seguimiento al desempeño, con base en las evidencias obtenidas hasta ese momento, y el resultado se comunicará al evaluado. La segunda valoración se efectuará al final del año académico con base en las evidencias obtenidas desde la primera valoración. La calificación final será el promedio ponderado por el número de días de cada valoración, de acuerdo con el tiempo laborado por el docente o directivo docente en el período evaluado. Parágrafo transitorio. La calificación correspondiente al año escolar 2007 de los docentes y directivos docentes que laboran en establecimientos educativos de calendario A, corresponderá a la valoración que se realice al finalizar este año escolar.	Tiempo de evaluación de desempeño Dos valoraciones de las competencias funcionales y comportamentales <ol style="list-style-type: none"> 1. Primera mitad de año von las evidencias obtenidas 2. Segunda valoración al final de L año con base a la primera valoración 3. Calificación final ponderado de las dos calificaciones
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 21. Protocolo. Los resultados de las dos valoraciones y la calificación final se consignarán en el protocolo adoptado por la Comisión Nacional del Servicio Civil, el cual deberá contener como mínimo la siguiente información: datos de identificación del evaluador y el docente o directivo docente evaluado, período evaluado, competencias objeto de evaluación, escala de valoración y constancia de notificación.	Evidencias: El protocolo se consignará a la Comisión nacional del servicio civil que debe llevar: <ul style="list-style-type: none"> • Identificación del evaluador y evaluado • Periodo evaluado • Competencias objeto de la evaluación

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Capítulo 111 Otras disposiciones Artículo 22. Notificación de la evaluación. Concluida la evaluación, el resultado se notificará personalmente al evaluado y en caso de no ser posible se efectuará por edicto en los términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Constancias de notificación
			Artículo 23. Recursos. Contra el acto de la evaluación anual de desempeño laboral proceden los recursos de reposición y apelación, los cuales deben ser resueltos dentro de los quince (15) días hábiles de la evaluación: Reposición y Apelación íles siguientes a su presentación por el inmediato superior y por el superior jerárquico, respectivamente. Los recursos deben ser presentados personalmente ante el evaluador en la forma y términos establecidos en el Código Contencioso Administrativo.	Ventajas de la evaluación: Reposición y apelación
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 24. Impedimentos y recusaciones. El evaluador deberá declararse impedido para realizar la evaluación de desempeño laboral de un docente o directivo docente, cuando se encuentre incurso en una o varias de las causales de recusación previstas en la ley, en particular en el Código de Procedimiento Civil y el Código Único Disciplinario. El evaluador expresará por escrito, a su superior jerárquico, la causal aducida explicando las razones en que se fundamenta. El superior jerárquico adoptará la decisión a que haya lugar, mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. El docente o directivo docente podrá recusar al evaluador ante el superior jerárquico de éste, a quien le expresará por escrito la causal aducida, explicando las razones en que se fundamenta. La decisión será adoptada mediante acto administrativo motivado, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Contra la decisión que resuelva la recusación o el impedimento no procede recurso alguno, de acuerdo con lo establecido en el Código de Procedimiento Civil.	Problemática: Impedimentos para ser evaluados debe estar prevista en el código de procedimiento civil y el código único disciplinario, expresado al superior jerárquico la causa. En 5 días hábiles le darán la decisión
Decreto N°3782 / 2 DE OCTUBRE DEL 2007			Artículo 25. Consecuencias. En firme la evaluación anual de desempeño laboral, producirá las consecuencias establecidas en el numeral 1 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002. El seguimiento de la evaluación para los docentes y los directivos docentes que en el año inmediatamente anterior hayan obtenido evaluaciones de desempeño laboral no satisfactorias, incluirá la valoración de los avances logrados en el plan de desarrollo personal y profesional. Cuando por segunda vez consecutiva un docente obtenga una calificación no satisfactoria en la evaluación anual de desempeño laboral, la Comisión Nacional del Servicio Civil deberá excluirlo del escalafón docente y el nominador declarar insubsistente el nombramiento. Cuando un directivo docente proveniente de la	Efectos: Docente: Si por segunda vez consecutiva obtiene una calificación no satisfactoria, la comisión nacional del servicio civil deberá excluirlo del escalafón docente Directiva docente: Si por segunda vez consecutiva obtiene una calificación no satisfactoria, la comisión nacional del servicio civil lo devolverá a la docencia, en

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>docencia estatal obtenga una calificación no satisfactoria en la evaluación anual de desempeño laboral, en dos años consecutivos, será regresado al cargo docente para el cual concursó antes de ser directivo docente, una vez exista vacante. Si el directivo docente no proviene de la docencia estatal, será excluido del escalafón y retirado del servicio.</p>	<p>caso que no tenga escalafón será excluido del servicio.</p>
<p>Directiva ministerial N°8 de Abril de 2008</p>	<p>Evaluación Anual de Desempeño - Docentes que se rigen por el D. 1278</p>	<p>http://www.mineducacion.gov.co/1621/article_s-157661_archivo_pdf.unknown</p>	<p>En el marco de la política de calidad de la educación, la evaluación de docentes y directivos docentes ocupa un lugar fundamental, puesto que constituye un instrumento para el desarrollo profesional y personal de los educadores colombianos.</p> <p>En este sentido, el ejercicio de la carrera está ligado a la evaluación permanente como una estrategia para verificar que, en el desempeño de las funciones de los educadores, se mantienen las condiciones de idoneidad, calidad y eficiencia que demostraron en el ingreso por concurso y que justifican la permanencia, los ascensos y las reubicaciones. Así, contempla tres tipos de evaluación:</p> <p>Evaluación de período de prueba Evaluación ordinaria periódica de desempeño anual Evaluación de competencias.</p> <p>Específicamente, la evaluación anual de desempeño permite identificar las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento del ejercicio de la docencia y la dirección educativa en las instituciones educativas oficiales.</p> <p>Bajo esta premisa, el Gobierno Nacional, mediante el Decreto 3782 de 2007, reglamentó la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, según el cual corresponde a las Secretarías de Educación organizar y divulgar el proceso en su entidad territorial, y prestar asistencia técnica a evaluadores y evaluados en el desarrollo del mismo.</p> <p>En su sesión del día 31 de enero de 2008 y comunicado mediante oficio 001474 de la misma fecha, la Comisión Nacional del Servicio Civil aprobó los protocolos con los cuales se debe evaluar, a partir de este año, el desempeño laboral de los docentes y directivos docentes. Las Secretarías de Educación deben implementar esta evaluación, de acuerdo con las orientaciones de la Guía Metodológica diseñada por el Ministerio para este proceso, disponible en la dirección electrónica http://mineducacion.gov.co/docente. El Ministerio de Educación Nacional cuenta con diferentes alternativas para apoyar la implementación del proceso en las entidades territoriales, entre las cuales se encuentran la asistencia técnica por demanda a las Secretarías de Educación que lo soliciten, la realización de talleres de formación de evaluadores</p>	<p>Principios de la evaluación: es un instrumento que ayuda al desarrollo profesional y personal de los educadores colombianos</p> <p>Nota del investigador: ¿cómo se verifica este desempeño?</p> <p>uso de la evaluación: se usa para verificar el desempeño de las funciones de los educadores y que las condiciones de idoneidad, calidad y eficiencia en el ingreso por concurso, justificando la permanencia, los ascensos y las reubicaciones</p> <p>Tipo de evaluación: evaluación de período de pruebas, evaluación ordinaria periódica de desempeño anual y evaluación de competencias</p> <p>Uso de la evaluación: permite identificar las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento del ejercicio de la docencia y la dirección educativa en las instituciones oficiales</p> <p>Nota del investigador: mediante el Decreto 3782 de 2007, REGLAMENTÓ la evaluación anual de desempeño laboral de los servidores públicos docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002.</p> <p>Tipo de evaluación: guía metodológica http://www.mineducacion.gov.co</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			de desempeño y la divulgación de información complementaria y de respuestas a preguntas frecuentes en la dirección electrónica mencionada arriba.	<p>ov.co/1621/articles-157083_recurso_6.unknown</p> <p>Ventaja de la evaluación: Apoyan la implementación del proceso, preparan a los evaluadores de desempeño y mantienen comunicación constante para preguntas o inquietudes</p>
Decreto N° 2715 de Julio de 2009	Por el cual se reglamenta la evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 y se dictan otras disposiciones.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-197108_archivo_pdf_decreto_2715.pdf	<p>CAPITULO 1</p> <p>Artículo 2. Requisitos para ascender y ser reubicado. El docente o directivo docente que en la evaluación de competencias obtenga el puntaje a que se refiere el numeral 2 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002, podrá ascender o ser reubicado si cumple los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar nombrado en propiedad e inscrito en el Escalafón Docente. 2. Haber cumplido tres (3) años de servicio contados a partir de la fecha de posesión en Periodo de prueba. 3. Haber obtenido una calificación mínima del sesenta por ciento (60%) en la evaluación ordinaria de desempeño anual durante los periodos inmediatamente anteriores a la Inscripción en el proceso de evaluación de competencias, según se trate de reubicación o de ascenso. 4. Para el caso de ascenso, acreditar adicionalmente el título académico exigido para cada uno de los grados. 	<p>Criterios de evaluación: para ser reubicado o ascender, debe cumplir con las siguientes condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nombrado es inscrito en el escalafón 2. Tres años de servicio a partir de la fecha de posesión 3. Obtener una calificación de desempeño anual mínima del 60% 4. Para caso de ascenso acreditación de título, para cada uno de los grados. Para el mismo ascenso nombramiento e inscripción en el escalafón <p>Problemática: no especifica a que se refiere con periodos anteriores, por lo cual se puede presentar para falsas interpretaciones</p>
			<p>Artículo 3. Nombramiento en propiedad e inscripción en el Escalafón Docente. Tiene derecho a ser nombrado en propiedad e inscrito en el Escalafón Docente el normalista superior, tecnólogo en educación, profesional licenciado en educación o profesional con título diferente al de licenciado en educación que haya sido vinculado mediante concurso, superado satisfactoriamente el periodo de prueba y cumplido los requisitos previstos en la Ley para este fin.</p> <p>El profesional con título diferente al de licenciado en educación debe acreditar, adicionalmente, que cursa o ha terminado un postgrado en educación, o que ha realizado un programa de pedagogía bajo la responsabilidad de una institución de educación superior en los términos del Decreto 2035 de 2005</p>	<p>Problemática: Tiene derecho a ser nombrado en propiedad e inscrito en el Escalafón Docente el normalista superior, tecnólogo en educación, profesional licenciado en educación o profesional con título diferente al de licenciado en educación. Cualquier profesional puede ejercer la docencia. Que el requisito sea endeble al no especificar el programa y el tiempo</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>y de las normas que lo modifiquen. Dicha acreditación se debe efectuar a más tardar al finalizar el año académico siguiente al del nombramiento en período de prueba. El incumplimiento de esta exigencia dará lugar a la revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para desempeñar el empleo, de conformidad con el artículo 63, literal 1) del Decreto Ley 1278 de 2002.</p> <p>Parágrafo 1. En el acto administrativo de nombramiento en propiedad de un docente o directivo docente, el nominador ordenará la inscripción en el Escalafón Docente y dispondrá el registro correspondiente.</p> <p>Parágrafo 2. Cuando se hubiere expedido un acto administrativo de nombramiento en propiedad de un docente o directivo docente sin haber ordenado expresamente la inscripción en el Escalafón Docente, dicha inscripción se entenderá realizada y producirá efectos a partir de la fecha de posesión del nombramiento en propiedad. En tal evento, la entidad territorial certificada respectiva actualizará el registro de la novedad dentro de los tres (3) meses siguientes a la expedición del presente decreto.</p>	<p>Nota del investigador: se considera que cualquier servidor público, que ejerza este cargo educativo, debe cumplir con un perfil pedagógico</p> <p>Problemática: ¿Quién es el nominador que ordena la inscripción en el escalafón?</p> <p>Nota del investigador: Se puede ejercer la profesión docente, sin tener nociones de pedagogía, porque a través de los tiempos sin límite que da el MEN esto es posible</p>
			<p>Artículo 5. Tiempo de servicio y evaluaciones de desempeño. Los tres años de servicio a que se refiere el artículo 20 del Decreto Ley 1278 de 2002 se contarán a partir de la fecha de posesión en período de prueba para quienes aspiren por primera vez a ser reubicados en el nivel salarial siguiente dentro del mismo grado o ascendidos de grado en el Escalafón Docente.</p> <p>Para ser reubicado de nivel salarial con posterioridad a la primera reubicación o ascenso, deberán acreditarse dos (2) evaluaciones de desempeño satisfactorias correspondientes a los años inmediatamente anteriores a la inscripción en un nuevo proceso de evaluación de competencias. Quienes aspiren a ser ascendidos de grado en el Escalafón Docente con posterioridad a la primera reubicación o ascenso, deberán acreditar, además de los requisitos de títulos académicos exigidos para cada grado, la evaluación de desempeño satisfactoria correspondiente al último periodo académico calificado antes de la inscripción en el nuevo proceso de evaluación de competencias.</p> <p>Parágrafo 1. El tiempo durante el cual el docente o directivo docente esté suspendido en el ejercicio del cargo, en comisión para desempeñar un cargo de libre nombramiento y remoción o en licencia no remunerada que lo separe temporalmente del servicio, interrumpe el tiempo de servicio necesario para efectos de participar en la evaluación de competencias y, por ende, para aspirar a la reubicación o al ascenso.</p> <p>Parágrafo 2. El docente o directivo docente que a la</p>	<p>Criterios de evaluación: Para reubicación salarial, las dos última evaluaciones de desempeño deben ser satisfactorias</p> <p>Para ascenso del escalafón docente, deberán acreditar además los requisitos de títulos académicos exigidos para cada grado, la evaluación de desempeño satisfactoria correspondiente al último periodo académico</p> <p>Criterios de evaluación: si el docente fue suspendido en el ejercicio de su cargo o en licencia no remunerada interrumpe el tiempo de servicio y por tanto no podrá participar en la evaluación por competencias para aspirar a reubicación o ascenso</p> <p>Criterio de evaluación: en caso que los docentes o el directivo docente este realizando un postgrado, podrá presentar la evaluación por</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>fecha de inscripción en la convocatoria para evaluación de competencias se encuentre cursando una carrera profesional o uno de los postgrados necesarios para ascender de grado en el Escalafón Docente, en los términos exigidos en el artículo 21 del Decreto Ley 1278 de 2002, o que habiendo terminado el programa académico no haya obtenido el título correspondiente, podrá presentarse a evaluación de competencias para reubicación en el nivel salarial dentro del mismo grado. En el evento de superar satisfactoriamente las pruebas respectivas y ser efectivamente reubicado, el docente o directivo docente podrá inscribirse en la siguiente convocatoria para ascenso, una vez obtenga el título requerido para este fin, para lo cual acreditará la última evaluación satisfactoria del desempeño anual.</p>	<p>competencias para reubicación salarial, en caso de pasar se presenta a la siguiente reubicación y será ascendido, una vez tenga en título correspondiente.</p>
			<p>CAPITULO II Artículo 6. Responsabilidades del Ministerio de Educación Nacional. El Ministerio de Educación Nacional será responsable de: 1. Establecer criterios para el diseño, la construcción y la aplicación de pruebas para la evaluación de competencias. 2. Definir anualmente el cronograma para el proceso de evaluación de competencias. 3. Prestar asistencia técnica y administrativa a las entidades territoriales certificadas para el desarrollo de la evaluación de competencias</p>	<p>Responsables de la evaluación: MEN Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer criterios para diseño, construcción y aplicación de evaluación de competencias. • Definir el cronograma para el proceso de evaluación de competencias • Prestar atención técnica y administrativas
			<p>Artículo 7. Responsabilidades de la entidad territorial certificada. La entidad territorial certificada será responsable de: 1. Identificar a los potenciales candidatos a ser reubicados o ascender mediante un análisis de la planta de docentes y directivos docentes. 2. Presupuestar y comprometer los recursos necesarios para las reubicaciones y los ascensos de los docentes y directivos docentes, así como los requeridos para el proceso de evaluación de competencias. 3. Convocar a la evaluación de competencias de conformidad con el cronograma definido por el Ministerio de Educación Nacional. 4. Divulgar la convocatoria para la evaluación de competencias y orientar a los docentes y directivos docentes de su jurisdicción para facilitar su participación en el proceso. 5. Verificar los requisitos de los docentes y directivos docentes que obtuvieron más del 80% en la evaluación de competencias y pueden ser candidatos a la reubicación salarial dentro del mismo grado o al ascenso en el Escalafón Docente. 6. Expedir los actos administrativos de reubicación de nivel salarial o ascenso de grado en el Escalafón Docente.</p>	<p>Responsables de la evaluación: Entidad territorial certificada Funciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar a los potenciales candidatos • Presupuestar y comprometer los recursos necesarios para la reubicación por evaluación de competencias • Convocar a la evaluación de competencias • Divulgar la convocatoria para la evaluación de competencias y facilitar su participación • Verificar los requisitos de los docentes y directivos docentes que obtuvieron más del

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			7. Registrar las novedades de inscripción, reubicación y ascenso en el Escalafón Docente. 8. Conocer en primera instancia las reclamaciones relativas al proceso de evaluación de competencias.	80% en la evaluación de competencias y pueden ser candidatos a la reubicación salarial dentro del mismo grado o al ascenso en el Escalafón Docente <ul style="list-style-type: none"> • Expedir actos administrativos de reubicación salarial o ascenso • Registrar las novedades de inscripción, reubicación y ascenso • Conocer las reclamaciones del proceso de evaluación de competencias • Conocer como primera instancia las reclamaciones <p>Problemática: ¿Cuál es instrumento para el análisis de posibles candidatos?</p>
			Artículo 8. Responsabilidades del docente o directivo docente. El docente o directivo docente que voluntariamente se presente a la evaluación de competencias será responsable del pago del Número de Identificación Personal (NIP), de la inscripción en la prueba y de su presentación oportuna, así como de la acreditación de los requisitos exigidos para la reubicación en el nivel salarial dentro del mismo grado o el ascenso de grado en el Escalafón Docente.	Responsables de la evaluación: docente o directivo docente Funciones: Pago del NIP Presentación oportuna Acreditación de los requisitos exigidos para la reubicación salarial ascenso de grado.
			CAPITULO III Artículo 9. Etapas del proceso. El proceso de evaluación de competencias comprende las siguientes etapas: 1. Convocatoria y divulgación de la misma. 2. Inscripción. 3. Aplicación de las pruebas. 4. Divulgación de resultados.	Etapas: De la evaluación de competencias 1. Convocatoria y divulgación 2. Inscripción 3. Aplicación de las pruebas. 4. Divulgación de resultados.
			Artículo 10. Convocatoria. La entidad territorial certificada realizará la convocatoria para la evaluación de competencias de acuerdo con el cronograma que defina anualmente el Ministerio de Educación Nacional. El acto administrativo de la convocatoria deberá contener por lo menos los siguientes aspectos: 1. Requisitos exigidos para reubicación de nivel salarial dentro del mismo grado o ascenso de grado en el Escalafón Docente.	Responsables de la evaluación: Entidad territorial certificada Criterios de evaluación: 1. Requisitos exigidos para la reubicación salarial 2. Metodología y condiciones de inscripción

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>2. Metodología y condiciones de inscripción en la evaluación de competencias, fecha y lugar de aplicación de las pruebas, y forma de citación a las mismas.</p> <p>3. Costo, lugar y fechas para la adquisición del NIP.</p> <p>4. Información sobre las características de las pruebas que serán aplicadas.</p> <p>5. Modalidades de consulta del resultado individual del docente o directivo docente.</p> <p>6. Dependencia competente para resolver reclamaciones y términos para presentarlas.</p> <p>7. Número y monto del certificado de disponibilidad presupuestal.</p> <p>8. Medios de divulgación del proceso.</p> <p>La entidad territorial divulgará la convocatoria por medios masivos de comunicación, con cargo a su presupuesto, e igualmente deberá fijarla en un lugar de fácil acceso al público y publicarla en su sitio Web.</p>	<p>3. Costo, lugar y fechas para la adquisición del NIP</p> <p>4. Información sobre características de las pruebas</p> <p>5. Modalidades de consulta de resultado</p> <p>6. Dependencias para resolver reclamaciones</p> <p>7. Número y monto del certificado de disponibilidad presupuestal</p> <p>8. Medios de divulgación del proceso</p>
			<p>Artículo 11. Inscripción en el proceso. El docente o directivo docente que aspira a ser reubicado o a ser ascendido realizará la inscripción respectiva dentro del término previsto en la convocatoria, de acuerdo con los procedimientos y requisitos señalados en la misma.</p> <p>Deberá señalar en la inscripción el grado y nivel al que aspira a ser reubicado o ascendido.</p> <p>Una vez efectuada la inscripción no podrá ser modificada.</p> <p>El término para realizar las inscripciones no podrá ser menor de diez (10) días.</p> <p>Para inscribirse en la convocatoria, los interesados deberán adquirir un Número de Identificación Personal (NIP) destinado a sufragar los costos de las pruebas que se apliquen, el cual será suministrado por la entidad que realice la prueba y tendrá un valor equivalente a un día y medio de salario mínimo legal vigente.</p> <p>Parágrafo. La inscripción y participación voluntaria en la evaluación de competencias y los resultados de las pruebas no afectarán la estabilidad laboral de los docentes y directivos docentes.</p>	<p>Parámetros de evaluación:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El grado y el nivel al que aspira ser reubicado o ascendido 2. La inscripción no puede ser modificada, para la realizar inscripción no puede ser menor de 10 días 3. Adquirir y sufragar los costos del NIP <p>Ventaja de la evaluación: no incide el resultado ni la participación en la estabilidad laboral del docente y el docente directivo</p>
			<p>Artículo 12. Pruebas. Las pruebas valorarán el nivel de desarrollo de las competencias alcanzadas en ejercicio de la docencia o la dirección educativa de conformidad con el artículo 35 del Decreto Ley 1278 de 2002.</p>	<p>Propósitos de la evaluación: Valoran el nivel de desarrollo de competencias alcanzadas en el ejercicio docente</p>
			<p>Artículo 13. Resultados. Los resultados de las pruebas para la evaluación de competencias se expresarán en una escala de uno (1) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales.</p> <p>El resultado individual podrá ser consultado por el participante de acuerdo con las condiciones dispuestas en la convocatoria.</p> <p>Los resultados obtenidos por los participantes serán remitidos por la entidad pública o privada que aplique las pruebas, en estricto orden descendente de puntajes, a cada una de las entidades territoriales certificadas.</p>	<p>Parámetros de evaluación: Sera expresado en una escala de 1 a 100</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>Artículo 14. Costos. Si el valor recaudado es insuficiente para cubrir los costos de la aplicación y calificación de las pruebas, la entidad territorial certificada deberá cubrir el faltante, para lo cual podrá autorizar a la Nación para descontar la suma que resulte a su cargo de los recursos que le correspondan en la distribución del Sistema General de Participaciones, y transferirla con destino a la entidad pública o privada que deba aplicar las pruebas.</p>	<p>Problemática: La nación puede cubrir el faltante de los recursos que le correspondan en la distribución al entidad pública o privada que aplique las pruebas</p>
			<p>CÁPITULO IV Artículo 15. Reubicación de nivel salarial y ascenso de grado. Constituye reubicación de nivel salarial el paso de un docente o directivo docente al nivel inmediatamente siguiente dentro del mismo grado del Escalafón Docente. Constituye ascenso la promoción de un docente o directivo docente a otro grado del Escalafón Docente. Quien asciende conserva el nivel (A-B-C-D) alcanzado en el grado anterior.</p>	<p>Ventaja de la evaluación: la reubicación salarial, corresponde al nivel inmediatamente siguiente dentro del mismo grado del escalafón docente</p>
			<p>Artículo 16. Procedimiento. La entidad territorial certificada publicará en su sitio Web y en un lugar de fácil acceso al público la lista de docentes y directivos docentes que obtengan un puntaje superior al 80% en la evaluación de competencias. El candidato a ascenso que haya obtenido un título de educación superior que no repose en su historia laboral o que no haya acreditado las evaluaciones de desempeño requeridas según sea el caso o la constancia de haberla solicitado oportunamente, tendrá un plazo de hasta quince (15) días contados a partir de la publicación de la lista de candidatos para aportar la documentación pertinente ante la secretaria de educación. Dentro de los quince (15) días siguientes a la acreditación de tales requisitos, la entidad territorial certificada expedirá los actos administrativos de reubicación salarial dentro del mismo grado o de ascenso de grado en el Escalafón Docente, según el caso. Una vez agotada la respectiva disponibilidad presupuestal anual, si procede efectuar otras reubicaciones o ascensos en estricto orden de puntaje, la entidad territorial certificada deberá apropiar los recursos correspondientes y expedir la nueva disponibilidad presupuestal que ampare la ejecución y los pagos originados en los correspondientes actos administrativos que se hayan proferido.</p> <p>El acto administrativo de reubicación de nivel salarial o de ascenso de grado en el escalafón surte efectos fiscales a partir de la fecha de su expedición y deberá ser notificado a los interesados. Parágrafo 1. En el evento en que el docente o directivo docente haya obtenido un puntaje superior al 80% en la evaluación de competencias y no cumpla los demás requisitos previstos en la Ley, la entidad territorial certificada proferirá, dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del término señalado en el inciso segundo del presente artículo,</p>	<p>Parámetros de evaluación: Se divulgará los resultados, para acceder al ascenso deberá tener acreditadas las evaluaciones de desempeño requeridas dentro de los 15 días siguientes</p> <p>Parámetros de evaluación: Niega la reubicación o el ascenso a los que obtengan un puntaje mayor al 80%, pero no cumplieron con los requisitos</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>el correspondiente acto administrativo motivado que niega la reubicación o el ascenso en el Escalafón Docente, el cual se notificará al interesado. Parágrafo 2. La entidad territorial certificada no podrá exigir al docente o directivo docente certificaciones relativas a los requisitos de tiempo de servicio o a la evaluación anual de desempeño que deben reposar en sus archivos.</p>	
			<p>Artículo 17. Acreditación del programa de pedagogía y de la evaluación del desempeño del año académico 2007-2008. El profesional no licenciado en educación que a la fecha de expedición de este decreto no haya cumplido con el requisito de acreditación del programa de pedagogía establecido en el parágrafo 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1278 de 2002, podrá acreditarlo hasta la finalización del año académico 2009, con las implicaciones y consecuencias establecidas en el artículo 63, literal 1) del Decreto Ley 1278 de 2002. Una vez acreditado el requisito en el plazo indicado, el nominador ordenará la inscripción en el Escalafón Docente mediante acto administrativo. Los docentes y directivos docentes que se desempeñen en una entidad territorial certificada, que laboran en establecimientos educativos con calendario B y que participen en el año 2009 en la evaluación de competencias para efectos de la reubicación de nivel salarial dentro del mismo grado o ascenso de grado en Escalafón Docente, acreditarán la evaluación anual del desempeño correspondiente al año académico 2007-2008, junto con el cumplimiento de los demás requisitos exigidos.</p>	<p>Parámetros de evaluación: El profesional no licenciado en educación que haya cumplido con el requisito de acreditación pedagógica del año académico 2007-2008, podrá hacerlo hasta la finalización del 2009</p> <p>Problemática: Los docentes y directivos docentes que laboren en establecimientos educativos con calendario B que aplique a la reubicación a nivel salarial, deberán acreditar la evaluación anual de desempeño</p> <p>Nota del investigador: EL profesional no docente tiene mayores beneficios que el docente que ha sido formado como licenciado</p>
<p>Directiva ministerial N°26 de Agosto de 2010</p>	<p>Evaluación anual de docentes y directivos docentes.</p>	<p>http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-249176_archivo_pdf_directiva26.pdf</p>	<p>El consejo de estado, en la sentencia proferida el 25 de febrero de 2010 dentro del expediente 11001-03.25-000-2008-00007-00, ratificó la evaluación anual de desempeño laboral de los docentes y los directivos reglamentada por el decreto 3782 de 2007.</p> <p>Así mismo, el consejo de estado resolvió decretar la nulidad de las expresiones “primera valoración”, “segunda valoración”, “dos valoraciones” y “una vez exista vacante” contenidas en el decreto mencionado.</p> <p>Lo anterior implica que en la evaluación anual de desempeño laboral, el evaluador sólo emitirá una única calificación al finalizar el año escolar, siempre que el evaluado haya ejercido el cargo en el establecimiento educativo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos</p> <p>La calificación final resultara de la valoración objetiva de la gestión del evaluado y el logro de sus resultados. El protocolo de evaluación que se utilizara para el presente año escolar será el que se encuentra publicado en el sitio web www.mineducacion.gov.co, en el cual deberán</p>	<p>Características: de ratifica el decreto 3782 de 2007.</p> <p>Ventaja de la evaluación: El consejo de estado decreto nulidad a las dos valoraciones evaluados emitirá una única calificación al finalizar el año escolar</p> <p>Parámetros: Que el evaluado haya ejercido el cargo mínimo durante tres meses continuos o discontinuos</p> <p>Parámetros de evaluación: calificación final de la valoración objetiva de la del evaluado y el logro de sus resultados. La evaluación se consignará</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>consignarse los compromisos y contribuciones individuales acordados para el año</p> <p>Se recomienda a los evaluadores y evaluados que programen reuniones periódicas para el seguimiento del proceso de evaluación, sin que ello implique la emisión de una valoración parcial</p>	<p>en un protocolo, en donde se escribirá los compromisos y contribuciones individuales acordadas para el año vigente.</p> <p>Nota del investigador: El protocolo de evaluación, no hay parámetros establecidos, sino es el que se plantea para año vigente</p> <p>Se recomienda en vez de exigirla pues la evaluación implica la retroalimentación</p>
<p>Resolución N° 12892 de Diciembre de 2010</p>	<p>Por la cual se define el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de competencias 2011 para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002</p>	<p>http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-259998_archivo_pdf_resolucion_12892.pdf</p>	<p>Cronograma</p>	
<p>Circular N°24 de Noviembre de 2011</p>	<p>Evaluación del Periodo de Prueba de docentes y directivos vinculados mediante concurso de méritos.</p>	<p>http://www.mineducacion.gov.co/1759/article-s-290361_archivo_pdf_circular_24.pdf</p>	<p>El Ministerio de Educación Nacional en desarrollo de la función de seguimiento al desarrollo de los procesos de análisis y consolidación de los resultados de las evaluaciones de los docentes y directivos docentes vinculados en virtud del decreto ley 1278 de 2002, resalta la importancia de adelantar la evaluación de periodo de prueba, fase final del proceso de selección de docentes y directivos -Convocatorias 056 a 122 de 2009-. La evaluación de período de prueba, última etapa del concurso docente, permite a las entidades territoriales y a los directivos docentes establecer si los maestros cuentan con las competencias requeridas para el cargo; es por esto que el proceso debe asumirse con un alto grado de responsabilidad y rigurosidad, toda vez que el resultado de la evaluación permite el ingreso de educadores que van a estar vinculados por un largo período en el servicio educativo estatal, y que van a tener en sus manos la formación de las futuras generaciones. Esta evaluación, tal como lo señala el artículo 12 del Decreto 1278, se debe realizar a final del año lectivo, siempre y cuando los docentes cuenten con más de cuatro (4) meses en el servicio educativo desde su nombramiento en período de prueba, es decir que los educadores nombrados durante el presente año y que cumplan la condición anteriormente señalada, tienen el derecho a ser evaluados y la</p>	<p>Tiempo de evaluación: Evaluación de periodo de prueba, última etapa del concurso docente.</p> <p>Propósitos de la evaluación: Permite que las entidades territoriales y a los directivos docentes, establecer si los maestros cuentan con las competencias requeridas para el cargo.</p> <p>Parámetros de evaluación: El proceso debe asumirse responsable y rigurosamente</p> <p>Nota del investigador: único responsables de la formación de futuras generaciones a los docentes</p> <p>Tiempo de evaluación: Se realiza al final del año lectivo, siempre y cuando cuenten con 4 meses de</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>entidad territorial la obligación de realizar ésta evaluación.</p> <p>Realizar la evaluación de período de prueba es una responsabilidad de los directivos docentes —rectores y directores rurales- quienes deben observar los lineamientos contenidos en la Guía Metodológica No. 10 "Evaluación de Período de Prueba de Docentes y Directivos Docentes", con lo que asegurará que sean los mejores maestros quienes ingresen a la carrera docente y contribuyan con el mejoramiento de la calidad educativa.</p> <p>Es necesario que las áreas de Calidad y de Talento Humano de las Secretarías de Educación realicen procesos de orientación y capacitación, dirigidos a los funcionarios designados para la evaluación, así como a los directivos y a los docentes a evaluar. Es necesario recordar que la entidad territorial debe garantizar el derecho al debido proceso, por lo cual deben observarse las formalidades propias de la evaluación en período de prueba. Una vez culminado este importante proceso, la información debe ser registrada en el Sistema Humano módulo Carrera Docente —evaluación de período de prueba-, herramienta dispuesta para la administración del personal docente y directivo docente de las Entidades Territoriales Certificadas en Educación</p>	<p>servicio educativo desde el nombramiento en periodo de prueba</p> <p>Criterios de evaluación: Los docentes que lleven más de 4 meses desde su nombramiento tienen derecho a ser evaluados y la entidad territorial la obligación de realizar esta evaluación</p> <p>Responsables de la evaluación: directivos docentes, rectores y directores rurales</p> <p>Nota del investigador: ¿solo aplica para los docentes rurales?</p> <p>Ventaja de la evaluación: se capacitará a funcionarios designados para la evaluación. Las áreas de calidad y talento humanos capacitarán.</p>
Resolución N° de Diciembre de 2011	Por la cual se establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de competencias de los docentes y directivos docentes oficiales y los criterios para la aplicación de la prueba	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-297085_archivo_resolucion_122_95.pdf	Cronograma	
Decreto N° 0240 del 1 de Febrero del 2012	Por el cual se modifica el artículo 16 del Decreto 2715 de 2009	http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-298982_archivo_pdf_decreto02_40.pdf	<p>"Artículo 16. Procedimiento. La entidad territorial certificada publicará en su sitio Web y en un lugar de fácil acceso al público la lista de docentes y directivos docentes que obtengan un puntaje superior al 80% en la evaluación de competencias.</p> <p>Los candidatos a ascenso que hayan obtenido un título de educación superior que no repose en su historia laboral, tendrán un plazo de hasta quince (15) días contados a partir de la publicación de la lista de candidatos, para acreditarlo ante la secretaria de educación respectiva, sin perjuicio de que pueda ser acreditado con anterioridad.</p> <p>A partir de la publicación de la lista la entidad territorial certificada cuenta con quince (15) días</p>	<p>Ventaja de la evaluación: en el sitio web publicara los resultados a los docentes que obtengan un puntaje de 80% en la evaluación de competencias.</p> <p>Parámetros de evaluación: docentes que no tengan acreditarlo el titulo tienen 15 días hábiles para</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>para expedir el acto administrativo de reubicación salarial dentro del mismo grado o de ascenso de grado en el Escalafón Docente, según el caso, siempre y cuando estén acreditados todos los requisitos establecidos para el efecto en el presente Decreto.</p> <p>Una vez agotada la respectiva disponibilidad presupuestal anual, si procede efectuar otras reubicaciones o ascensos en estricto orden de puntaje, la entidad territorial certificada deberá apropiar los recursos correspondientes y expedir la nueva disponibilidad presupuestal que ampare la ejecución y los pagos originados en los correspondientes actos administrativos que se hayan proferido.</p> <p>La reubicación salarial y el ascenso de grado en el Escalafón Docente surtirán efectos fiscales a partir de la fecha de la publicación de la lista de candidatos, siempre y cuando el aspirante cumpla los requisitos para reubicación o ascenso, establecidos en el presente Decreto.</p> <p>Parágrafo 1. En el evento en que el docente o directivo docente haya obtenido un puntaje superior al 80% en la evaluación de competencias y no cumpla los demás requisitos previstos en la Ley, la entidad territorial certificada proferirá, dentro de los quince (15) días siguientes al vencimiento del término señalado en el inciso segundo del presente artículo, el correspondiente acto administrativo motivado que niega la reubicación o el ascenso en el Escalafón Docente, el cual se notificará al interesado. Parágrafo 2. La entidad territorial certificada no podrá exigir al docente o directivo docente certificaciones relativas a los requisitos de tiempo de servicio o a la evaluación anual de desempeño que deben reposar en sus archivos."</p>	<p>acreditarlo</p> <p>Criterios de evaluación: el docente o directivo docente que obtenga un puntaje superior al 80% en la evaluación de competencias y no cumpla con los requisitos de la ley, se le negará la ubicación o el ascenso al escalafón</p>
Resolución N° 6082 de Junio de 2012	Por la cual se modifica la Resolución 12295 del 29 de diciembre de 2011, que estableció el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de competencias 2012 para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-308026_archivo_pdf_resolucion_6082.pdf	Cronograma	
Resolución N° 9090 de Agosto de	"Por la cual se modifica el artículo 1° de la	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-	Cronograma	

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
2012	Resolución 6082 de 2012 con la que se modificó el artículo 1º de la Resolución 12295 de 2011, que estableció el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de competencias 2012 para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002".	310283_archivo_pdf_resolucion_9090.pdf		
Circular N°22 de Agosto de 2012	Información consolidada sobre los resultados de la evaluación docente al Ministerio de Educación Nacional.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/article-s-310334_archivo_pdf_circular_22.pdf	La Ley 715 de 2001 y el Decreto Ley 1278 de 2002 establecen que los rectores y directores rurales son los responsables de la evaluación de los directivos docentes (coordinadores) y docentes de las instituciones o centros educativos que ellos dirigen. Por su parte, los directivos docentes - rectores o directores rurales serán evaluados por su respectivo superior jerárquico definido en la estructura organizacional adoptada por cada entidad territorial certificada. El Decreto 3782 de 2007 dispone que las Secretarías de Educación de las entidades territoriales certificadas suministren la información de los resultados de la evaluación docente en los términos que Ministerio de Educación Nacional defina, para lo cual en el módulo de "Evaluación" del aplicativo "Sistema Humano" se ha venido ingresando la calificación de la evaluación de desempeño de cada educador una vez esta quede en firme, proceso que debe concluirse a más tardar el 15 de abril del año inmediatamente posterior al período evaluado. Las entidades territoriales que no cuentan con el Sistema Humano deben reportar la información al Ministerio de Educación Nacional en un archivo Excel igualmente antes del 15 de abril de cada año. Se precisa que los soportes físicos de la calificación de la evaluación de desempeño debidamente notificada y en firme deben ser entregados por los rectores a las Secretarías de Educación para que los mismos se incorporen a la hoja de vida de cada educador y se proceda a alimentar la calificación en el módulo de "Evaluación" citado, ya que en virtud del Decreto 240 de 2012 estas evaluaciones no deben ser aportadas por los educadores para efectos de los procesos de ascensos en el escalafón docente, sino que las mismas deben reposar en la hoja de vida del educador. Finalmente, el Ministerio de Educación reitera a los Rectores y Secretarios de Educación el inmediato	<p>Responsables de la evaluación: Rectores y directivos rurales son responsables de la evaluación de los coordinadores y docentes</p> <p>Superior jerárquico de la evaluación de los directivos docentes rectores o directores rurales</p> <p>Parámetros de evaluación: las secretarías de educación suministrarán la información de los resultados en los términos que el MEN defina</p> <p>Uso de la evaluación: La evaluación de desempeño de cada educador será reposada en la hoja de vida</p> <p>Problemática: el docente no puede aportar a la evaluación de desempeño, sino que esta reposara en su hoja de vida.</p> <p>Nota del investigador: el docente esta ajeno a su resultado y por lo tanto se atiene a los determinaciones</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			cumplimiento de la entrega de esta información, para lo cual la Subdirección de Recursos Humanos del Sector Educativo, con corte a 31 de agosto próximo, hará el seguimiento a cada entidad territorial para garantizar a los educadores que sus calificaciones estén debidamente soportadas en su hoja de vida y el goce de sus derechos de carrera.	que vaya a tomar el ministerio de educación
Resolución N° 17227 de Diciembre de 2012	Por la cual se establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de competencias 2013 de los docentes y directivos docentes oficiales y se fijan los criterios para la aplicación de la prueba.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-316759_archivo_pdf_resolucion_17227.pdf	Que el mencionado Decreto Ley consagra la Evaluación de Competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación exitosa realizada por los docentes y directivos docentes oficiales, con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado. (PAGINA 1)	<p>Tipo de evaluación: evaluación de competencias</p> <p>Criterios de evaluación: mide el desempeño y la actuación exitosa realizada por los docentes y directivos docentes oficiales</p> <p>uso de la evaluación: ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Nota del investigador: ¿Cómo la evaluación de competencias mide el desempeño exitoso de un docente y directivo docente?</p>
Resolución N° 1250 de Febrero de 2013	Por la cual se modifica la Resolución 9090 del 08 de agosto de 2012 mediante la cual se modificó el artículo 1° de la Resolución 6082 de 2012 que modificó el artículo 1° de la Resolución 12295 de 2011, que estableció el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de competencias 2012 para docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-318238_archivo_pdf_resolucion_1250.pdf	Cronograma	
Resolución N° 10825 de Agosto de 2013	Por la cual se modifica la Resolución No. 17227 del 28 de diciembre de	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-327175_archivo_pdf_Resolucion	Que el Decreto Ley 1278 citado, consagra la Evaluación de Competencias como el mecanismo de medición del desempeño y actuación exitosa realizados por los docentes y directivos docentes, a fin de lograr su ascenso de grado en el escalafón o	Criterios de evaluación: mide el desempeño y la actuación exitosa realizada por los docentes y directivos docentes oficiales

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
	2012, que establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de competencias 2013 de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002	n_10825.pdf	el cambio de nivel en el mismo grado	<p>uso de la evaluación: ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Nota del investigador: ¿Cómo la evaluación de competencias mide el desempeño exitoso de un docente y directivo docente?</p>
Resolución N° 1184 de Enero de 2014	Por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución No. 17227 del 28 de diciembre de 2012, el cual fue modificado mediante Resolución No. 10825 del 20 de agosto de 2013.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-337504_archivo_pdf_resolucion_1184.pdf	Que el mencionado Decreto Ley (1278 de 2002) consagra la Evaluación de Competencias como el mecanismo que mide la actuación exitosa realizada por los docentes y directivos docentes oficiales, con el fin de lagar su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado.	<p>Criterios de evaluación: mide el desempeño y la actuación exitosa realizada por los docentes y directivos docentes oficiales</p> <p>uso de la evaluación: ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Nota del investigador: ¿Cómo la evaluación de competencias mide el desempeño exitoso de un docente y directivo docente?</p>
Resolución N° 1708 de Febrero de 2014	Por la cual se modifica el artículo primero de la Resolución No.17227 del 28 de diciembre de 2012, la cual había sido modificada mediante Resoluciones No. 1184 del 31 de enero de 2014 y No. 10825 del 20 de agosto de 2013.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-338031_archivo_pdf_resolucion_1708.pdf	Cronograma	
Resolución N° 6030 de Abril de 2014	Resolución No. 6030 del 30 de abril de 2014, por la cual se modifica el artículo 1 de la Resolución No. 18974 del 27 de diciembre de 2013, que	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-342851_recurso_1.pdf	Cronograma	

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
	establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de competencias 2014 de los docentes y directivos docentes regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002.			
Consulta Abril de 2014	Sobre evaluación de desempeño docente Abril de 2014	http://www.mineducacion.gov.co/1759/article-s-353119_archivo_pdf_Consulta_sobre_Evaluacion_de_desempeno_de_docente.pdf	Caso específico Cartago-Valle	
Decreto N° 1757 de Septiembre de 2015	"Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015 y se reglamenta parcial y transitoriamente el Decreto Ley 1278 de 2002, en materia de evaluación para ascenso de grado y reubicación de nivel salarial que se aplicará a los educadores que participaron en alguna de las evaluaciones de competencias desarrolladas entre los años 2010 y 2014 Y no lograron el ascenso o la reubicación salarial en cualquiera de los grados del Escalafón Docente	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-353929_recurso_1.pdf	<p>Que el artículo 26 del Decreto Ley 1278 de 2002 dispone que el ejercicio de la carrera docente estará ligado a la evaluación permanente, y, además, que el Gobierno Nacional reglamentará la evaluación de los docentes y directivos docentes para los ascensos en el escalafón y las reubicaciones de nivel salarial dentro del mismo grado.</p> <p>Que el Decreto 1072 de 2015, en el Libro 2, Parte 2, Título 2, Capítulo 4, reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones sindicales de empleados públicos. Continuación del Decreto "Por el cual se adiciona el Decreto 1075 de 2015 y se reglamenta parcial y transitoriamente el Decreto Ley 1278 de 2002, en materia de evaluación para ascenso de y reubicación de nivel salarial que se aplicará a los educadores que participaron en alguna de las evaluaciones de competencias desarrolladas entre los años 2010 y 2014 Y no el ascenso o la reubicación salarial en cualquiera de los grados del Escalafón Docente"</p> <p>Que en virtud de lo dispuesto en Libro Parte Título 2, Capítulo 4 del Decreto 1072 2015, 26 de febrero 2015 la Federación Colombiana Trabajadores de la educación FECODE presento al gobierno Nacional pliego de peticiones cuyo proceso negociación culminó el 7 mayo de 2015 con la suscripción del Acta de Acuerdos. El punto primero de dicha acta establece compromiso del Gobierno Nacional de expedir una reglamentación transitoria para una modalidad de la evaluación de que trata el artículo 35 del Decreto Ley 1278 de 2002, que será aplicada a los educadores que los 2010 y 2014 no lograron el ascenso de grado la reubicación en un nivel salarial superior lo cual tendrá carácter diagnóstica</p>	<p>Tipo de evaluación: evaluación para ascenso de grado y reubicación de nivel salarial</p> <p>Responsables de la evaluación: gobierno nacional, la reglamenta, con base a la negociación con los sindicatos</p> <p>Problemática: el decreto ley 1278 de 2002, sigue vigente en cuanto ascenso y reubicación salarial, para los que se presentaron a evaluación de competencias entre los años 2010-2014</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>formativa, Que Gobierno profirió el Decreto 1 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario de Sector de Educación, con objetivo de compilar y racionalizar las normas de carácter reglamentario que rigen dicho y contar con un instrumento jurídico único del mismo"</p> <p>Que la presente norma se con fundamento en la potestad reglamentaria del Presidente la República, motivo por el cual debe quedar compilada en el Decreto 1075 2015, específicamente en el Libro 2, 4, en donde se encuentran previstas las disposiciones relativas a la actividad laboral docente en los niveles de pre escolar, básica y media.</p> <p>DECRETA</p> <p>Evaluación para ascenso de grado y reubicación de nivel salarial para los educadores que no lograron el ascenso de grado o la reubicación en un nivel salarial superior entre los años 2010 – 2014</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.1. Objeto. La presente Sección tiene por objeto reglamentar transitoriamente una modalidad de la evaluación que trata el artículo 35 del Decreto Ley 1278 de 2002 que será aplicada a los educadores entre los años 2010 Y 2014 y no lograron el ascenso de grado o la reubicación en un nivel salarial superior, la cual tendrá carácter diagnóstico formativo.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.2. Ámbito de aplicación. La evaluación de que trata la presente sección que tendrá carácter diagnóstico formativa, será aplicada a docentes, directivos docentes y orientadores inscritos en el Escalafón que regula el Decreto Ley 1278 2002, habiendo participado en alguna de las evaluaciones de competencias desarrolladas entre los años 2010 y 2014 no lograron ascenso o la reubicación salarial en cualquiera de los grados del escalafón Docente.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.3. Características de la evaluación. La evaluación prevista en la presente Sección es de carácter diagnóstica formativa, por lo que valorará la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula. La aprobación de esta evaluación permitirá el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial en los términos que se consagran en los artículos siguientes.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.4. Requisitos para participar en la evaluación. Para participar en la evaluación de que trata el artículo anterior, el docente, directivo docente u orientador debe cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar nombrado en propiedad e inscrito en el nivel A en uno de los grados del Escalafón Docente. 2. Haber participado en una o varias de las evaluaciones de competencias entre 2010 y 2014 Y no haber logrado su ascenso o reubicación en un nivel salarial superior dentro del Escalafón 	<p>Responsables de la evaluación: FECODE con pliego de peticiones</p> <p>Nota del investigador: El hecho que sea transitoria, puede significar que es momentáneo.</p> <p>uso de la evaluación: no lograron el ascenso de grado la reubicación en un nivel salarial superior lo cual tendrá carácter diagnóstico formativa</p> <p>Tipo de evaluación: Evaluación para ascenso de nivel salarial que no lograron entre el 2010-2014</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>Docente.</p> <p>3 Para el caso de ascenso de grado, acreditar debidamente en su hoja de vida el título académico de posgrado exigido para los grados 2 y 3.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.5. Competencias del Ministerio de Educación Nacional. El Ministerio de Educación Nacional será responsable de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Liderar y establecer el diseño, la construcción y la aplicación de la evaluación de carácter diagnóstica formativa regulada en esta Sección, que se aplicará a docentes, directivos docentes y orientadores que se encuentran en la situación prevista en el artículo 2.4.1.4.5.4. del presente Decreto. 2. Prestar asistencia técnica y administrativa a las entidades territoriales certificadas en educación, para el desarrollo de la evaluación de carácter certificadas en educación, para el desarrollo de la evaluación de carácter, 3. Definir el cronograma para el proceso de la evaluación de carácter diagnóstica formativa. 4. Adelantar las gestiones necesarias, en el marco de sus competencias, para que los educadores puedan participar, efectivamente, en la evaluación de que trata la presente Sección. 5. Propender porque se cumplan todas las etapas del proceso de evaluación, consagradas en el artículo 2.4.1.4.5.8 del presente Decreto, <p>Parágrafo. La administración, los principios, criterios e instrumentos aplicables y la evaluación de carácter diagnóstica formativa de que trata el presente Decreto serán definidos mediante acto administrativo que expida el Ministerio de Educación Nacional, de conformidad con los resultados del proceso en el que participará, entre otros, la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) y tres (3) universidades que tengan facultades de educación de reconocida idoneidad.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.6. Competencias de las entidades territoriales certificadas en educación. Las entidades territoriales certificadas en educación serán responsables de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar a los candidatos que pueden participar en la evaluación, que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 2.4.1.4.5.4 del presente Decreto. 2. Convocar a la evaluación de carácter diagnóstica formativa de conformidad con el cronograma definido por el Ministerio de 	<p>Criterios de evaluación: la evaluación del artículo 35 de la ley 1278 de 2002, será aplicada a docentes, docentes directivos y orientadores, inscritos en el escalafón que regula el decreto ley 1278 de 2002</p> <p>Características: con carácter diagnóstica formativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Valora práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula. <p>Criterios de evaluación: Los docentes o directivos docentes que aprueben la evaluación por competencias, permitirá el ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial</p> <p>Parámetros de evaluación: Para participar de dicha evaluación se debe cumplir con los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar nombrado en propiedad e inscrito en nivel A 2. Haber participado en evaluación de competencias entre 2010-2014 y no haber logrado ascenso 3. En caso de ascenso: acreditar título académico,

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>Educación Nacional.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Divulgar la convocatoria para la evaluación de carácter diagnóstica formativa y orientar a los educadores de su jurisdicción para facilitar su participación en el proceso. 4. Verificar el cumplimiento de los requisitos acreditados por los docentes, directivos docentes y orientadores que son candidatos a la reubicación salarial dentro del mismo grado o al ascenso en el Escalafón Docente. 5. Expedir los actos administrativos de reubicación de nivel salarial o ascenso de grado en el Escalafón Docente. 6. Adelantar las gestiones necesarias, en el marco de sus competencias, para que los educadores puedan participar, efectivamente, en la evaluación de que trata la presente Sección. 7. Cumplir las etapas del proceso de evaluación previstas en el artículo 2.4.1.4.5.8 del presente Decreto que estén bajo su responsabilidad, según lo dispuesto en esta Sección. <p>Artículo 2.4.1.4.5.7. Responsabilidades de los educadores. Los educadores que voluntariamente se presenten a la evaluación de carácter diagnóstica formativa de que trata la presente Sección serán responsables del pago del Número de Identificación Personal (NIP), de la inscripción en la evaluación y de su presentación oportuna, así como de la acreditación del requisito establecido en el numeral 3° del artículo 2.4.1.4.5.4 del presente Decreto, cuando se trate de ascenso de grado.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.8. Etapas del proceso. El proceso de evaluación de carácter diagnóstica formativa de que trata el presente Decreto, comprende las siguientes etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Convocatoria y divulgación de la evaluación. 2. Inscripción. 3. Acreditación del cumplimiento de requisitos. 4. Realización del proceso de evaluación. 5. Divulgación de los resultados. 6. Expedición de los actos administrativos de ascenso y reubicación. 7. Inscripción y desarrollo de los cursos de formación. 8. Reporte de los resultados de los cursos de formación. 9. Expedición de los actos administrativos de ascenso y reubicación <p>Artículo 2.4.1.4.5.9. Convocatoria. La entidad territorial certificada realizará la convocatoria para la evaluación de carácter diagnóstica formativa de que trata la presente Sección, de Educación Nacional.</p> <p>El acto administrativo de la convocatoria deberá contener por lo menos los siguientes aspectos:</p>	<p>exigidos para los grados 2 y 3</p> <p>Responsables de la evaluación: Ministerio de Educación Nacional, será responsable de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Liderar y establecer el diseño, la construcción y la aplicación de evaluación de carácter diagnóstica formativa 2. Prestar asistencia técnica y administrativa para el desarrollo de la evaluación 3. Definir cronograma 4. Gestionar la participación de los docentes 5. Hacer que se cumplan las etapas de evaluación <p>Nota del investigador: ¿Se rediseñará?</p> <p>Responsables de la evaluación: MEN, FECODE, 3 universidad que tengan facultad de educación</p> <p>Criterios de evaluación: Los responsables mencionados definirán mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<ol style="list-style-type: none"> 1. Requisitos exigidos para participar en el proceso de evaluación. 2. Metodología y condiciones de inscripción en la evaluación y período de aplicación. 3. Costo, lugar y fechas para la adquisición del NIP. 4. Información sobre los criterios y las características del instrumento de evaluación. 5. Modalidades de consulta del resultado individual del docente u orientador. 6. Información sobre la dependencia competente para resolver reclamaciones y términos para presentarlas. 7. Medios de divulgación del proceso. 8. <p>Parágrafo. La entidad territorial certificada en educación divulgará la convocatoria por medios masivos de comunicación e igualmente la fijará en un lugar de fácil acceso al público, y publicará en el sitio Web de la respectiva alcaldía o gobernación y de la correspondiente secretaria de educación. El acto administrativo de convocatoria deberá ser comunicado al Ministerio de Educación Nacional dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a su promulgación.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.10. Inscripción en la convocatoria. El docente, el directivo docente y orientador que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 2.4.1.4.5.4 del presente Decreto podrá inscribirse en el proceso dentro del término previsto en la convocatoria, de acuerdo con los procedimientos y requisitos señalados en la misma.</p> <p>Para inscribirse en la convocatoria, los interesados deberán adquirir un Número de Identificación Personal (NIP) destinado a sufragar los costos de la evaluación. El NIP tendrá un valor equivalente a un día y medio de salario mínimo legal vigente.</p> <p>Parágrafo 1. El registro y la participación voluntaria en la evaluación y los resultados que se obtengan en la misma no afectarán la estabilidad laboral de los docentes.</p> <p>Parágrafo 2. El término para realizar la etapa de inscripción no podrá ser inferior a diez (10) días hábiles.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.11. Resultados y procedimiento. La entidad territorial certificada publicará en su sitio Web y en un lugar de fácil acceso al público la lista de educadores que hubieren superado la evaluación de carácter diagnóstica formativa en los términos establecidos en el numeral 2 de 1 artículo 36 de 1 Decreto</p> <p>Ley 1278 de 2002. Los educadores contarán con un término de cinco (5) días, a partir de la publicación, para presentar las reclamaciones a que hubiere lugar.</p> <p>El Ministerio de Educación Nacional contará con un término de treinta (30) días para resolver las reclamaciones presentadas.</p>	<p>formativa diagnóstica</p> <p>Responsables de la evaluación: Entidades territoriales certificadas en educación, serán responsables de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los candidatos que cumplan con los requisitos 2. Convocar a la evaluación de carácter diagnóstica formativa 3. Divulgar y orientar la convocatoria 4. Verificar el cumplimiento de los requisitos acreditados por los docentes, directivos docentes y orientadores 5. Expedir actos administrativos de reubicación salarial o ascenso de grado 6. Adelantar gestiones 7. Cumplir etapas

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>A partir de la publicación de la lista de candidatos, la entidad territorial certificada cuenta con quince (15) días para expedir el acto administrativo de reubicación salarial dentro del mismo grado o de ascenso de grado en el Escalafón Docente, según el caso, siempre y cuando estén acreditados todos los requisitos establecidos para el efecto en la presente Sección.</p> <p>La reubicación salarial y el ascenso de grado en el Escalafón Docente surtirán efectos fiscales a partir de la fecha de la publicación de la lista de candidatos, siempre y cuando el aspirante cumpla los requisitos para reubicación o ascenso, establecidos en la presente Sección.</p> <p>La entidad territorial certificada en educación deberá apropiar los recursos correspondientes que amparen la ejecución y los pagos originados en los correspondientes actos administrativos que se hayan proferido. En caso que los recursos presupuestales resultaren insuficientes, la entidad territorial deberá apropiar dichos recursos máximo en la siguiente vigencia fiscal y proceder al pago del ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial con los efectos fiscales definidos por el presente artículo.</p> <p>Artículo 2.4.1.4.5.12. Cursos de formación. Los docentes que no hubieren superado la evaluación de carácter diagnóstica formativa en los términos establecidos en la presente Sección, deberán adelantar alguno de los cursos de formación que ofrezcan universidades acreditadas institucionalmente y/o que cuenten con facultades de educación de reconocida trayectoria e idoneidad, de conformidad con los parámetros establecidos por el Ministerio de Educación Nacional y siempre que cuenten con la respectiva aprobación de éste.</p> <p>Los aspectos generales de los cursos de formación serán definidos en la reglamentación que se expida para el efecto. Los cursos de formación se expresarán en créditos académicos que podrán ser homologados por las instituciones de educación superior, en ejercicio de su autonomía universitaria, dentro los programas de pregrado y posgrado que éstas ofrezcan.</p> <p>Estos cursos tendrán como propósito fundamental solucionar las falencias detectadas en la evaluación de carácter diagnóstica formativa. Con la aprobación del respectivo curso por parte del docente, en los términos del numeral 2 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002, la entidad territorial certificada en educación procederá al ascenso o la reubicación de nivel salarial de acuerdo con lo establecido en la presente Sección.</p> <p>La reubicación salarial o el ascenso de grado en el Escalafón Docente que se produzca por haber aprobado los cursos de formación en los términos del inciso anterior, surtirán efectos fiscales a partir de la fecha en que el educador radique la certificación de la aprobación de dichos cursos ante</p>	<p>Responsables de la evaluación: Educadores: serán responsables de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pago del NIP 2. Inscripción en la evaluación 3. Presentación oportuna 4. Acreditación del requisito <p>Etapas:</p> <p>Responsables de la evaluación: Entidad territorial: Será responsable de:</p> <p>Criterios de evaluación</p> <p>Parámetros de evaluación</p> <p>Criterios de evaluación: La participación en la</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>la respectiva autoridad nominadora, siempre y cuando el aspirante cumpla los requisitos para ser reubicado o ascendido según lo es las entidades territoriales certificadas en educación deberán apropiar los recursos correspondientes para el ascenso de grado y la reubicación de nivel salarial de los educadores que hubieren aprobado los cursos de formación. En caso que los recursos presupuestales resultaren insuficientes, la entidad territorial deberá apropiar dichos recursos máximo en la siguiente vigencia fiscal y proceder al pago del ascenso de grado o la reubicación de nivel salarial con los efectos fiscales definidos en el presente artículo.</p> <p>Parágrafo 1. El Ministerio de Educación y las entidades territoriales certificadas en educación, a través de sus respectivas páginas Web, informarán a los educadores sobre los cursos de formación referidos en el presente artículo.</p> <p>Parágrafo 2. Los cursos de formación docente deberán ser cofinanciados por el Gobierno Nacional, las entidades territoriales certificadas en educación y los docentes. El Gobierno Nacional y las entidades territoriales certificadas en educación deberán asegurar conjuntamente la financiación de mínimo el setenta por ciento (70%) del costo de la matrícula del respectivo curso de formación para cada docente. Los aportes del Gobierno Nacional para atender los gastos relacionados con la formación docente de que trata la presente Sección deberán ser priorizados dentro del Marco de Gasto de Mediano Plazo del Sector Educación".</p> <p>Artículo 2. Vigencia. El presente Decreto rige a partir de su publicación.</p>	<p>evaluación no afectara la estabilidad laboral de los docentes</p> <p>Nota del investigador: no es punitiva</p> <p>Ventaja de la evaluación: será divulgada en sitio web de fácil acceso, puede presentar reclamación después de 5 días hábiles. 30 días para responder.</p> <p>Surtirán efectos fiscales, a partir de la fecha de publicación de la lista de candidatos, siempre que cumplan con los requisitos.</p> <p>Los docentes que no hubiesen superado esta evaluación formativa diagnóstica deberán adelantar un curso en una universidad reconocida para solucionar las falencias</p> <p>Ventaja de la evaluación: si pasa el curso respectivo, la entidad territorial lo certificará y lo ascenderá o reubicará.</p> <p>El docente gozará los efectos fiscales a partir de la presentación de los certificados de aprobación de dichos cursos</p> <p>El MEN y las entidades territoriales informarán de los cursos de formación, además serán cofinanciados por el gobierno nacional, las entidades territoriales y los docentes. Financiación del 70%.</p>
Decreto N° 1889 del 22 de Septiembre de 2015	Por el cual se corrige el numeral 3° del artículo 2.4.1.4.5.4 del Decreto 1075 de 2015	http://www.mae.stro2025.edu.co/uploads/user/files/DECRETO%201889%20DEL%2022%20DE%20SEPTIEMBRE%20DE%202015.pdf	Artículo 1. Corrección del numeral 3° del artículo 2.4.1.4.5.4. del Decreto 1075 de 2015. El numeral 3° del artículo 2.4.1.4.5.4 del Decreto 1075 de 2015 quedará así: "3. Para el caso de ascenso de grado, acreditar debidamente en su hoja de vida el título académico exigido para los grados 2 y 3."	

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
Resolución N° 15711 de Septiembre de 2015	Resolución por la cual se establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de carácter diagnóstica formativa de los educadores oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002, que no han logrado ascenso de grado o reubicación de nivel salarial y se fijan los criterios para su aplicación.	http://www.mineducacion.gov.co/1759/articulos-354017_recurso_1.pdf	Cronograma	
Resolución N° 16604 del 8 de Octubre del 2015	Por el cual se modifica la resolución 15711 de 2015	http://www.mae.stro2025.edu.co/uploads/user/files/Resoluci%C3%B3n%2016_604%20de%20octubre%20de%202015.PDF	<p>Que el mencionado Decreto Ley consagra en su artículo 35, la evaluación de competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales, con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Que una vez proferida la Resolución 15711 de 2015, el Ministerio de Educación Nacional encuentra necesario precisar aspectos puntuales sobre la acreditación de los requisitos para participar en la evaluación de carácter diagnóstica formativa, la aplicación y valoración de los instrumentos de evaluación en particular del video, las reglas de designación de pares, la divulgación de resultados y la definición y ajustes de cronograma, por lo cual se justifica modificar la citada resolución mediante el presente acto administrativo.</p> <p>Artículo 1. Modificación del numeral 1° del artículo 4 de la Resolución 15711 de 2015. El numeral 1° del artículo 4 de la Resolución 15711 de 2015 quedará así:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Estar desempeñando mediante nombramiento en propiedad un cargo de educador al momento de la inscripción. <p>Artículo 2. Modificación del 7 de la resolución 15711 de 2015, el artículo 7 de la resolución 15711 de 2015 quedara así:</p> <p>Artículo 7. Instrumentos de evaluación. La evaluación de carácter diagnóstica formativa, debido a su enfoque cualitativo, involucrara un proceso metodológico de valoración de la práctica educativa y pedagógica, en la cual se utilizara diferentes métodos e instrumentos que se aplican</p>	<p>Tipo de evaluación: Evaluación de competencias</p> <p>uso de la evaluación: mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales,</p> <p>Propósitos de la evaluación: con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proceso de valoración de la práctica educativa y pedagógica <p>Tipo de evaluación: carácter diagnóstica formativa</p> <p>Parámetros de evaluación: Estar en propiedad un cargo de educador en el momento de la inscripción</p> <p>Instrumentos: de la evaluación de carácter diagnóstica formativa:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Video: registrar una actividad en el aula o

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>con estricto seguimiento de los procedimientos adoptados por el ICFES, garantizando confiabilidad, valides e imparcialidad en el proceso de evaluación.</p> <p>Los instrumentos de evaluación que se tendrán en cuenta en la prueba de que trata el presenta acto administrativo son los siguientes:</p> <p>A. Video. el objetivo de este instrumento es registrar una actividad de aula de los docentes o de la labor de los directivos docentes, orientadores, docentes tutores y directivos sindicales, de acuerdo con lo que se establece a continuación:</p> <p>1. Alternativas de grabación. Para la grabación del video, el educador tendrá la posibilidad de escoger entre las siguientes dos opciones:</p> <p>a) Grabado por camarógrafos profesionales en el establecimiento educativo en donde el educador labore. Para garantizar la igualdad de oportunidades, el costo de los servicios del camarógrafo será asumido por el Ministerio de Educación Nacional.</p> <p>b) Auto grabado por el educador, en el establecimiento educativo en donde él labore. Los directivos sindicales podrán realizar su video en donde él decida realizar el taller de formación, objeto de la grabación.</p> <p>2) Los requisitos de los videos. Para ser evaluados, los videos deberán cumplir los siguientes requisitos:</p> <p>a) El video que sea autograbado por el educador deberá cumplir con las siguientes condiciones para su realización:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Debe utilizarse una cámara que realice una filmación de buena calidad. • Debe utilizarse un trípode para estabilizar la cámara. • Debe grabarse no solo el educador, sino los estudiantes o demás actores dela comunidad educativa que haga parte de la actividad. • Se debe garantizar una buena iluminación para que sean visibles las personas que participan en el video. • Debe hacerse uso de un micrófono que permita obtener el audio de los estudiantes y evidenciar su interacción con el docente y compañeros, o la interacción de los diferentes actores de la comunidad educativa grabados en el mismo. <p>b) Los videos que sea realizados por camarógrafos profesionales deberán cumplir con las condiciones específicas que defina el ICFES.</p> <p>c) Los videos deben completar unas secciones</p>	<p>una labor</p> <p>Responsables de la evaluación: ICFES</p> <p>Principios de la evaluación: Los procedimientos: confiabilidad e imparcialidad y valides</p> <p>Ventaja de la evaluación: alternativas de grabación: camarógrafos profesionales asumido el costo por el MEN y auto grabación</p> <p>Problemática: los directivos sindicales tendrán elección para la filmación</p> <p>Parámetros de evaluación (autograbado): filmación de buena calidad, uso de trípode, grabar los actores de la actividad educativa, garantizar iluminación y uso de micrófono</p> <p>Parámetros de evaluación (camarógrafos MEN): cumplir con las condiciones específicas que define el ICFES, sesiones definidas</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>definidas las cuales se especificaran en los documentos guía que serán puestos a disposición en el portal virtual del proceso, al que podrá acceder a través de la página web del ICFES y el ministerio de Educación Nacional. Todo lo anterior deberá hacerse en estricto cumplimiento de lo dispuesto en las normas aplicables.</p> <p>Características de los videos. Los videos deben reunir unas características, según las funciones que desempeñe el educador evaluador.</p> <p>a) Docentes. La grabación debe enfocarse en la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula, de ahí que debe registrarse la clase que le corresponda impartir al docente en el establecimiento educativo.</p> <p>b) Rector y directores rurales. La grabación debe enfocarse en la gestión académica. El rector puede elegir automáticamente una de las siguientes actividades para ser grabada:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con docentes • Reunión con estudiantes • Reunión con padres. <p>c) Coordinadores. La grabación debe centrarse en su trabajo educativo y pedagógico, de acuerdo con las funciones asignadas por el rector. El docente coordinador puede elegir automáticamente una de las siguientes actividades para registrar en su video:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con docentes • Reunión con estudiantes <p>d) Tutores del programa Todos a Aprender. El video debe enfocarse en reuniones de formación con docentes, es decir, en el marco de la implementación de las Sesiones de Trabajo Situado definidas en la ruta de acompañamiento o sesiones de trabajo con maestros para la formación complementaria de la ruta.</p> <p>e) Docentes orientadores. El video debe enfocarse en estrategias específicas de prevención. El docente orientador podrá elegir automáticamente una de las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo con docentes • Talleres con estudiantes • Proyectos transversales • Trabajo con padres <p>f) Directivos sindicales. El docente directivo sindical o los docentes que demuestren estar en</p>	<p>las cuales se especifican en el documento guía a través de la página del ICFES y del MEN</p> <p>Parámetros de evaluación (para el docente): enfocarse en la práctica educativa pedagógica, didáctica y de aula (Rector y directores rurales):El enfoque debe ser el de gestión académica en las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con docentes • Reunión con estudiantes • Reunión con padres. <p>(coordinadores): enfoque del trabajo educativo y pedagógico de acuerdo a sus funciones, puede ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reunión con docentes • Reunión con estudiantes <p>(Tutores del programa Todos a Aprender): enfoque en reuniones de formación docentes</p> <p>(docentes orientadores): enfoque en estrategias específicas de prevención, puede elegir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • docentes • Talleres con estudiantes • Proyectos transversales • Traba <p>(Docente directivos sindicales o docentes en comisión de servicios para desarrollar funciones de</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>comisión de servicios para desarrollar funciones de apoyo a sindicatos podrán elegir automáticamente una de las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller de formación política con docentes. • Taller de formación sindical con docentes o • Taller de formación pedagógica con docentes. <p>5. Presentación de los videos. Para el caso de los videos que sean grabados por camarógrafos profesionales el envío electrónico estará a cargo de los camarógrafos, mientras que los videos autograbados deben ser subidos por el educador a la página web que disponga el ICFES, en los periodos asignados por cada evaluado. En caso excepcionales, con el respectivo comprobante de la imposibilidad del cargue del video, los evaluados podrán remitir el video en formato magnético (DVD o USB) mediante correo certificado a la dirección que para tal efecto se indique en el portal virtual del proceso, siempre y cuando cumplan con las fechas establecidas para dicho envío. Los videos enviados por correo certificados, deben tener dos tipos de formato y tamaño de archivo que se hayan definido en la convocatoria.</p> <p>6. Incumplimiento de los requisitos. En el caso que alguno de los videos auto grabados no cumpla con las condiciones de calidad de grabación, el ICFES informará de esta situación al educador quien contara con cinco días para decidir si realiza nuevamente una <u>auto grabación dentro de un término no mayor a cinco días o si solicita que su video sea realizado por los camarógrafos profesionales de que dispone el ICFES. En caso que solicite que el video sea realizado por un camarógrafo profesional deberá sujetarse al cronograma de grabación definido por el ICFES.</u></p> <p><u>En el evento en el cual el educador no se pronuncie sobre la forma de grabación dentro del término 5 días. o, en los casos en que habiendo optado por la auto grabación. esta no fuere cargada en el sistema dentro del término anteriormente establecido o si el nuevo video auto grabado no cumple con las condiciones de calidad de grabación. el educador quedará del proceso de evaluación de que trata la presente resolución.</u></p> <p>7. Los videos que estén cargados en la plataforma virtual deberán estar acompañados de los siguientes anexos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formulario debidamente diligenciado • formatos de planeación de clase y evidencias de evaluación de sus 	<p>apoyo a sindicatos): puede elegir:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taller de formación política con docentes. • Taller de formación sindical con docentes o • Taller de formación pedagógica con docentes. <p>Parámetros de la presentación de los videos: por camarógrafos profesionales el envío estará a cargo por los camarógrafos, los autograbados deben ser subidos a la página que disponga el ICFES</p> <p>Ventaja de la evaluación: en caso que no se pueda subir se puede remitir en DVD o USB, mediante correo certificado, siempre y cuando cumpla con las fechas</p> <p>En caso que el video no cumpla con las condiciones de autograbado el docente tiene 5 días hábiles para informar si lo va a volver a grabar o solicita un camarógrafo profesional, en caso de no avisar será suspendido del proceso.</p> <p>Parámetros de evaluación: el video debe estar</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>estudiantes para el caso de los videos de los docentes de aula</p> <ul style="list-style-type: none"> • los demás formatos específicos para los videos de los directivos docentes, orientadores, docentes tutores y directivos sindicales, dentro de los cuales se encuentran los docentes en comisión de servicios para desarrollar funciones de apoyo a sindicatos. <p>El formulario de los formatos indicados en este numeral deberá ser descargado por el educador del portal virtual del proceso de evaluación los cuales deberán ser diligenciados totalmente, con los demás anexos que allí se encuentren.</p> <p>En la plataforma virtual el educador deberá manifestar bajo la gravedad de juramento que cuenta con el consentimiento informado de los padres de familia o acudientes de los niños, niñas y jóvenes que aparezcan en los videos. El educador es el responsable de conservar dichos consentimientos que deberán constar por escrito. <u>Corresponde al Ministerio de Educación orientar a los padres de familia para que estos den su consentimiento en la realización del video de los educadores, así como los directivos docente y directivos rurales para que le faciliten esta tarea al educador.</u></p> <p>B. Autoevaluación. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objetivo es valorar la percepción del educador frente a su desempeño en las funciones y actividades propias que vienen desarrollando.</p> <p>Este instrumento se aplicará para evaluar a docentes de aula, docentes orientadores, rectores y directivos rurales, coordinadores, tutores en comisión para el Programa Todos a Aprender, directivos sindicales, <u>dentro de los cuales se encuentran los docentes en comisión de servicio para desarrollar funciones de apoyo a sindicatos.</u> Los lineamientos y guías para el diligenciamiento de este instrumento se pondrán a disposición de los evaluados en el portal virtual del proceso.</p> <p>C. <u>Encuesta de estudiantes.</u> Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objeto es valorar la percepción de los estudiantes sobre la práctica educativa del evaluado.</p> <p>Este instrumento se aplicará para evaluar a docentes de aula, docentes orientadores, rectores y directivos rurales.</p> <p>Este instrumento no se aplicará a estudiantes matriculados en el grado de transición ni aquellos matriculados hasta tercer grado de la educación</p>	<p>acompañado de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • formulario debidamente diligenciado • formatos de planeación de clase y evidencias de evaluación de sus estudiantes para el caso de los videos de los docentes de aula • los demás formatos específicos para los videos de los directivos docentes, orientadores, docentes tutores y directivos sindicales, dentro de los cuales se encuentran los docentes en comisión de servicios para desarrollar funciones de apoyo a sindicatos. <p>Parámetros de evaluación: consentimiento de los padres de familia que sus hijos aparezcan en el video. El educador debe guardar esos permisos</p> <p>Responsables de la evaluación: el MEN de orientar a los padres sobre el consentimiento y el docente de guardarlos</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>básica primaria.</p> <p>Los lineamientos y guías para el diligenciamiento de este instrumento se pondrán a disposición de los evaluados en el portal virtual del proceso.</p> <p>D. Encuesta a docentes. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objeto es valorar la labor del evaluado por parte de docentes pertenecientes al establecimiento educativo.</p> <p>Para la evaluación de los directivos sindicales, la encuesta de que trata este literal se aplicará a los docentes que participen en la actividad seleccionada por el evaluado en el video que realice.</p> <p>Los lineamientos y guías para el diligenciamiento de este instrumento se pondrán a disposición de los evaluados en el portal virtual del proceso</p> <p>E. Encuesta de padres de familia. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objeto es valorar la labor del directivo docente por parte de los padres de familia de estudiantes del establecimiento educativo.</p> <p>Este instrumento se aplicará para evaluar a rectores y directores rurales. Los lineamientos y guías para el diligenciamiento de este instrumento se pondrán a disposición de los evaluados en el portal virtual del proceso.</p> <p>F. Encuesta a directivos docentes. Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objeto es valorar la labor del docente tutor en comisión para el Programa Todos a Aprender en el acompañamiento al establecimiento educativo.</p> <p>Los lineamientos y guías para el diligenciamiento de este instrumento se pondrán a disposición de los evaluados en el portal virtual del proceso.</p> <p>G. Encuesta al representante legal del sindicato (Evaluación del cumplimiento del plan de trabajo). Instrumento con diferentes tipos de preguntas cuyo objeto es valorar el grado de cumplimiento del plan de trabajo del directivo sindical.</p> <p>Este instrumento se aplicará para evaluar a todos los directivos sindicales. Los lineamientos y guías para el diligenciamiento de este instrumento se pondrán a disposición de los evaluados en el portal virtual del proceso.</p> <p>H. <u>Evaluación anual del desempeño.</u> Promedio aritmético de las últimas dos (2) evaluaciones del desempeño anual del educador. Esta información debe haber sido actualizada por la entidad territorial en el sistema HUMANO o el que haga sus veces,</p>	<p>Instrumentos: autoevaluación</p> <p>Encuesta de estudiantes</p> <p>Encuesta a docentes: por pares</p> <p>Encuesta de padres de familia</p> <p>Encuesta a directivos docentes</p> <p>Encuesta al representante legal del sindicato</p> <p>Evaluación anual de desempeño:</p> <p>Responsables de la evaluación: Autoevaluación y encuestas serán revisadas por el ICFES</p> <p>Directivos sindicales serán evaluados de manera independientes por dos pares directivos sindicales</p> <p>Criterios de evaluación: la evaluación del video será sobre 100 puntos, en donde se tienen en cuenta con mayor puntaje</p> <p>Problemática: no hay criterios específicos de evaluación en cuanto a puntaje depende de cada cohorte de evaluados.</p> <p>Responsables de la evaluación:</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>para que pueda ser enviada al Ministerio Nacional de Educación, quien una vez realice las respectivas verificaciones, la enviará al ICFES”.</p> <p>Artículo 3. Modificación del numeral 2° del artículo 8 de la resolución 15711 de 2015. El numeral 2° del artículo 8 de la resolución 15711 de 2015 quedará así:</p> <p>“2. El instrumento de autoevaluación y las encuestas indicadas en el artículo anterior serán revisadas por el ICFES, de acuerdo con los procedimientos que se adopten para tal fin.”</p> <p>Artículo 4. Modificación del numeral 4° del artículo 10 de la resolución 15711 de 2015. El numeral 4° del artículo 10 de la resolución 15711 de 2015 quedará así:</p> <p>“4. Los videos de los directivos sindicales, <u>dentro de los cuales se encuentran los docentes en comisión de servicio para desarrollar funciones de apoyo a sindicatos,</u> serán evaluados de manera independiente por dos pares evaluadores directivos sindicales, o por pares de un centro de formación pedagógica o sindical.”</p> <p>Artículo 5. Modificación del párrafo del artículo 11 de la resolución 15711 de 2015. El párrafo del artículo 11 de la resolución 15711 de 2015 quedará así:</p> <p>“Párrafo. En la evaluación del video, según la distribución del total de los evaluados, se tendrán en cuenta el puntaje del evaluado con mayor número de puntos, el cual será ajustado a cien (100) puntos. Los puntajes de los demás aspirantes que sean <u>iguales</u> o superiores a treinta (30) puntos serán objeto de un ajuste con base en la nueva escala que resulte. Los ajustes dependerán de los resultados de cada cohorte.”</p> <p>Artículo 6. Modificación del inciso 1° del artículo 12 de la resolución 15711 de 2015. El inciso 1° del artículo 12 de la resolución 15711 de 2015 quedará así:</p> <p>“El artículo 12. Divulgación de resultados, reclamaciones y expedición de actos administrativos. Una vez finalizado el trabajo de ponderación de los resultados de los <u>instrumentos v establecido</u> el resultado de la evaluación por parte del ICFES, las entidades territoriales certificadas son las responsables de publicar dentro de los diez (10) días siguientes al recibido de los resultados la lista de evaluadores que hubieren separado la evaluación de carácter diagnóstica formativa en los términos establecidos en el numeral 2° del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002 dichos resultados se expresarán en una escala de uno (1) a cien (100)</p>	<p>ICFES Entidad territorial certificada</p> <p>Criterios de evaluación: escala de 1 a 100 Puntos.</p> <p>Efectos: Quienes obtengan más de 80% en la evaluación con carácter diagnóstica formativa, serán reubicados en un nivel salarial superior, o ascendidos en el escalafón docente</p> <p>Nota del investigador: ¿El ascender en escalafón no implica reubicación salarial?</p> <p>Ventaja de la evaluación: El resultado estará tendrá un informe cualitativo de la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula.</p> <p>Uso de la evaluación: Los resultados de los que no superen la evaluación diagnóstica formativa serán utilizados para orientación de los cursos</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>puntos, con una parte entera y dos decimales. Serán reubicados en un nivel salarial superior, o ascendidos en el escalafón docente, si reúnen los requisitos para ello, quienes obtengan más de 80% en la evaluación con carácter diagnóstica formativa. El resultado de la evaluación estará acompañada por un informe de carácter cualitativo de la práctica educativa, pedagógica, didáctica y de aula. que podrá ser solicitada por el docente, y que será utilizado en la orientación de los cursos que realicen que no superen la evaluación diagnóstica formativa.</p>	
Resolución N° 18024 del 3 de Noviembre del 2015	Por el cual se modifica el artículo 14 de la resolución 15711 de 2015	http://www.mae.stro2025.edu.co/uploads/user/files/RESOLUCION%2018024%20modifica%20la%2015711%20Diagn%C3%B3stico.pdf	Que el mencionado Decreto Ley consagra en su artículo 35, la evaluación de competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales, con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado	<p>Tipo de evaluación: evaluación de competencias</p> <p>Propósitos de la evaluación: mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes para ascender en el escalafón o cambio de nivel</p>
Resolución 19499 del 26 de Noviembre del 2015	Por el cual se modifica la resolución 15711 de 2015	http://www.mae.stro2025.edu.co/uploads/user/files/Resolucion%2019499%20del%2026%20Noviembre_v2.pdf	<p>Que el mencionado Decreto Ley consagra en su artículo 35, la evaluación de competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales, con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.4.1.4.5.5 del Decreto 1075 de 2015 el Ministerio de Educación Nacional con la participación de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) y con algunas universidades con facultades de educación de reconocida idoneidad acordó el 31 de agosto de 2015 lo referente a la administración, principios, criterios e instrumentos aplicables a la evaluación de carácter diagnóstica formativa.</p>	<p>Tipo de evaluación: Evaluación de competencias</p> <p>Nota del investigador: se infiere ¿qué la evaluación de competencias medirá también el desempeño y la actuación del docente?</p> <p>Criterios de evaluación: evaluación de competencias solo para escalafón</p> <p>Responsables de la evaluación: MEN, FECODE, 3 universidad que tengan facultad de educación</p> <p>Criterios de evaluación: Los responsables mencionados definirán mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica</p>
Resolución N° 09486 del 13 de Mayo de 2016	Por el cual se modifica la resolución 15711 de 2015, modificada por las resoluciones 16604, 18024 y 19499 de 2015	http://www.mae.stro2025.edu.co/uploads/user/files/resoluci%C3%B3n%209486%20de%202016.pdf	<p>Que el mencionado Decreto Ley consagra en su artículo 35, la evaluación de competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales, con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.4.1.4.5.5 del Decreto 1075 de 2015 el Ministerio de Educación Nacional con la participación de la</p>	<p>Tipo de evaluación: Evaluación de competencias</p> <p>Nota del investigador: se infiere ¿qué la evaluación de competencias medirá también el desempeño y la actuación del docente?</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			<p>Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) y con algunas universidades con facultades de educación de reconocida idoneidad acordó el 31 de agosto de 2015 lo referente a la administración, principios, criterios e instrumentos aplicables a la evaluación de carácter diagnóstica formativa.</p>	<p>Criterios de evaluación: evaluación de competencias solo para escalafón</p> <p>Responsables de la evaluación: MEN, FECODE, universidad que tengan facultad de educación</p> <p>Nota del investigador: ¿Cómo se determina que son universidades idóneas?</p> <p>Criterios de evaluación: Los responsables mencionados definirán mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica</p>
<p>Resolución N° 10986 del 2 de Junio de 2016</p>	<p>Por el cual se modifica la resolución 15711 de 2015, modificada por las resoluciones 16604, 18024 y 19499 de 2015 y 9486 de 2016</p>	<p>http://www.mae-stro2025.edu.co/uploads/user/files/resoluci%C3%B3n%2010986%20de%202016.PDF</p>	<p>Que el mencionado Decreto Ley consagra en su artículo 35, la evaluación de competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales, con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado.</p> <p>Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.4.1.4.5.5 del Decreto 1075 de 2015 el Ministerio de Educación Nacional con la participación de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) y con algunas universidades con facultades de educación de reconocida idoneidad acordó el 31 de agosto de 2015 lo referente a la administración, principios, criterios e instrumentos aplicables a la evaluación de carácter diagnóstica formativa.</p> <p>Ministerio de Educación Nacional de acuerdo con la información suministrada por la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) ha identificado que un número significativo de educadores no lograron cargar el video en la plataforma dentro las fechas de pico y placa establecidas para ello ni durante el plazo adicional establecido en virtud de la Resolución 9486 de 2016 debido a problemas de conectividad que se presentan en distintas zonas del territorio colombiano.</p> <p>Que así mismo, se han podido identificar educadores que han debido separarse temporalmente del servicio por encontrarse en situación de incapacidad médica certificada o en licencia de maternidad así como también educadores que han notificado oportunamente al Ministerio de Educación Nacional de su cambio de establecimiento educativo, de grado o de cargo.</p>	<p>Tipo de evaluación: Evaluación de competencias</p> <p>Nota del investigador: se infiere ¿qué la evaluación de competencias medirá también el desempeño y la actuación del docente?</p> <p>Criterios de evaluación: evaluación de competencias solo para escalafón</p> <p>Responsables de la evaluación: MEN, FECODE, universidad que tengan facultad de educación</p> <p>Criterios de evaluación: Los responsables mencionados definirán mediante acto administrativo los procesos de evaluación de carácter formativa diagnóstica</p> <p>Ventaja de la evaluación: ofrecen la oportunidad de volver a subir el video, a causa de diferentes dificultades en la web</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
Resolución N° 12476 del 22 de Junio de 2016	Por el cual se modifica parcialmente la resolución 15711 de 2015, modificada por las resoluciones 16604, 18024 y 19499 de 2015 y 9486 y 10986 de 2016	http://www.mae.stro2025.edu.co/uploads/user/files/12476%20de%202016.pdf	<p>Que el mencionado Decreto Ley consagra en su artículo 35 la evaluación de competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado.</p> <p>Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.4.1.4.5.5 del Decreto 1075 de 2015, el Ministerio de Educación Nacional, con la participación de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) y con algunas universidades con facultades de educación de reconocida idoneidad acordó el 31 de agosto de 2015 lo referente a la administración, principios criterios e instrumentos aplicables a la evaluación de carácter diagnóstica formativa.</p> <p>Que el artículo 7 de la Resolución 15711 de 2015 establece los métodos e instrumentos que se utilizan en el desarrollo de la evaluación diagnóstica formativa a los educadores oficiales a saber: i) el video, ii) la autoevaluación. iii) las encuestas, y iv) la evaluación anual de desempeño.</p>	<p>Tipo de evaluación: evaluación de competencias Diagnóstica formativa</p> <p>Parámetros de evaluación: mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales</p> <p>uso de la evaluación: ascenso de grado en el escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Responsables de la evaluación: FECODE, universidades de facultad de educación reconocida idoneidad</p> <p>Instrumentos: para la evaluación diagnóstica formativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Video 2. Autoevaluación 3. Encuestas 4. Evaluación anual de desempeño <p>Nota del investigador: ¿Qué significa educadores oficiales a saber?</p>
Resolución N° 14909 del 21 de Julio de 2016	Por el cual se modifica la resolución 15711 de 2015, modificada por las resoluciones 16604, 18024 y 19499 de 2015 y 9486, 10986 y 12476 de 2016	http://www.mae.stro2025.edu.co/uploads/user/files/RESOLUCION%2014909-21-JUL-2016.pdf	<p>Que el mencionado Decreto Ley consagra en su artículo 35, la evaluación de competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado.</p> <p>Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.4.1.4.5.5 del Decreto 1075 de 2015 el Ministerio de Educación Nacional, con la participación de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) y con algunas universidades con facultades de educación de reconocida idoneidad acordó el 31 de agosto de 2015 lo referente a la administración, principios, criterios e instrumentos aplicables a la evaluación de carácter diagnóstica formativa.</p> <p>Que el artículo 7 de la Resolución 15711 de 2015, modificado por el artículo 2 de la resolución 16604 de 2015, establece los métodos e instrumentos que se utilizan en el desarrollo de la evaluación diagnóstica formativa a los educadores oficiales a saber: i) el video, ii) la autoevaluación. iii) las</p>	<p>Tipo de evaluación: evaluación de competencias Diagnóstica formativa</p> <p>Parámetros de evaluación: mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales</p> <p>uso de la evaluación: ascenso de grado en el escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Responsables de la evaluación: FECODE, universidades de facultad de educación reconocida idoneidad</p> <p>Instrumentos: para la evaluación diagnóstica formativa:</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			encuestas y iv) la evaluación anual de desempeño.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Video 2. Autoevaluación 3. Encuestas 4. Evaluación anual de desempeño <p>Nota del investigador: ¿Qué significa educadores oficiales a saber?</p>
			<p>Artículo 12. Divulgación de resultados, reclamaciones y expedición de actos administrativos. Una vez finalizado el trabajo de ponderación de los resultados de los instrumentos y establecido el resultado de la evaluación por parte del ICFES, las entidades territoriales certificadas son las responsables de publicar al día hábil siguiente al recibo de los resultados, la lista de educadores que hubieren superado la evaluación de carácter diagnóstica formativa en los términos establecidos en el numeral 2 del artículo 36 del Decreto Ley 1278 de 2002.</p> <p>Dichos resultados se expresarán en una escala de uno (1) a cien (100) puntos, con una parte entera y dos decimales. Serán candidatos a ser reubicados en un nivel salarial superior, o a ascender en el escalafón docente, si reúnen los requisitos para ello, quienes obtengan más de 80% en la evaluación con carácter diagnóstica formativa. En adición al resultado de la evaluación, el educador podrá solicitar un informe de carácter cualitativo de la práctica educativa pedagógica didáctica y de aula el cual será utilizado en la orientación de los cursos que realicen los educadores que no superen la evaluación de carácter diagnóstica formativa. Las reclamaciones a los resultados deberán presentarse a través del aplicativo Maestro 2025, con estricta observancia de las instrucciones que en este se incorporen, dentro de los (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de resultados definitivos que realice la entidad territorial certificada en educación.</p> <p>El Ministerio de Educación Nacional contará con un término de treinta (30) días hábiles para resolver las reclamaciones presentadas. La decisión que resuelva la reclamación será publicada a través del aplicativo Maestro 2025 y frente a la misma no procede ningún recurso. Una vez en firme los resultados, la expedición de los actos administrativos de ascenso o reubicación del nivel salarial y sus efectos fiscales, se sujetarán a lo dispuesto en el artículo 2.4.1.4.5.11 del Decreto 1075 de 2015».</p>	<p>Parámetros de evaluación: Las entidades territoriales certificadas, son las responsables de publicar la lista de educadores que superaron la evaluación diagnóstica formativa</p> <p>Criterios de evaluación: :Los resultados se expresaran en una escala de 1 a 100 puntos</p> <p>Quienes obtengan el 80% serán candidatos a ser reubicados en un nivel salarial superior o ascender en escalafón docente</p> <p>Nota del investigador: ¿qué parámetros hacen que el docente sea ascendido y no solo candidatos?</p> <p>Efectos: Los docentes que no superen la evaluación diagnóstica formativa, solicitarán un informe de carácter cualitativo de la práctica educativa, pedagógica y didáctica y de aula, el cual será utilizado en la orientación de los cursos</p> <p>Ventaja de la evaluación: los docentes tienen derecho a reclamaciones, dentro de los 5 días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación.</p> <p>Problemática: el MEN publica la decisión y frente a la misma no procede ningún recurso, si hay alguna reclamación por parte del docente</p> <p>Tipo de evaluación:</p>
Resolución N°	Por el cual se	http://www.mae	Que el mencionado Decreto Ley consagra en su	Tipo de evaluación:

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
16740 del 18 de Agosto de 2016	modifica la resolución 15711 de 2015, modificada por las resoluciones 16604, 18024 y 19499 de 2015 y 9486, 10986, 12476 y 14909 de 2016	stro2025.edu.co/uploads/user/files/16740%20de%202016.pdf	<p>artículo 35, la evaluación de competencias como el mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales, con el fin de lograr su ascenso de grado en el Escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado.</p> <p>Que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2.4.1.4.5.5 del Decreto 1075 de 2015, el Ministerio de Educación Nacional, con la participación de la Federación Colombiana de Trabajadores de la Educación (FECODE) y con algunas universidades con facultades de educación de reconocida idoneidad, acordó el 31 de agosto de 2015 lo referente a la administración, principios, criterios e instrumentos aplicables a la evaluación de carácter diagnóstica formativa</p> <p>Que el 24 de septiembre del 2015, el Ministerio de Educación Nacional expidió la Resolución 15711 «Por la cual se establece el cronograma de actividades para el proceso de evaluación de carácter diagnóstica formativa de los educadores oficiales regidos por el Decreto Ley 1278 de 2002 que no han logrado ascenso de grado o reubicación de nivel salarial y se fijan los criterios para su aplicación».</p> <p>Resolución 16604 de 2015 establece los métodos e instrumentos que se utilizan en el desarrollo de la evaluación diagnóstica formativa a los educadores oficiales. A saber: i) el video. ii) la autoevaluación. iii) las encuestas y iv) la evaluación anual de desempeño.</p> <p>Que el numeral 1 del literal A del artículo 7 de la Resolución 15711 de 2015. Dispuso que los docentes tendrían las siguientes dos alternativas de grabación para el instrumento denominado video: a) grabación por camarógrafos profesionales en el establecimiento educativo en donde el educador labore, para lo cual el Ministerio de Educación Nacional asumirá los respectivos costos; y b) autograbado por el educador.</p> <p>Que el 23 de julio del 2016. El Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación (ICFES) publicó los resultados de la evaluación con carácter diagnóstica formativa de un número aproximado de 29 mil educadores de los 36.172 docentes inscritos en la evaluación.</p> <p>Que debido a que aproximadamente el sesenta por ciento (60%) de los docentes inscritos en la evaluación con carácter diagnóstica formativa pertenecen a zonas rurales y apartadas del país, en donde la conectividad y el acceso es difícil para los camarógrafos profesionales contratados por parte del ICFES, dificulta la comunicación y</p>	<p>evaluación de competencias Diagnóstica formativa</p> <p>Parámetros de evaluación: mecanismo que mide el desempeño y la actuación realizada por los docentes y directivos docentes oficiales</p> <p>uso de la evaluación: ascenso de grado en el escalafón o su cambio de nivel en el mismo grado</p> <p>Responsables de la evaluación: FECODE, universidades de facultad de educación reconocida idoneidad</p> <p>Instrumentos: para la evaluación diagnóstica formativa:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Video 2. Autoevaluación 3. Encuestas 4. Evaluación anual de desempeño <p>Ventaja de la evaluación: El MEN ofrece dos alternativas para la grabación del video que son:</p> <p>a) Grabación por camarógrafos profesionales en el establecimiento educativo en donde el educador labore, para lo cual el Ministerio de Educación Nacional asumirá los respectivos costos; y b) autograbado por el educador.</p> <p>Problemática: dificultades para subir los videos por parte de los docentes, a causa de falta de conectividad en zonas rurales y apartadas del país, lo que entorpece el proceso de evaluación.</p>

POLÍTICA	DICTA	LINK	ENUNCIADOS	ELEMENTOS QUE SURGEN DE LOS ENUNCIADOS
			concertación de las citas para la filmación. Se ha entorpecido el proceso para que se completen estos instrumentos de la evaluación.	